

Социальная ответственность: роль высших учебных заведений

С.В. Бараблина, Л.Л. Мехришвили

Бараблина Светлана Васильевна – преподаватель ГОУ ВПО «Тюменский государственный нефтегазовый университет»; E-mail: barablina@tsogu.ru

Мехришвили Ламара Ленгизовна – д.соц.н., профессор, ГОУ ВПО «Тюменский государственный нефтегазовый университет»; E-mail: mll-234@mail.ru

Ключевые слова: образовательное учреждение, вуз, регион, социальный институт, взаимодействие, система трудоустройства выпускников, организация практики студентов, социальная ответственность, социальная ответственность университетов.

Key words: educational institution, HEI, region, social institution, interaction, graduates employment system, organization of students' internship, social responsibility, social responsibility of universities.

Статья обращается к вопросам социальной ответственности вуза перед выпускниками, работодателями, обществом и регионом. На примере опыта взаимодействия ФБГОУ ВПО «Тюменского государственного нефтегазового университета» со своими региональными партнерами выявляется специфика социальной ответственности университета, направленная на удовлетворение потребностей Западно-Сибирского региона и подготовку специалистов для конкретной отрасли – нефтегазового производства.

В настоящее время становится очевидным, что с возникновением рыночного механизма спроса и предложения рабочей силы необходим новый механизм взаимодействия института образования и формирующегося рынка труда. Представляется актуальной концентрация усилий институтов государства в направлении повышения координации различных социальных агентов, вовлеченных в подготовку и трудоустройство молодых специалистов. В силу этого актуализируется роль социологических исследований, которые дают объективную информацию о состоянии проблем трудоустройства выпускников учреждений высшего профессионального образования в условиях современного российского рынка труда в целом и в условиях конкретного региона в частности, и способствуют выявлению степени социальной ответственности институтов государства.

Авторы рассматривают основные направления взаимодействия университета с региональными партнерами, анализируют мнения работодателей о качестве подготовки выпускников и предлагают принципы социальной ответственности вузов в решении проблем качества подготовки и трудоустройства выпускников.

Статья подготовлена по итогам мониторинга мнения экспертов-работодателей о качестве подготовки выпускников регионального вуза.

Введение

Процессы, происходящие в современном мире и в российском обществе, объективно ведут к необходимости осознания степени значимости социальной ответственности различными субъектами общественно-исторической и социально-политической деятельности.

Сегодня многие ученые, специалисты-практики говорят о возросшей актуальности проблемы и роли социальной ответственности современных социальных институ-

тов. Социальная ответственность представляется механизмом формирования индивидуальной и социальной субъектности ее субъектов, которая инструментально влияет на решение самых сложных социальных вопросов, касающихся как развития общества в целом, так и взаимоотношений между государством (в лице его социальных институтов) и индивидом.

Социальная ответственность относится к действиям организации, направленным на поддержку устойчивого развития общества и окружающей среды, а также сохранение длительного существования организации путем минимизации отрицательных и максимизации положительных воздействий на общество и окружающую среду, посредством инициативного взаимодействия и обмена информацией с заинтересованными сторонами во всех сферах влияния организации. Социальная ответственность относится к тем инициативам организации, которые начинаются с выполнения законодательных требований, но идут далее и вносят вклад в принятие организации обществом. Целесообразно отметить, что организация получает принятие обществом, только соблюдая национальные законы и применимые международные соглашения и отвечая постоянно трансформирующимся требованиям и потребностям общества, имеющего непрерывно изменяющиеся ожидания.

Роль университета в социально-экономическом развитии региона

В ракурсе изучения теоретико-методологических основ социальной ответственности и ее принципов необходимо акцентировать внимание на том, что проблема социальной ответственности вузов сегодня еще недостаточно изучена.

Традиционно в узком контексте социальной ответственности основным направлением работы университетов является содействие социально-экономическому развитию регионов, прежде всего через подготовку кадров и укрепление потенциала вузовской науки.

Некоторые исследователи совершенно обоснованно рассматривают социальную ответственность (*social responsibility*) в широком аспекте, как одну из социальных функций университета, подчеркивая тем самым особенный фокус деятельности университетов: ориентированность на потребности общества в целом и отдельных граждан в частности, в том числе проживающих на отдельных территориях или объединенных в отдельные сообщества; активную социальную позицию университетов в отношении своей территории [2]. Данный подход детерминирован результатами анализа развития зарубежных систем высшего образования, которые обосновывают необходимость разработки этики «корпоративной социальной ответственности» вузов по принципу бизнес-институтов — так называемый «акционерный» подход (*stakeholder approach*), в свете которого поднимается вопрос о необходимости более широкой трактовки понятия «социальная миссия» университетов. Данная концепция сегодня положена в основу при определении социальной ответственности высшего образования как ключевого приоритета национальной образовательной политики в некоторых зарубежных странах, в частности в Финляндии [1].

При этом следует отметить, что «на сегодняшний день оценить отдачу от реализации социальной функции вузов достаточно сложно, за исключением взаимодействия вузов с региональными промышленными предприятиями, в рамках которого вузы ориентированы на удовлетворение потребностей предприятий в соответствующих кадрах» [3, С. 113].

Образовательное учреждение, реализующее принцип социально ответственного института, призвано осуществлять, на наш взгляд, следующие функции:

- 1) воспроизводство общественного интеллекта – предоставление обществу образовательных услуг, направленных непосредственно на обслуживание человека и свободное его развитие;
- 2) подготовка высококвалифицированных кадров (элиты общества) – один из решающих факторов развития системы образования в целом, а также обеспечение научно-технического и социально-экономического прогресса страны;
- 3) формирование рынка труда – создаваемые в учебном заведении новые знания оказывают прямое воздействие на рынок труда, заставляя переоценивать значение тех или иных профессиональных навыков, изменяя количественные и качественные требования к трудовым ресурсам;
- 4) развитие культуры и норм поведения, наличие и соблюдение которых во многом определяет психологический климат в вузе и его рыночную капитализацию;
- 5) стабилизация социальных отношений – учебное заведение выступает активным участником социальных взаимодействий с заинтересованными сторонами и множеством представителей социальной среды региона.

Основными партнерами для университетов, как отмечают исследователи, «выступают региональные органы власти, промышленные предприятия и бизнес-сообщество. Этот тандем свидетельствует о слаженном партнерстве для решения других важных задач: повышения качества образования, удовлетворения потребностей рынка труда, удовлетворения потребностей предприятий в научных исследованиях и разработках для развития той или иной экономической отрасли или кластера» [3, С. 143].

Авторы настоящей статьи также акцентируют внимание и выявляют специфику социальной ответственности университета, направленной на удовлетворение потребностей Западно-Сибирского региона и подготовку специалистов для конкретной отрасли – нефтегазового производства.

Тюменский государственный нефтегазовый университет (далее – ТюмГНГУ) осуществляет подготовку кадров любого уровня по всему спектру специальностей для стратегической нефтегазовой отрасли страны, являясь кадровым и технологическим лидером в конкурентоспособных секторах экономики Западной и Восточной Сибири, и ориентирован на завоевание конкурентных позиций в сегменте массовых образовательных услуг на глобальном рынке, геополитическое и инновационное развитие региона и нефтегазовой отрасли. За 55 лет образовательной деятельности университет подготовил свыше 125 тыс. специалистов. На сегодняшний день общее количество образовательных программ по лицензии с учетом всех уровней профессиональной подготовки, аспирантуры, докторантуры, повышения квалификации, рабочих профессий, дополнительных образовательных услуг составляет 642 наименования.

Рассматривая опыт взаимодействия университета со своим региональным окружением, подробно останавливаясь на реализации социальной функции и путях укрепления социальной роли университета, необходимо отметить, что со времени своего основания ТюмГНГУ развивается при плотном сотрудничестве с предприятиями разных отраслей экономики не только региона, но и страны. Несмотря на то что основными партнерами являются предприятия нефтегазового комплекса, университет сотрудничает с большим количеством предприятий различного профиля и имеет значительное количество соглашений о сотрудничестве.

Деятельность ТюмГНГУ направлена на решение наукоемких проблем нефтегазового комплекса УрФО. Освоение Западной Сибири традиционно связано с нефтегазовым

и энергетическим комплексами. Сегодня здесь добывается 65% российской нефти и 30% газа. Разработка углеводородных месторождений Тюменской области в перспективе будет вносить весомый вклад в решение геополитических и макроэкономических вопросов Российской Федерации.

Приоритетные области развития образовательной и научной деятельности ТюмГНГУ определены основными направлениями энергетической политики страны и региона и включают:

- расширение потенциала углеводородной энергетики за счет применения новых технологий в геологоразведке, бурении, нефтегазодобыче;
- разработку и освоение технологических комплексов по бурению и добыче углеводородов на континентальном шельфе арктических морей;
- вовлечение в хозяйственный оборот нетрадиционных запасов углеводородных энергетических ресурсов (глины) и криогенных ресурсов;
- разработку принципиально новых технологий разведки, поиска, бурения, добычи углеводородных ресурсов и связанного с этим сервиса;
- повышение глубины переработки нефти, более полное использование газов нефтепереработки;
- создание отечественного оборудования, технологий и материалов для строительства и эксплуатации магистральных трубопроводных систем повышенных параметров и распределительных сетей из полимерных материалов;
- реконструкцию объектов нефтепроводов и системную организацию технологических режимов их работы, внедрение автоматизированных систем управления и телемеханики, улучшение технического состояния нефтеперекачивающих агрегатов, широкое применение резервуаров с плавающей крышей;
- ресурсо- и энергосбережение, сокращение потерь на всех стадиях технологического процесса при подготовке запасов, добыче, транспортировке и подготовке нефти;
- минимизацию негативного влияния добычи, производства, транспортировки и потребления энергоресурсов на окружающую среду и климат;
- развитие и повышение эффективности функционирования региональных кластеров на территории Западной Сибири;
- управление человеческим капиталом.

В соответствии со Стратегией развития Тюменской области до 2020 г., утвержденной распоряжением правительства области от 10 марта 2006 г. № 183-рп и рассмотренной Министерством регионального развития Российской Федерации с участием других федеральных органов власти, базовым сектором экономики Тюменской области на долгосрочный период останутся нефте- и газодобыча. Такое закрепление специализации определяет особенности социально-экономического роста области, включая появление новых видов экономической и социальной деятельности.

Таким образом, ТюмГНГУ готовит специалистов и рабочих для нефтегазодобывающих, перерабатывающих, сервисных, машиностроительных и других отраслей, являющихся основой экономики региона. Сотрудничество с предприятиями осуществляется в рамках долгосрочных стратегических комплексных договоров. Комплексные договоры о сотрудничестве регулируют полноформатное взаимодействие по следующим направлениям:

- подготовка специалистов и рабочих;
- переподготовка и повышение квалификации специалистов предприятия;
- организация стажировок преподавателей университета на предприятиях,

- организация практик студентов;
- трудоустройство молодых специалистов;
- участие представителей предприятий в учебном процессе;
- организация и проведение научных исследований;
- подготовка научных кадров предприятий высшей квалификации через аспирантуру и докторантуру;
- развитие материально-технической базы университета;
- проведение совместных мероприятий в социально-культурной сфере и др.

Ежегодно ТюмГНГУ увеличивает направления взаимодействия с ведущими предприятиями региона, страны и мирового сообщества. Доминирующая доля договоров заключена с бизнес-структурами, меньшая – с органами власти и образовательными учреждениями.

Основными партнерами университета являются:

- нефтегазодобывающие предприятия (ОАО «ЛУКОЙЛ», ОАО «ТНК-ВР», ОАО «Газпром»);
- предприятия по транспортировке нефти и газа (ОАО «АК «Транснефть», ОАО «Сибнефтепровод», ОАО «Транснефть»);
- сервисные предприятия нефтегазовой отрасли, в том числе иностранные: Halliburton International, Inc., ООО «Технологическая Компания Шлюмберге»;
- НИИ, НИПИ нефтегазовой отрасли (ОАО «Гипротюменнефтегаз», ОАО «Институт по проектированию магистральных трубопроводов»);
- предприятия по переработке углеводородного сырья (ОАО «СибурТюменьГаз», ООО «Тобольск Нефтехим»);
- заводы по производству нефтепромыслового оборудования (ОАО «Нефтемаш», ОАО «Сибнефтемаш»);
- Предприятия по продаже, обслуживанию и ремонту автомобилей («Автоград», «Дина» и др.);
- администрации муниципальных образований.

К основным направлениям работы ТюмГНГУ с предприятиями-партнерами можно отнести:

- подготовку специалистов с высшим образованием;
- переподготовку и повышение квалификации специалистов предприятия;
- организацию практик студентов;
- присуждение именных стипендий;
- подбор молодых специалистов для предприятий;
- организацию и проведение научных исследований;
- подготовку научных кадров высшей квалификации через аспирантуру, докторантуру и соискательство;
- развитие материально-технической базы университета и его структурных подразделений (финансирование и консультационная поддержка издания учебно-методической литературы, оказание финансовой помощи на оснащение аудиторий);
- проведение совместных мероприятий в социально-культурной сфере.

В целях повышения качества в вопросах практики и трудоустройства выпускников работа университета ведется в рамках подписанных договоров и соглашений со следующими учреждениями и организациями: ГУ «Департамент занятости населения Тюменской области», ГАУ «Центр занятости населения города Тюмени и Тюменского района», АНО «Молодежная биржа труда», Администрация города Тюмени, Департамент

образования и науки Тюменской области, Департамент образования Ямало-Ненецкого автономного округа, Департамент образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (рис. 1).

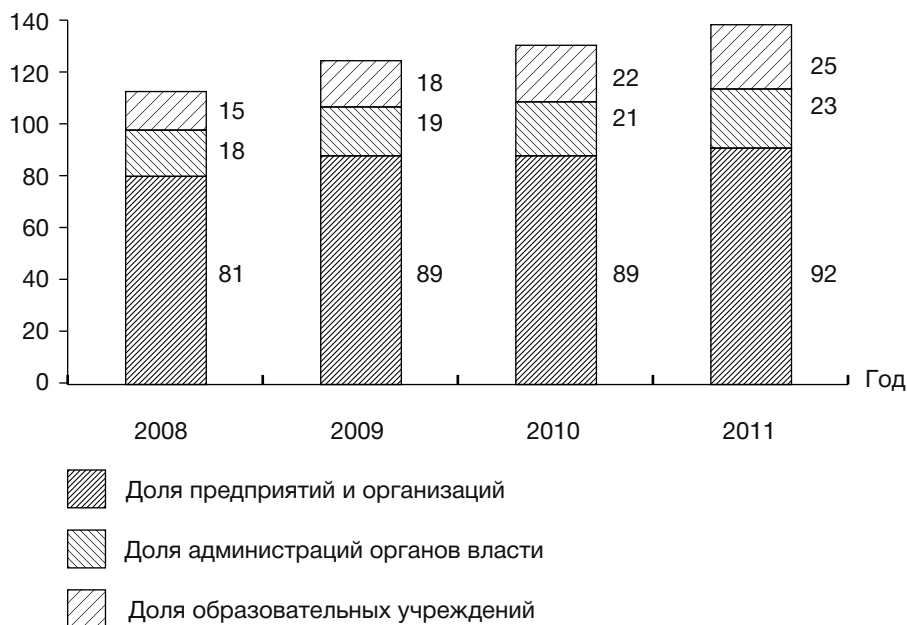


Рис. 1. Динамика подписания комплексных договоров о сотрудничестве

Всего в 2010/2011 учебном году практику прошли 10969 студентов ВПО (из них учебную – 3329 человек, производственную – 7640 человек), как и в прошлые годы, на производственных объектах предприятий, основными из которых являлись нефтегазовые компании. Значительная часть студентов проходила практику с выездом на предприятия отрасли, расположенные в северных регионах Тюменской области.

Предприятия – партнеры университета (ОАО АК «Транснефть», ООО «РН-Юганскнефтегаз», ООО «Лукойл – Западная Сибирь», ООО «Газпром добыча Ямбург» и др.) предлагают студентам университета при прохождении практики социальный пакет, включающий:

- трудоустройство на период прохождения практики;
- оплату проезда практикантам до места практики и обратно;
- оплату проживания на период прохождения практики;
- корпоративные стипендии (социальные, отраслевые, академические).

Более 30% студентов проходят практику на предприятиях ведущих российских нефтегазовых компаний – ОАО «Газпром», ОАО «Лукойл», ОАО «Роснефть», ОАО «Транснефть», ОАО «Сургутнефтегаз», ОАО «ТНК-ВР», ООО «Сибур», ОАО «Славнефть».

Количество мест практик, предоставленных предприятиями для студентов в 2010/2011 учебном году, приведено в табл. 1.

Международные компании (Halliburton, «Шлюмберже», KCA Deutag Drilling GmbH) также ежегодно принимают студентов на практику.

Полученные студентами рабочие профессии дополнительно к основному образованию позволяют проходить практику на рабочих местах. Необходимо отметить, что

в большинстве случаев предприятия приглашают на работу выпускников, ранее проходивших у них практику и хорошо себя зарекомендовавших.

Таблица 1. Количество предоставленных для прохождения практики мест

Предприятие	Количество мест
ОАО «Сургутнефтегаз»	490
ОАО «Сибнефтепровод»	295
ООО «ЛУКОЙЛ – Западная Сибирь»	263
ОАО «ТНК-ВР»	195
ООО «РН-Юганскнефтегаз»	154
Институт ТюменьНИИгипрогаз	137
ООО «Газпром добыча Надым»	136
Антипинский НПЗ	113
ООО «Газпром трансгаз Сургут»	110
ООО «Газпром добыча Ямбург»	55
ОАО «Газпром нефть ННГ»	48
Завод «Нефтемаш»	49
ООО «Газпром добыча Уренгой»	46
Запсибкомбанк	45
ОАО «Славнефть- Мегионнефтегаз»	44
Сбербанк	42
Ханты-Мансийский банк	31

По многолетней традиции практика для студентов специальностей «Гидрогеология и инженерная геология», «Геофизические методы поисков и разведки месторождений полезных ископаемых», «Геофизические методы исследования скважин», «Поиски и разведка подземных вод и инженерно-геологические изыскания», «Геология нефти и газа» (около 300 мест) организуется в городах Сухой Лог и Хадыженск.

Студенты, не обеспеченные местами для практики комплексными заявками предприятий, распределяются по местам практики на основе индивидуальных заявок и договоров. Работа по организации и проведению практики студентов ведется на всех кафедрах в рамках многолетней работы с предприятиями-партнерами (рис. 2).

Социальная ответственность как социальная функция университета

Выполнение предложений и пожеланий работодателей по подготовке выпускников осуществляется через требования заказчиков к компетенциям выпускника, которые включают:

- результаты отчетов председателя государственной аттестационной комиссии по специальности (замечания и предложения председателя ГЭК по улучшению качества подготовки специалистов);
- протоколы заседаний комиссии по распределению (трудоустройству) выпускников по специальности в Журнал протоколов;
- результаты мониторинга качества подготовки специалистов в ТюмГНГУ (анкетирование руководителей предприятий, включающее оценку компетентностных качеств выпускника ТюмГНГУ и предложения по улучшению подготовки специалистов);
- мониторинг официальных заявок предприятий на распределение специалистов (анализ основных требований к специалисту).

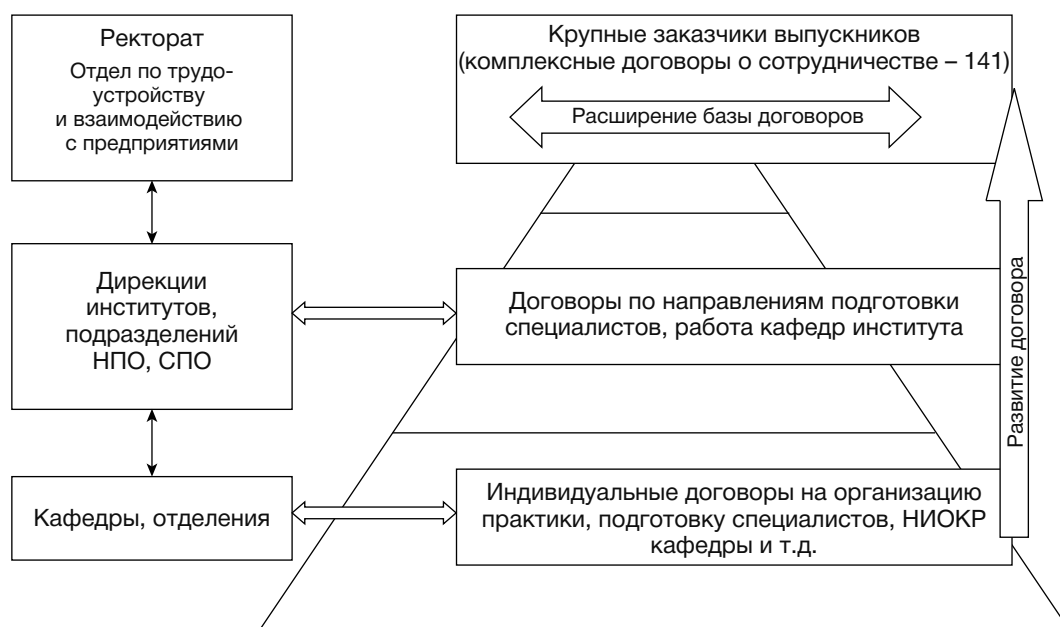


Рис. 2. Структура взаимосвязи ТюмГНГУ с предприятиями

Оценка удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников осуществляется комплексно, включая:

- Прямое общение с представителями предприятий на проводимых мероприятиях по трудоустройству выпускников. При этом обсуждаются вопросы взаимосвязи университета с представителями производства и поддержания обратной связи (планирование работы на год, отзывы предприятий о прохождении практик студентов, качестве подготовки специалистов) с целью улучшения практической подготовки будущих молодых специалистов, предстоящего перехода ВПО на уровневую систему подготовки и адаптации к условиям реального производства бакалавров и магистров.
- Ежегодно проводимые мероприятия (мастер-классы, методические семинары, круглые столы, конференции), в том числе при взаимодействии с предприятиями, учреждениями и организациями.
- Экспертные опросы в форме анкетирования. Для оценки уровня подготовки специалистов ТюмГНГУ организованы экспертные опросы руководителей предприятий или подразделений, на которых работают выпускники ТюмГНГУ.

– Ежегодно проводимый в ТюмГНГУ мониторинг, ориентированный на изучение удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников.

В период с апреля по июнь 2011 г. нами проведен экспертный опрос, в котором приняли участие 128 руководителей нефтегазодобывающих предприятий, НИИ, НИПИ нефтегазовой отрасли, предприятий по переработке углеводородного сырья, руководители энергетических, машиностроительных, автотранспортных предприятий и др. Среди них Schlumberger, Baker Hughes, ОАО «Газпромнефть», ЗАО «ЛУКОЙЛ ЭПУ-Сервис», ООО «Газпром трансгаз Сургут», ООО «Газпром трансгаз Югорск», ООО «Юграгазпереработка», ООО «Газпром переработка», ООО «РН-Бурение», ЗАО «Ванкорнефть», ОАО «Томскнефть ВНК», ООО «Буровая компания «Евразия», ОАО «Славнефть-Мегионнефтегаз», ООО «КогалымНИПИнефть», ООО «РН-Юганскнефтегаз», ООО «РН-Пурнефтегаз», ТПП «Когалымнефтегаз», ООО «Газпром бурение», ООО «Правдинская геологоразведочная экспедиция», ОАО «СУЭНКО», ОАО «Центрсибнефтепровод», ЗАО «Нижевартовскбурнефть», ООО НОВАТЭК, ОАО «ФСК ЕЭС» – Магистральные электрические сети Западной Сибири, ООО Ханты-Мансийское региональное отделение Российской академии естественных наук, Администрация города Ялуторовска, ОАО «Сибирский научно-аналитический центр», ОАО «Завод «Нефтепромаш», ОАО «Гипротюменнефтегаз», ООО «Ямалсервисцентр», ООО «Геофизсервис», ОАО «Тюменьмежрайгаз». ОАО «Газтурбосервис», ОАО «Ялуторовский автомобильный завод», ОАО «Ишимский механический завод» и др.

По сравнению с исследованиями прошлых лет, в 2011 г. количество экспертов увеличено с 95 до 128 человек, что обеспечивает более высокую репрезентативность, а также расширенный инструментарий экспертного опроса, в который дополнительно были включены следующие индикаторы:

- позиционирование вуза;
- ответственность различных социальных институтов (федеральные органы власти, региональные органы власти, органы местного самоуправления, предприятия, учебные заведения, институт семьи) за трудоустройство выпускников;
- эффективность формирования и значимость уровня компетенций студентов в процессе обучения в университете;
- возможность сотрудничества ТюмГНГУ с предприятиями по различным направлениям деятельности.

В исследовании принимали участие предприятия с численностью работников свыше 1000 человек, при этом количество выпускников ТюмГНГУ в подразделениях предприятий и на самих предприятиях составило от 10% до 45%. Анкета состояла из 14 вопросов.

Среди наиболее значимых критериев оценки конкурентоспособности вуза на сегодняшний день одним из важных показателей, по мнению респондентов, является качество подготовки выпускников – так считают 90% опрошенных, а также уровень квалификации профессорско-преподавательского состава (ППС) (83%) и использование современных технологий в обучении (69%). По мнению экспертов, при оценке конкурентоспособности вуза не менее важно учитывать многообразие направлений и уровней подготовки (65%), взаимодействие вуза с предприятиями (56%) и наличие современной материально-технической базы – 56%. К показателю «абсолютно не важен» респонденты отнесли активную рекламу вуза (43%) (табл. 2).

Таким образом, представляется важным отношение респондентов к активной рекламе вуза: почти половина опрошенных отнесла данный критерий к категории «абсолютно не важен». Сегодня университет активно развивает новые технологии в об-

Таблица 2. Критерии оценки конкурентоспособности вуза, % от общего числа респондентов

Критерий	Очень важен	Достаточно важен	Абсолютно не важен
Качество подготовки выпускника	90	9	1
Многообразие направлений и уровней подготовки	24	67	9
Масштабность вуза	16	55	29
Процент трудоустроенных выпускников	36	47	17
Уровень квалификации ППС	85	14	1
Взаимодействие вуза с предприятиями	38	57	5
Наличие современной материально-технической базы	38	57	5
Активная реклама вуза	7	50	43
Использование современных технологий в обучении	71	27	2

ласти рекламы, но при этом сами работодатели поставили данный критерий лишь на 8-е место. Смена приоритетов выдвигает новые требования к оценке конкурентоспособности вуза, в первую очередь, по мнению респондентов, это качество подготовки выпускников, во вторую – многообразие направлений и уровней подготовки, в третью – масштабность вуза, в четвертую – процент трудоустроенных выпускников, в пятую – уровень квалификации ППС, в шестую – взаимодействие вуза с предприятиями, и, наконец, – наличие современной материально-технической базы.

Анализ отзывов руководителей предприятий показывает, что качество подготовки выпускников не всегда удовлетворяет и соответствует требованиям современного производства. При этом мы считаем целесообразным предположить, что данный показатель является системообразующим элементом социальной ответственности вуза.

Результаты оценки уровня подготовки выпускников ТюмГНГУ показаны на рис. 3:

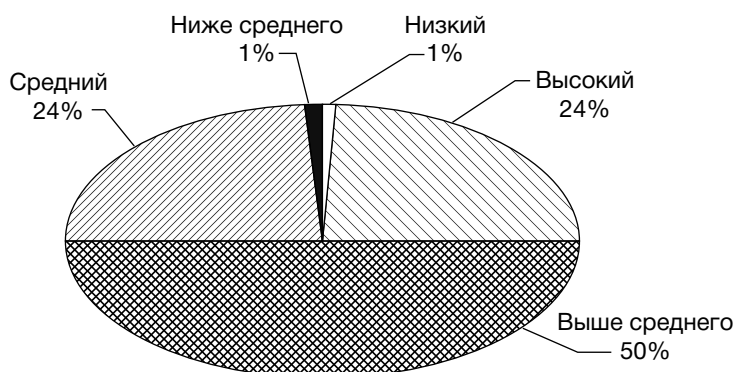


Рис. 3. Оценка уровня подготовки выпускников ТюмГНГУ

Таким образом, всего 24% респондентов оценили уровень подготовки выпускников ТюмГНГУ как высокий; 24% – как средний; 50% – как выше среднего.

Оценка конкурентоспособности выпускников ТюмГНГУ, которая осуществлялась по шкале «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно», показала, что наиболее слабым местом подготовки студентов по программам высшего профессионального образования, как и в 2010 г., является знание иностранного языка (средний балл – 3,20). Наивысшую оценку получило умение обучаться – 4,09 балла, и умение использовать современную технику и технологии в работе – 4,0 балла.

Остальные показатели условно можно ранжировать по трем уровням:

– высокий уровень: умение применять полученные знания на практике; способность к восприятию, обобщению и анализу информации; умение работать на общий результат; стремление к личностному и профессиональному саморазвитию; умение анализировать и оценивать события и процессы.

– средний уровень: обладание высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности; умение добиваться поставленных целей; знание и понимание законов развития и умение оперировать этими знаниями в профессиональной деятельности; способность находить решения и готовность нести за них ответственность; способность к планированию, организации, управлению процессами и контролю; умение нестандартно мыслить; способность адаптироваться к стрессовой ситуации; способность занимать активную гражданскую позицию; способность учитывать последствия решений и действий с позиции социальной ответственности;

– низкий уровень: умение логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь; обладание целостным научным мировоззрением; знание базовых ценностей мировой культуры и готовность опираться на них в своем личностном и общекультурном развитии; владение иностранным языком.

С целью изучения факторов, оказывающих наибольшее влияние на возможности карьерного роста, в инструментарий исследования 2011 г. был добавлен индикатор «приоритетность личностных качеств, необходимых для карьерного роста на предприятии». По мнению экспертов, значительное влияние на карьерную успешность на производстве оказывает трудолюбие (так считают 53%), способность получать результат (47%), профессиональные навыки и умения (45%), серьезность мотивации к профессии (42%), здоровье (40%), склонность к саморазвитию (39%), умение работать в команде (39%), профессиональный этикет (36%), активная жизненная позиция (26%), навыки коммуникации (25%); креативность (17%) (рис. 4). На сегодняшний день это тот необходимый минимум, которым должен обладать выпускник после окончания учебного заведения.

Акцентирование внимания на проблеме качества образования, указанной экспертами опроса, на наш взгляд, отражает негативные социально-экономические процессы, происходящие сегодня в системе образования и в обществе в целом. Вместе с тем импонирует внимание экспертов к проблеме повышения уровня квалификации ППС, что, по их мнению, во многом обусловлено ограничением доступа преподавателей к производственному процессу, технологиям, применяемым в современной практике. О необходимости интеграции вуза и инновационных нефтегазодобывающих предприятий говорит и руководство университета. В докладе, сделанном на Ученом совете 28 сентября 2011 г., ректор ТюмГНГУ В. Новоселов подчеркнул, что стратегической задачей вуза остается переход к исследовательскому университету, это является залогом повышения качества обучения. По мнению В. Новоселова, с целью взаимообогащения необходимо активнее привлекать на пре-

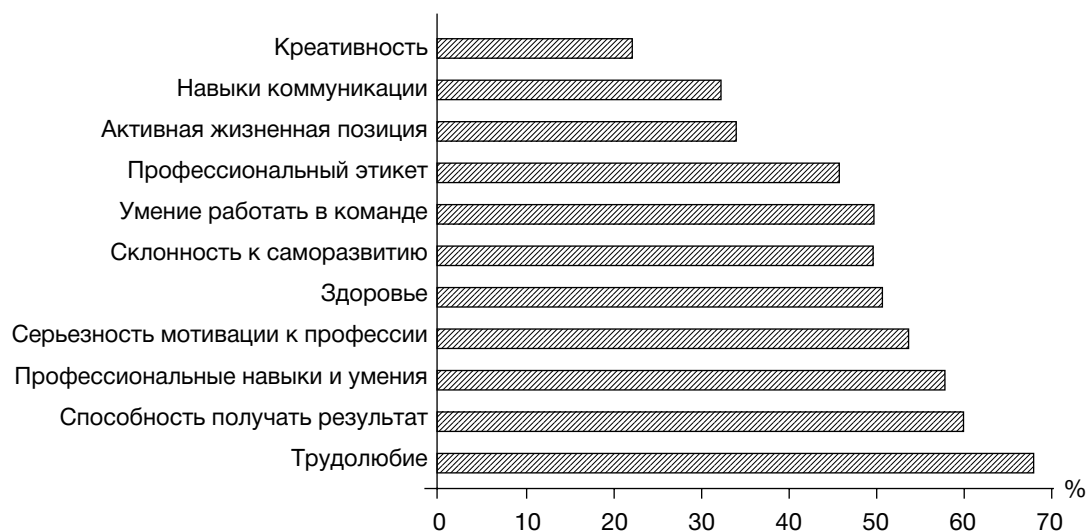


Рис. 4. Качества, необходимые для карьерного роста на предприятии

подавательскую работу инженеров-практиков. Также, по мнению авторов исследования, необходимо предоставить ППС возможность повышения квалификации посредством организации стажировок на предприятиях. Как показали результаты проведенного исследования, для 36,7% руководителей предприятий такой вид сотрудничества представляется интересным и важным. Данное направление в университете реализуется в рамках программы повышения квалификации ППС, которая предусматривает организацию стажировок на предприятии, что обеспечивает преподавателям возможность изучения современных инновационных западных и российских технологий. Проблема финансирования данного направления затрудняет его реализацию в полной мере.

Выполняя государственный заказ на подготовку специалистов за счет средств федерального бюджета, учебные заведения учитывают потребности и особенности регионального и территориального рынка труда, которые предъявляют свои жесткие и часто противоречивые требования к молодым специалистам. Сегодня учебному заведению необходимо нести ответственность за трудоустройство выпускников, их социальную защищенность, возможность максимально быстрой и эффективной адаптации на предприятии в процессе трудоустройства в соответствии с требованиями работодателей. Данную проблему, согласно результатам социологического исследования, и должны решать вузы. В конечном счете от ее решения зависит конкурентоспособность учебного заведения на рынке образовательных услуг. Считаем, что приоритетными элементами социальной ответственности вуза могут являться такие показатели, как качество подготовки выпускников в соответствии с требованиями работодателей и успешная адаптация в процессе трудоустройства. Социальная ответственность по сути не противоречит конкурентной стратегии вуза, а наоборот, способствует повышению его инвестиционной привлекательности. Это подтверждают и данные проведенного исследования.

Изучая проблему социальной ответственности различных социальных институтов государства за трудоустройство выпускников, значительная степень ответственности

сти, по мнению экспертов, возлагается все же на учебные заведения (так считают 37% респондентов); на студентов и их родителей (24%); на региональные органы власти (15%); на предприятия (11%); на федеральные органы власти (8%); на органы местного самоуправления (5%) (рис. 5).

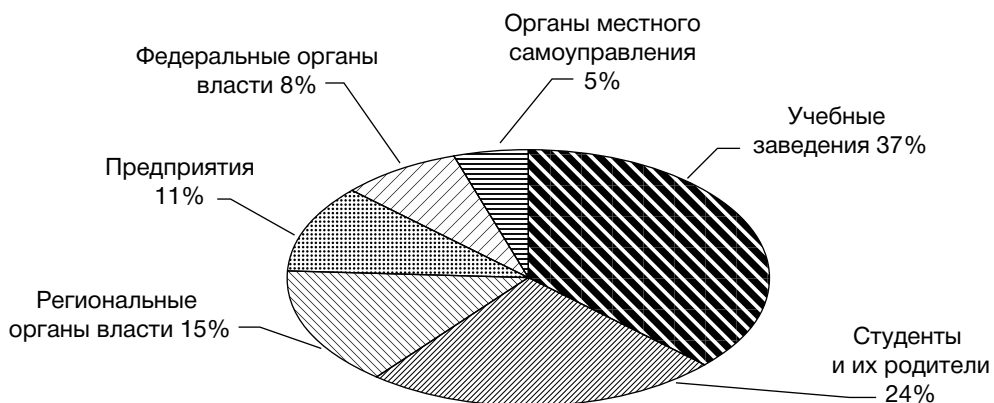


Рис. 5. Ответственность социальных институтов за трудоустройство выпускников

Особое внимание необходимо уделять организации взаимодействия учебных заведений с предприятиями. Работа с предприятиями-партнерами должна носить комплексный характер и, кроме трудоустройства, включать:

- совместные профориентационные мероприятия;
- целевое обучение студентов и учащихся;
- повышение квалификации сотрудников предприятий;
- участие представителей предприятий в учебном процессе;
- научно-исследовательские работы;
- совместные социально-культурные, спортивные мероприятия;
- проекты в области информационных технологий и др.

Крупные предприятия, как правило, имеют серьезную систему привлечения и отбора выпускников для трудоустройства, в которую кандидаты вовлекаются еще будучи студентами, через производственную и преддипломную практику.

В настоящее время основными направлениями сотрудничества ТюмГНГУ с предприятиями являются прием на работу молодых специалистов и организация практик студентов. Высокую заинтересованность предприятия проявили по отношению к таким вариантам сотрудничества, как проведение совместных мероприятий (конференции, дни предприятия, мастер-классы, круглые столы и т.д.), участие представителей организации в корректировке учебных планов и повышение квалификации сотрудников предприятия (МВА, Президентская программа технической специализации, языковая подготовка и проч.) – 45% от общего числа ответивших выразили готовность сотрудничать в данных направлениях. Перспективными для дальнейшего развития являются такие направления взаимодействия, как стажировка преподавателей на предприятии, участие представителей предприятия в учебных процессах (преподавание, членство в ГАК, ГЭК и т.п.) и дистанционное обучение сотрудников предприятия (рис. 6).

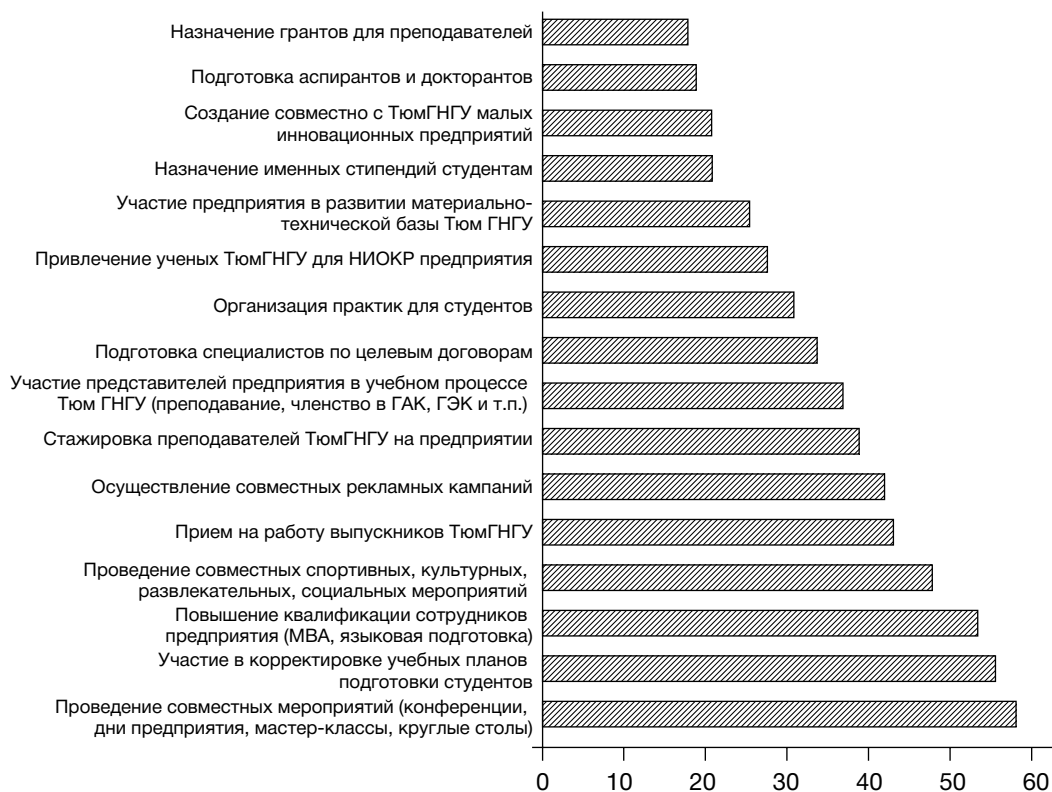


Рис. 6. Основные направления, по которым предприятия готовы сотрудничать с ТюмГНГУ

Анализ результатов проведенного исследования дает основания определить приоритетные направления социальной ответственности университета в системе отношений вуз – выпускник – предприятие – партнер (работодатель) – регион. По мнению экспертов, университет несет социальную ответственность:

- за качество подготовки молодых специалистов нефтегазодобывающей отрасли;
- уровень специалистов, отвечающий современным требованиям предприятий и удовлетворяющий их потребности в инновационном развитии;
- формирование как профессиональных, так и личностных компетенций выпускников, способствующих их карьерной успешности на предприятии;
- высокий уровень квалификации профессорско-преподавательского состава;
- трудоустройство выпускников и их успешную адаптацию на производстве в качестве молодых специалистов;
- организацию системы взаимодействия с предприятиями регионального промышленного комплекса по различным аспектам деятельности.

Для решения указанных задач необходимо формирование концепции социальной ответственности вуза, модели ее управления и механизмов реализации. Проведение мониторинга качества подготовки выпускников в ТюмГНГУ на постоянной основе позволяет получать объективную оценку уровня и качества подготовки выпускников и степени конкурентоспособности университета, которая, в свою очередь, детерминирует основные направления деятельности по реализации принципа социальной ответственности вуза перед выпускниками, работодателями и обществом в целом.

К организационно-управленческим механизмам можно отнести создание на базе университета Регионального центра трудоустройства, приоритетными функциями которого являются:

- 1) аналитико-статистическая: маркетинговые исследования рынка труда, анализ взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда в регионе, подготовка статистических обзоров и предложений по повышению востребованности выпускников;
- 2) координационная: координация деятельности всех субъектов, реализующих политику университета по повышению конкурентоспособности выпускников;
- 3) организационная: документальное сопровождение взаимодействия с предприятиями и органами власти на основе комплексных договоров о сотрудничестве, организация совместных мероприятий – семинаров, конференций, дней предприятий и т.д.
- 4) направления работы по персональному трудоустройству выпускников, включая:
 - обзор рынка труда и знакомство с компаниями;
 - обучение технологии эффективного самопродвижения и позиционирования в процессе поиска работы, прохождения интервью и других процедур оценки персонала;
 - обучение студентов и выпускников навыкам построения карьеры;
 - проведение деловых игр на профориентацию и самореализацию;
 - повышение привлекательности вуза для абитуриентов и работодателей.

Заключение

Интегрируя рассмотренные научно-теоретические и практические подходы в аспекте проблематики, логично прийти к заключению, что категория «социальная ответственность» детерминирует сущностный, содержательный смысл понятия «социальная ответственность вуза». Отсюда представляется возможным предложить принципы социальной ответственности вузов в решении проблем качества подготовки и трудоустройства выпускников:

- безусловное соблюдение российского законодательства, международных соглашений, общепризнанных этических норм образовательной и социальной деятельности;
- вклад в экономическое развитие региона и государства через подготовку высококвалифицированных специалистов;
- предоставление образовательных услуг, обеспечивающих конкурентоспособность выпускников учебных заведений на рынке труда;
- постоянное улучшение качества корпоративного управления и повышение прозрачности образовательных программ;
- ведение системного диалога с заинтересованными сторонами (работодателями) и принятие решений, касающихся образовательной деятельности, на основе разумного баланса интересов сторон;
- повышение профессиональной квалификации и личностного уровня участников образовательного процесса (профессорско-преподавательского состава);
- формирование мер социальной защищенности выпускников за счет содействия в их трудоустройстве;
- содействие общественному развитию регионов путем реализации научно-исследовательских проектов и конструкторских решений.

Рассмотренный в работе аспект является важным, но не единственным элементом системы социальной ответственности современного высшего учебного заведения. Мы полностью разделяем позицию Д. Чарльза, согласно которой оценка роли университета в развитии местного сообщества носит как философский, так и методологический характер. Университеты не являются учреждениями, существующими вне общественной системы. Они представляют собой взаимодействующие элементы, локализованные в пространстве. Точнее, университеты встроены в различные типы сообществ, часть которых имеют местное значение, часть – глобальное. С этой точки зрения университеты являются неотъемлемой частью местной, национальной и глобальной общественных систем, формирующих часть того, что принято называть обществом [4].

Литература

1. Вахштайн В.С. Система образования Финляндии: успехи школьного обучения и «третья роль» университетов // Актуальные вопросы развития образования в странах ОЭСР / под ред. М.В. Ларионовой. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2005. С. 17–19.
2. Перфильева О.В. Университет и регион: на пути к реализации третьей функции // Вестник международных организаций: образование, наука, новая экономика. 2011. № 1. С. 134.
3. Перфильева О.В. Роль вузов в региональном развитии. Методология оценки социально-экономических эффектов реализации проекта по созданию федеральных университетов в интересах регионов, отраслей, системы образования // Вестник международных организаций: образование, наука, новая экономика. 2010. № 3.
4. Charles D.R. Universities and Engagement with Cities, Regions and Local Communities // Rebalancing the Social and Economic. Learning, Partnership and Place / С. Duke, М. Osborne, В. Wilson (eds.). NIACE, 2005. P. 148–150.