

# Актуальные вопросы высшего образования

УДК 37.035

DOI: [10.51635/27129926\\_2021\\_4\\_13](https://doi.org/10.51635/27129926_2021_4_13)**Василенко Валентин Александрович**

ведущий научный сотрудник, доктор экономических наук, профессор,  
Институт развития города, НИЦ «Приоритетные городские проекты»,  
Севастопольский государственный университет, Россия, г. Севастополь

## АКТИВИЗАЦИЯ ВУЗОВСКОГО ПАРТНЁРСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ

**Аннотация.** В статье рассматриваются актуальные проблемы взаимодействия предприятий и вузов в российских регионах. Вузы и работодатели заинтересованы в качественной подготовке кадров, от которой зависит благополучие экономики и общества. Такая потребность раскрыта в предложенной модели стратегии опережающего образования в соответствии с прямыми договорами с работодателями на основе опережающих программ подготовки кадров. Это потребовало определённых изменений в парадигме внутренней системы вузовского управления, в связи с чем предложена укрупнённая модель структурного взаимодействия и разработаны конкретные рекомендации по её реализации.

**Ключевые слова:** подготовка кадров, формирование профессионализма, партнерство и сотрудничество, модели и способы взаимодействия вуза с работодателями.

Для цитирования: Василенко В.А. Активизация вузовского партнёрства в профессиональной подготовке кадров // THEORIA: педагогика, экономика, право. 2021. № 4 (5). С. 13-22. DOI: [10.51635/27129926\\_2021\\_4\\_13](https://doi.org/10.51635/27129926_2021_4_13)

**Введение.** Сегодня молодые специалисты, становясь все более востребованными, на практике не пользуются большим спросом у компаний по причине невозможности быстрой адаптации выпускников к самостоятельной работе. Существующая система образования пока не даёт тех знаний и умений, которые ожидают предприятия. Работодатель хочет получить экономически грамотного профессионала с передовыми технологиями, организаторскими способностями и производственной гибкостью. Но для этого одного желания недостаточно, ибо существует множество причин, мешающих решить данную проблему. При этом исследователи, отмечая отдельные стороны существующей проблемы высказывают разные, порой противоречивые мнения о существующей сложности с подготовкой кадров.

Характеристика применяемых подходов, а также их направленность при проведении исследований в значительной мере отражает те особенности и проблемы, которые выявляются аналитиками при анализе системы обучения и приобретении студентами профессиональных черт. Так, например, ряд исследователей [1-4] считают, что институциональная среда заслуживает первостепенного внимания потому, что она определяет поведение и взаимосвязи всех участников образовательного процесса, установив которые можно решить вопросы эффективности образования. Под институциональной средой здесь, как правило, понимается совокупность построения социально-экономических и правовых отношений, а также форм и принципов, служащих основой зарождения и освоения знаний, умений и навыков.

Другая часть исследователей [5-8] придерживается мнения, что проблемная ситуация порождается известной консервативной инерционностью системы образования. Такая инерционность не позволяет соответствовать росту динамики и темпов развития экономики. Она требует одновременного ускорения подготовки кадров и их готовности к быстрой адаптации к динамике процессов производства, требующих своевременного решения возникающих задач.

Весьма значимую часть исследователей, а их явное большинство, объединяет тезис о низкой востребованности выпускников на рынке труда. В качестве причин такого положения авторы в десятках своих трудов называют, как правило, две – следствия навязанного России Болонского процесса и устаревшую парадигму образования, которые и привели к системному кризису.

Системный кризис отечественной высшей школы [9-15] усугубляется отсутствием правового обеспечения должного взаимодействия между обществом, производством, государством и вузом. Этот кризис демонстрирует отсутствие способности вузов самостоятельно выполнять функции подготовки высококвалифицированных специалистов с нужными знаниями и умениями, а также воспитания личности профессионала с развитым чувством патриотизма и активной жизненной позицией. Такая ситуация указывает на необходимость смены парадигмы образования, которая и была предложена нами в виде интегральной антропологической парадигмы [16] и модели «5-ти С» [9]. Однако их положения нуждаются в совершенствовании функций и задач социального партнерства «Вуз – предприятие» по освоению навыков и опыта обучаемых лиц.

Таким образом, целью настоящей работы является становление и развитие научно-методических основ активизации вузовского партнерства с предприятиями региональной экономики в профессиональной подготовке кадров. Для достижения заявленной цели необходимо выполнить анализ и выявить направления взаимодействия вузов с работодателями и построением соответствующих моделей управления, включая практическую подготовку кадров, их навыков и умений как целостной и эффективной базы будущих прорывных устремлений в экономике.

**Обсуждение.** Потребности производственных предприятий в кадрах для конкретных

отраслей промышленности требует различных уровней профессионального образования и должны определяться в соответствии с нуждами сегодняшнего дня и перспективами развития предприятий завтра.

Участие компаний в процессе подготовки кадров и активизирует процесс фундаментальной академической подготовки, существенно смещая фокус к «живым» формам производства и дополняет его практическими знаниями и навыками, адаптируя обучаемого к реальным условиям будущей работы. При этом работодатели в значительной мере выигрывают, получая определённые выгоды по формированию специалистов, которые могут быть использованы ими в своей компании в виде:

- приобретения подготовленного специалиста знакомого со спецификой работы в данной организации с необходимыми компетенциями;
- экономии времени на обучение и адаптацию нового сотрудника к рабочему месту;
- молодых специалистов с нужными знаниями и умениями по конкретным задачам производства компании;
- возможности целевой подготовки специалистов по конкретным стандартам и правилам, применяемым в данной компании;
- сокращения общего времени коммуникативной и социальной адаптации индивидуума в производственном коллективе со знакомой ему культурой.

Предприятия и рынок труда предъявляют особые требования к выпускникам вузов на основе принципов конкурентоспособности. Молодые люди, выходя из вуза, впервые испытывают на себе условия жесткой конкуренции и оказываются слабо защищенными, испытывая значительные проблемы при трудоустройстве.

Мы совершенно согласны с мнением авторов Г.В. Майера, В.В. Маковеевой о том, что: «В современных условиях конкурентоспособность страны определяется уровнем образования и науки» [17, с. 19]. Следовательно, становится очевидной настоятельная необходимость быстрого и креативного переосмысления сути и практического осуществления в кратчайшие сроки коренной перестройки системы подготовки специалистов-профессионалов, способных содействовать конкурентоспособному экономическому развитию страны как стартовой основы искомого прорыва.

Однако практика показывает, что основными причинами сдерживания опережающего

развития образования является отсутствие прогнозов вообще или несовершенство системы определения ожидаемой потребности в специалистах, соответствующих стратегий, ФЦП, целевым программами регионального развития и самих компаний. Отдельные самостоятельные действия вузов по планированию подготовки специалистов на основе автономного прогнозирования зачастую приводит к

различным рассогласованиям. Поэтому кадровые потребности вообще и опережающего характера в частности требуют, во-первых, быстрых реакций и альтернативных действий на изменения общественных потребностей, а во-вторых, комплексных маркетинговых изысканий с учётом уровней: вуз, предприятие, регион, страна [9] (рис. 1).

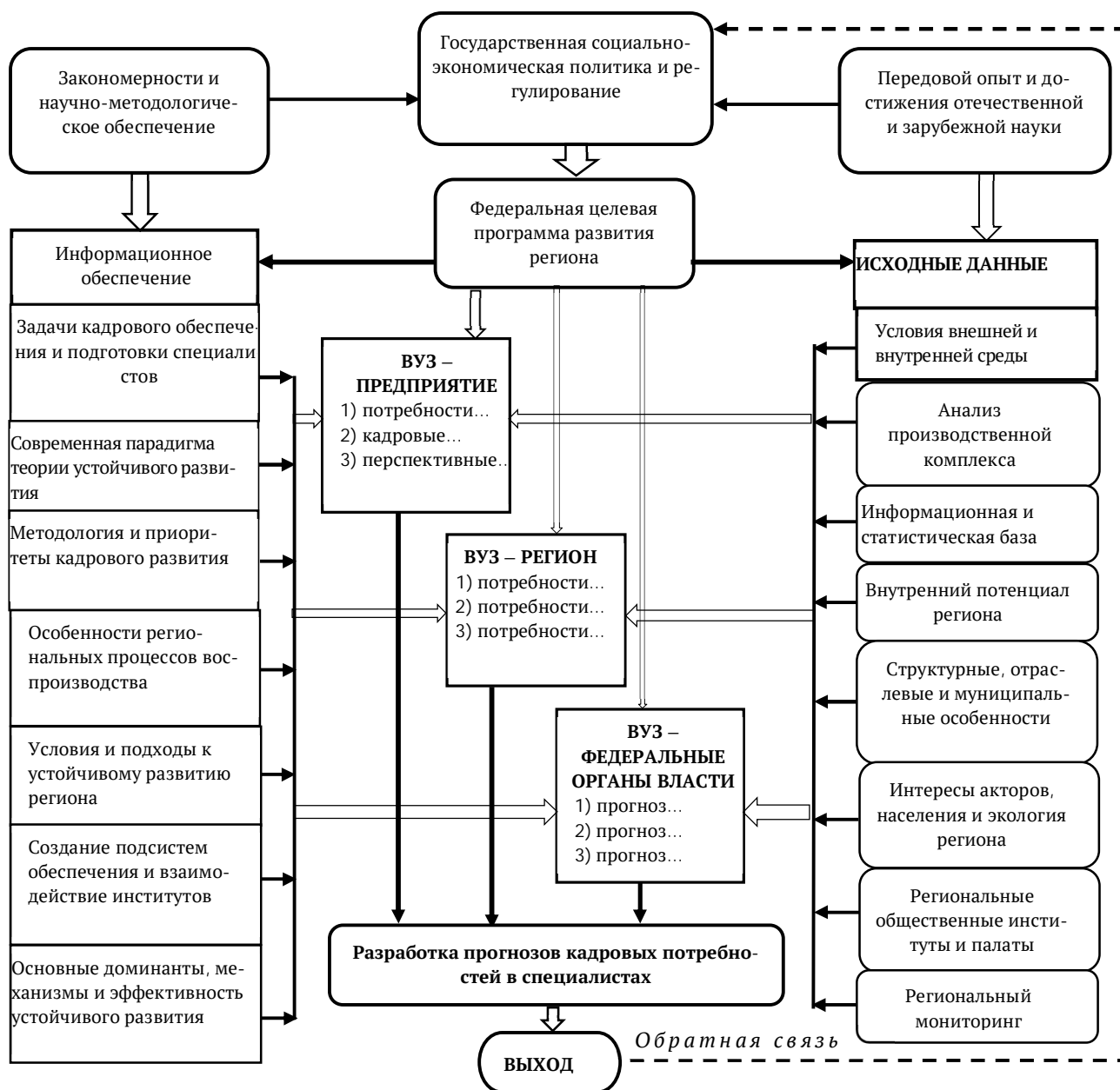


Рис. 1. Концептуальная модель управления кадровыми потребностями на основе прогнозных проектов

Приведенная иллюстрация демонстрирует принципиальный подход к решению задачи становления конкурентоспособного специалиста сегодня, а также опережающего развития образования завтра, как субъекта, способного к эффективной профессиональной деятельности в сложных условиях роста инноваций и

конкуренции. Задачи кадрового обеспечения и подготовки квалифицированных специалистов в комплексе при условиях взаимосвязанного разноуровневого прогноза на уровне «Вуз – предприятие» (см. рис. 1) включают:

1) потребность в квалифицированных специалистах для реализации существующих направлений развития предприятий;

2) кадровые потребности в подготовке квалифицированных специалистов для реализации новых технологий и инновационных проектов;

3) потребность в квалифицированных специалистах на определённую перспективу с учётом опережающей подготовки кадров.

Кроме того, в этом случае студенты получают доступ к новым технологическим и техническим знаниям, а также формам и методам организации производства, как на познавательном, так и практическом уровне, связанном со спецификой новых и существующих технологий.

Одной из наиболее распространённых форм сотрудничества с предприятиями и организациями является трудоустройство выпускников, а также студентов на старших курсах, имеющих возможность получать дуальное образование. Качество образования заметно повышается и в значительной мере развивается у будущего специалиста с расширением профессиональный кругозора, на которого благоприятно влияют экскурсии и конференции, совместные круглые столы, организация и проведение производственных, преддипломных и других видов практик на реальных объектах и местах хозяйственной деятельности.

Кроме того, праксиологические модели личности формируемого специалиста (см. портрет выпускника [18]), а также концептуальный подход «опережающего технологического образования» могут быть эффективно реализованы на практике путём успешного и совместного осуществления трёх обязательных действий:

1) осуществления достоверных прогнозов объёмов, качества и степени обновления предполагаемых (планируемых) технико-технологических и организационных обновлений производства;

2) достоверного прогнозирования потребности в специалистах новых направлений, способных реализовывать приобретаемый профессионализм в ожидаемых инновациях;

3) реального и потенциального знаниевого, методического и материально-технического обеспечения высшим учебным заведением совместно с практикой модернизации и реализации должных образовательных процессов.

Все три этапа будут эффективными только при совместной и тесной работе ведущего вуза и конкретного производства, носящих доминантный характер, хотя доля и вклад каждого из них на различных этапах будет разной (рис.2).

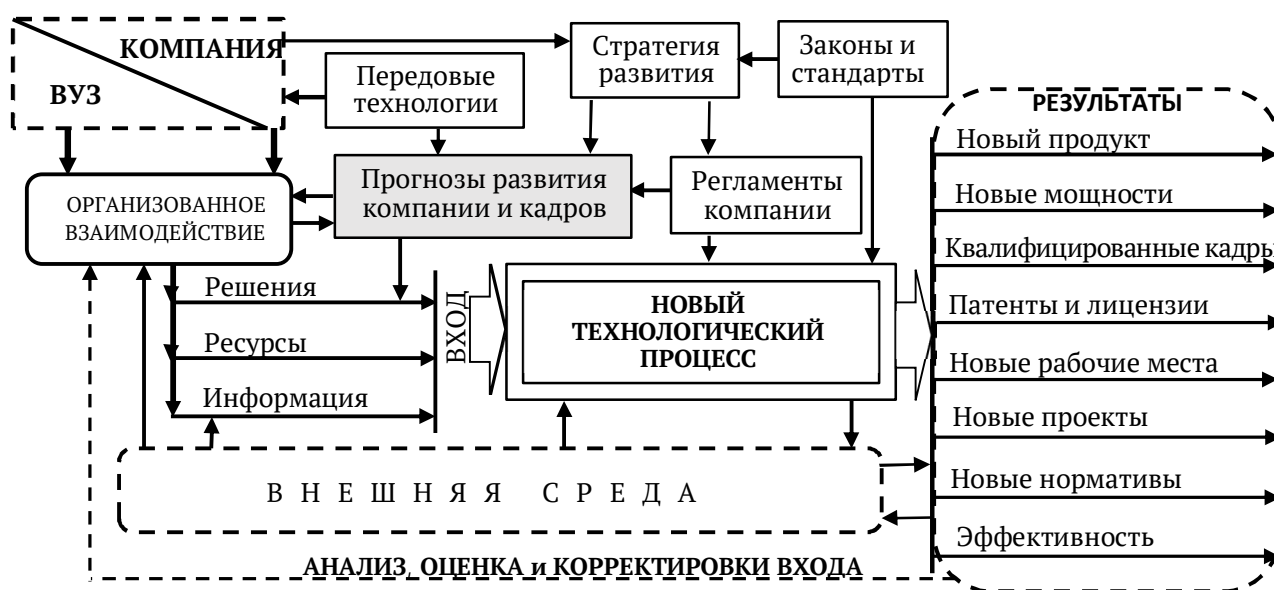


Рис. 2. Структурная модель управления опережающим образованием в организационном взаимодействии «Вуз – работодатель»

Представленная модель (см. рис. 2) даёт некоторое представление о месте зарождения этапа опережающего образования и его связные взаимодействия с процессами развития предприятия при его переходе на новые технологии, а его конкретизированные результаты позволяют принять решения о необходимости открытия новых профилей и специальностей в вузе.

В качестве исходных данных процесса используется внешняя информация об окружающей среде, внутреннем состоянии предприятия и прогнозные данные, необходимые для осуществления модернизации производства, служащие одновременно сигналом и направлением опережающей подготовки кадров завтрашнего дня с отбором кандидатов в абитуриенты. Учитывая, что инновационные преобразования требуют немалых затрат времени, предполагается в переходный период осуществлять корректировку профилей подготовки кадров посредством обратной связи.

На конечной стадии применения новой технологии важным результатом является заключение и детализация новых требований к обучению будущих специалистов и конкретизация необходимости разработки новых стандартов и профилиграмм, что также позволяет внести предложения и коррективы по уточнения прогнозов и выработки стратегий будущего развития вуза.

Сегодня уже для всех стало ясным и очевидным, что любой, даже самый добросовестный выпускник с прекрасным фундаментальным образованием, не может стать востребованным и конкурентоспособным специалистом без непосредственного участия работодателей.

Производственный процесс даёт возможность формировать выпускника, наделяя его не только нужными профессиональными и личностные компетенции, но и прививает способность к творчеству, инновациям, оказывает помощь в становлении дополнительных профессиональных и общекультурных компетенций.

Как правило, подкрепление теоретических знаний практикой будет наиболее эффективным с организацией самого учебного процесса на «живом» производстве (базах филиалов кафедр в НИИ на предприятиях), т.е. в местах будущей работы выпускника. Результативность такого подхода возрастает при реализации не только практик студентов на конкретных предприятиях, но и при выполнении практических занятий, курсовых, дипломных работ не просто

по тематике определённого производства, а по реальному заказу предприятий. Особо ценным было бы включение студентов в сам процесс разработки и реализации проектов, выполняемых по заказу предприятий.

Не менее важным, становится фактор приобщения студента к элементам развития инновационной деятельности. Иначе говоря, сегодня становится важным и большое значение имеет не только вопросы подготовки кадрового обеспечения предприятий, но и подготовка специалистов, способных к работе в высокотехнологичных отраслях производств. При этом вовсе не исключается и вариант подготовки отдельных личностей к возможности начать собственное дело или организовать, если не инновационно-технологические предприятия, то хотя бы отдельные элементы венчурного бизнеса.

Определённый интерес представляет собой опыт партнерских отношений ОрёлГТУ с предприятиями малого и среднего бизнеса. Работодатель, представляющий собой некоторое предприятие, организацию или учреждение, совместно с университетом активно участвует в целевой подготовке и формировании кадров. ОрёлГТУ осуществляет целевую подготовку кадров на основе трёхсторонних договоров типа «вуз – предприятие – студент», при котором работодатель направляет абитуриента на учёбу, беря на себя производственную сторону подготовки специалистов, а также обязательства по трудоустройству на своём предприятии выпускника с решением его социально-бытовых проблем [19].

Ростовский университет ЮРГУЭС имеет долгосрочные договоры о социально-экономическом партнёрстве «Вуз – студент, студент – работодатель». Процесс взаимодействия вуза с работодателями в подготовке специалистов подразделяется на следующие этапы [19, с. 537]:

- «определение потребности работодателя в специалистах с высшим профессиональным образованием;
- заключение договора с работодателем о подготовке таких специалистов в рамках целевой контрактной подготовки;
- выполнение курсовых и дипломных проектов студентами, обучающимися в рамках целевой контрактной подготовки, по заданию работодателей;
- организация всех видов практики на предприятиях работодателя;

- организация изучения дополнительных дисциплин по заявке работодателя;
- проведение аттестации выпускника с участием работодателя в ГЭК.

ЮРГУЭС регулярно проводит встречи с руководством муниципальных и бизнес-структур региона с целью изучения спроса и востребованности своих выпускников, рассматривают вопросы улучшения качества подготовки специалистов и целевого госбюджетного набора по заявкам муниципальных образований и приоритетных отраслей ЮФО.

Система долгосрочных договоров с работодателями и МОВ предоставило возможность университету создать пластичную систему отношений образовательного процесса и практики, привязку НИР к изменяемым требованиям производства и гибкую систему трудоустройства выпускников несмотря на новые противоречия окружения и «капризы рынка труда».

Окружающее пространство, как мир противоречий, все свои составляющие переносит на общество и на все элементы человеческой деятельности. Так, например, имеются противоречия между нынешними управленческими моделями взаимодействия вузов и предприятий. Противоречия между качеством подготовки специалистов вузом и реальными кадровыми потребностями субъектов экономики. Они могут дополняться другими противоречиями в регионе, такими как расхождение между социально-экономическими условиями развития территорий и динамикой сложившихся и необходимых отношений устойчивого развития. Однако главным, по нашему мнению, является то, что состояние системы отношений предпринимательства всех уровней образования сегодня можно охарактеризовать как противоречие между необходимостью реализации данного взаимодействия и неготовностью его участников к данному процессу как предприятий, так и самих вузов [20].

Молодые специалисты по мнению некоторых работодателей сегодня становятся все более востребованными на рынке труда. Однако большинство руководителей компаний знают, что к ним не придет готовый к работе специалист и, что полученные в вузе знания ни коим образом не позволят ему сразу включиться в работу. Выпускник, как правило, воспринимается руководством как человек с некоторой базой знаний, из которого можно подготовить специалиста-профессионала при наличии

желания у объекта обучения. Для превращения в полноценного специалиста может понадобиться много времени (год и более, в зависимости от отрасли) [9].

Приведенное выше позволяет обе стороны задуматься: как, кого и каким образом стимулировать для поиска новых форм сотрудничества. К примеру, руководитель предприятия вправе подумать о том, что ему выгоднее: вместе с вузом готовить профессионала своевременно и получить готового и знакомого работника. Или же дополнительно обучать выпущенный вузом «полуфабрикат» («доводить до кондиции») на производстве [9].

Примечательным является мнение, что вряд ли кто из работодателей задумывался над тем, *а что, собственно, сделал он лично для того, чтобы к нему пришел тот специалист, который удовлетворил бы его самые взыскательные ожидания?* Может быть данный руководитель, предприниматель или топ-менеджер приложил большие усилия и создал реальные рабочие места для обучения будущего специалиста? Или этот преуспевающий бизнесмен принимал активное участие в обучении или иных способах формирования будущего профессионала? Или хотя бы на правах партнёрства обеспечивал надлежащие условия становления профессионала для своей же компании?!

Важно отметить и то обстоятельство, что многие опытные работодатели, в качестве приоритетных требований, предъявляемым к выпускникам, являют не профессиональные компетенции, а их социальные и культурные сущностные коммуникативные свойства. Такие руководители компаний считают, что неопытных выпускников легче и быстрее можно обучить их профессиональному мастерству нежели воспитать человека как личность и гражданина [9].

Часто компании не оформляют неопытных выпускников сразу в штат, опасаясь получить не подходящих сотрудников, поэтому берут выпускников с испытательным сроком, что часто является для всех достойным выходом.

К сожалению, известны и другие поучительные примеры. Например, на предприятии завода «Фиолент» в Симферополе, как базовом предприятии некоторых вузов, выпускники, получив практический опыт и навыки от наставников, т. е. «встав на ноги» покидали производство с переходом на более оплачиваемую работу. Чего в принципе не могло быть в Советском Союзе с молодым специалистом, не отработавшим три года после окончания вуза.

Практика уже предлагает сегодня разные подходы решения данной проблемы и по разным схемам, например, наш вариант, изложенные ранее [21] или его последователи (дуальное образование). Как вариант предлагается ознакомиться с идеей нижегородского опыта [22].

Нижегородский опыт сложился на основе тесных договорных отношений, в которых работодатель, сотрудничая с вузом и наблюдая студентов, проводит отбор обучаемых по определённым критериям и на конкурсной основе с третьего курса. С отобранными студентами занятия проводятся сотрудниками компании в течение 3-х месяцев в ВЦ института (ДПИ НГТУ) для получения студентами специальных профессиональных знаний, необходимых для будущей работы в компании и выплатой стипендии. Иногда студентов-целевиков оформляют сотрудниками компании с выдачей заданий по изучению отдельных дисциплин при которых они не освобождаются от основной плановой учёбы в вузе.

При трехмесячном обучении занятия ведутся непосредственно на производстве по гибкому графику без нарушения плана обучения в институте (ДПИ). По выполнению запланированных работ и соответствующего собеседования студенты отбираются на стажировку с целью приобретения должных умений, навыков по их профессиональной подготовке с получением опыта самостоятельной работы и опыта работы в команде. Этот период в вузе, как правило, совпадает со временем, выделяемым на практику или может проходить в период преддипломной практики на последнем курсе.

Как видим, тесная и разумная система отношений с работодателем приносит и весомые результаты обеим сторонам. На предприятии сотрудники познают личность студента, его знания и способности как претендента на будущую вакансию, что позволяет компании сделать осознанный выбор и пригласить выпускника на постоянную работу с экономией времени и средств. Вуз в таком случае кроме морального удовлетворения получает достоверную информацию о качестве своей работы и фактических требованиях (пожеланиях) к подготовке кадров, что является важным фактором дальнейшего сотрудничества [22].

Таким образом, основными задачами подготовки кадров на основе социального партнёрства «Вуз – работодатель» можно считать:

1) выбор стратегических партнёров вуза и формирование устойчивых связей с заинтересованными предприятиями на основе комплексных программ подготовки кадров и сотрудничества в научной и инновационной сферах;

2) формирование организационно-экономических и правовых механизмов управления, позволяющих осуществлять постоянный мониторинг потребности в кадрах и прогнозировать востребованность специалистов новых направлений;

3) разработка с партнёрами (работодателем) совместных планов, программ и проектов текущего и опережающего кадрового обеспечения региональных отраслей экономики с учётом перспектив инновационного развития;

4) определение насущных и перспективных потребностей предприятий в программах повышения квалификации различных профилей и направлений переподготовки сотрудников на основе непрерывного образования;

5) расширение и выработка форм и методов совместной деятельности в образовательной, научной, проектной и технико-внедренческой сферах с целью успешного решения экономических проблем регионального развития.

Высшая школа в должна принимать осознанные и обоснованные решения в корректировке рабочих программ, планов и стандартов образования, активно воздействуя на тенденции кадрового спроса и решает ряд важных задач:

1) активизирует мотивы выбора абитуриентом профиль образования с перспективами успешного трудоустройства;

2) повышает конкурсный фактор и качество подбора абитуриентов в вузе:

– растёт имидж высшего учебного заведения;

– множится престижность работы и учёбы в данном учебном заведении;

– набирает силу вероятность роста научного потенциала вуза за счет качественного укрепления состава студенчества;

– стимулирует развитие вуза благодаря его престижной востребованности;

– снижаются противоречия между моделями взаимодействия вузов и предприятий;

3) удовлетворяет профессиональные требования работодателя к молодому специалисту:

– выполняется программа подготовки кадров для малого и среднего бизнеса;

- минимизируются сроки и затраты на до- обучение и адаптацию молодого специалиста;
- возрастает групповая компетенция со- трудников и растёт качество выпускаемой про- дукции;
- повышается прибыль компании и наблю- дается рост культуры управления;
- растёт конкурентоспособность и повыша- ется возможность инноваций;
- повышается удовлетворённость и лояль- ность населения;

4) поддерживает интересы общества и насе- ления:

- минимизирует вероятность регистрации выпускника на рынке труда в качестве безра- ботного;
- стабилизирует социально-политическую обстановку в обществе;
- укрепляет социальные и межнациональ- ные связи в регионе;
- налаживает и упорядочивает систему от- ношений институтов региона;
- повышает эффективность развития тер- риторий;
- приводит к определённом росту каче- ства жизни местного населения;

5) отвечает интересам государства по следу- ющим вопросам:

- окупирует затраты государства на образо- вание;
- реализует элементы конституционности социального государства;
- ведёт к росту налоговых поступлений;
- повышает объём государственных инве- стиций
- активизирует развитие науки образова- ния.

### **Заключение**

Исследования показали, что сегодня недо- статочно внимания уделяется институцио- нальному развитию социального партнёрства «Вуз – работодатель». Первопричины име- ющихся проблем видятся в неустойчивых и не- выразительных отношениях между вузами и организациями-потребителями продукции

образования, что не может являться предметом их гордости. Поэтому в настоящий период необходимо нормативно-правовое преодоле- ние вызовов производства. При этом подго- товка востребованных выпускников должна ба- зироваться на опережающем образовании и тесных взаимодействиях на основе совместных программ вуза и процессов развития предпри- ятия при его переходе на новые технологии. В этом случае производство способно диктовать принятие реалистичных решений по открытию новых вузовских специальностей.

Эти отношения, к сожалению, пока не имеют правовой государственной основы, но- сят в масштабе страны точечный характер и от- даны на откуп регионам. В тех местах, где парт- нёрские отношения сотрудничества между ву- зами и работодателями являются достаточно тесными – там и более благоприятны условия для развития экономики, а предприятия в большей степени подготовлены к инновацион- ному росту и технологическому прорыву. При этом получение качественного продукта обра- зования способно к воздействию на рост про- изводительности труда, превращающего обра- зование в непосредственную производитель- ную силу общества.

Потребности в опережающей подготовке кадров на перспективу определяются на основе предложенной модели управления прогноз- ными проектами становления конкурентосо- способного специалиста сегодня, а также опережа- ющего развития образования завтра, как субъ- екта, способного к профессиональной деятель- ности в условиях роста инноваций.

Нынешняя востребованность выпускника конкретизируется в модели управления «Вуз – работодатель» с опережающим образованием на базе совместного воспитательного процесса формирования конкурентоспособного вузов- ского специалиста. На её основе совершенству- ются формы, структуры и методы организации как учебной, так и исследовательской деятель- ности студентов в современном образователь- ном пространстве.

### **Литература**

1. Балацкий Е.В. Институциональные конфликты в сфере высшего образования // Экономика об- разования. 2007. № 3. С. 79-89.
2. Жук А.А. Институциональные ловушки в сфере высшего образования // Актуальные проблемы экономики и права. 2018. Т. 12, № 4. С. 789799. DOI: <http://dx.doi.org/10.21202/1993-047X.12.2018.4.789>.
3. Кайгородцев А.А. Институциональные основы системы высшего образования / А.А. Кайгород- цев, Г.Ж. Сарсембаева // Научное обозрение. Экономические науки. 2019. № 2. С. 16-20.
4. Полтерович В.М. Институциональные ловушки: есть ли выход? // Общественные науки и со- временность. 2004. № 3. С. 5-16.



5. Вербицкий А.А. Контекстно-компетентностный подход к модернизации образования // Высшее образование в России. 2010. № 5. С. 3237.
6. Матвеева Н.А. Инерционность системы образования в России (теория, методология и опыт социологического исследования). Барнаул: Изд-во БПГУ, 2004. 277 с.
7. Прямикова Е.В. Инертность системы образования: миф или реальность // Образование и наука. 2011. № 2 (81). С. 53-63.
8. Сенатор С.Ю. Современные требования к подготовке студентов вуза // Вестник Московского государственного гуманитарного университета им. М.А. Шолохова. Педагогика и психология. 2010. №1. С. 70-77.
9. Василенко В.А. Управление в экономике: постулаты, искажения, праксеология: монография. М.: Москва-Берлин: «Директ-Медиа», 2020. 401 с. DOI 10.23681/599368.
10. Загвязинский В. И. Наступит ли эпоха возрождения? Стратегия инновационного развития российского образования: монография. М.: Логос, 2014. 140 с.
11. Сандаков Д.Б. Разрушение образования: кризис или антикризисная программа? URL: <http://rusrand.ru/analytics/razrushenie-obrazovaniya-krizis-ili-antikrizisnaya-programma> (дата обращения: 13.02.2019).
12. Сенашенко В.С. О некоторых проблемах подготовки кадров высшей квалификации // Высшее образование в России. 2013. №4. С. 5458.
13. Системный кризис отечественного образования как угроза национальной безопасности России и пути его преодоления (проект / Под рук. Слободчикова В. И.) М., 2016. 142 с.
14. Старыгина А.М. Кризисные тенденции в системе высшего образования России // Гуманитарий Юга России 2016. Том 33, № 6. С. 238-245.
15. Степанов В.И. Кризис образования в современной России и пути его преодоления // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2014. №11 (152). С. 193-197.
16. Василенко В.А. Подготовка кадров и антропологическая ориентация суверенного образования // THEORIA: педагогика, экономика, право. 2021. №1 (2). DOI: 10.51635/27129926\_2021\_1\_11.
17. Майер Г.В. О роли вузов в подготовке конкурентоспособных кадров для новой экономики / Г.В. Майер, В.В. Макоеева // Проблемы управления в социальных системах. 2009. №1. С. 17-28.
18. Василенко В.А. Современный портрет выпускника вуза в задачах общества // THEORIA: педагогика, экономика, право. 2021. №2 (3). С. 9-20. DOI: 10.51635/27129926\_2021\_2\_9
19. Стратегии развития российских вузов: ответы на новые вызовы / Под науч. ред. Н.Л. Титовой М.: МАКС Пресс, 2008. 668 с.
20. Шуклина Е.А. Предприятия и вузы региона: формы сетевых взаимодействий в оценках экспертов / Е. А. Шуклина, М. В. Певная // Университетское управление: практика и анализ 2018. Том 22, № 3. С. 86-99. DOI 10.15826/umpra.2018.03.029.
21. Василенко В.А. Концепция поэтапного формирования специалиста-менеджера / В.А. Василенко, И.Ф. Карташевская, А.И. Дихтярь, Л.В. Остроухова // Культура народов Причерноморья. 2001. № 18, т. 1. С. 18-55.
22. Вадова Л.Ю. Система взаимодействия вуза и работодателей в подготовке будущих специалистов // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований 2016. № 5. С. 311-317.

#### References

1. Balatsky E.V. Institutional conflicts in higher education. Economics of education, 2007, No. 3, pp. 79-89. (In Russian)
2. Zhuk A.A. Institutional traps in higher education. Actual problems of economics and law, 2018, vol. 12, No. 4, p. 789799. DOI: <http://dx.doi.org/10.21202/1993-047X.12.2018.4.789> (In Russian)
3. Kaigorodtsev A.A. Institutional foundations of the higher education system / A.A. Kaigorodtsev, G.Zh. Sarsembayeva. Scientific Review. Economic sciences, 2019, No. 2, pp. 16-20. (In Russian)
4. Polterovich V.M. Institutional traps: is there a way out? Social Sciences and Modernity, 2004, No. 3, pp. 5-16. (In Russian)
5. Verbitsky A.A. Contextual competence approach to the modernization of education. Higher. education in Russia, 2010, No. 5, p. 3237. (In Russian)
6. Matveeva N.A. Inertia of the education system in Russia (theory, methodology and experience of sociological research). Barnaul, Publishing House of BPSU, 2004, 277 p. (In Russian)
7. Pryamikova E.V. Inertia of the education system: myth or reality. Education and Science, 2011, No. 2 (81), pp. 53-63. (In Russian)

8. Senator S.Yu. Modern requirements for the preparation of university students. Bulletin of the M. A. Sholokhov Moscow State University for the Humanities. Pedagogy and psychology, 2010, No. 1, pp. 70-77. (In Russian)
9. Vasilenko V.A. Management in economics: postulates, distortions, praxeology: monograph. Moscow: Moscow-Berlin, "Direct-Media", 2020, 401 p. DOI 10.23681/599368. (In Russian)
10. Zagvyazinsky V.I. Will the Renaissance come? Strategy of innovative development of Russian education: monograph. M., Logos, 2014, 140 p. (In Russian)
11. Sandakov D.B. Destruction of education: crisis or anti-crisis program? URL: <http://rusrand.ru/analyt-ics/razrushenie-obrazovaniya-krizis-ili-antikrizisnaya-programma> (date of formation: 13.02.2019). (In Russian)
12. Senashenko V.S. About some problems of training highly qualified personnel. Higher education in Russia, 2013, No. 4, p. 5458. (In Russian)
13. The systemic crisis of domestic education as a threat to the national security of Russia and ways to overcome it (project / Under the hands. Slobodchikova V.I.) M., 2016, 142 p. (In Russian)
14. Starygina A.M. Crisis trends in the higher education system of Russia. Humanities of the South of Russia, 2016, Volume 33, No. 6, pp. 238-245. (In Russian)
15. Stepanov V.I. The crisis of education in modern Russia and ways to overcome it. Bulletin of Tomsk State Pedagogical University, 2014, No.11 (152), pp. 193-197. (In Russian)
16. Vasilenko V.A. Personnel training and anthropological orientation of sovereign education. THEORIA: pedagogy, economics, law, 2021, №1 (2), DOI: 10.51635/27129926\_2021\_1\_11. (In Russian)
17. Mayer G.V. On the role of universities in the training of competitive personnel for the new economy / G.V. Mayer, V.V. Makoveeva. Problems of management in social systems, 2009, No. 1, pp. 17-28.
18. Vasilenko V.A. Modern portrait of a university graduate in the tasks of society. THEORIA: pedagogy, economics, law, 2021, No.2 (3), pp. 9-20. DOI: 10.51635/27129926\_2021\_2\_9 (In Russian)
19. Development strategies of Russian universities: responses to new challenges / Under the scientific editorship of N.L. Titova M., MAX Press, 2008, 668 p. (In Russian)
20. Shuklina E.A. Enterprises and universities of the region: forms of network interactions in the assessments of experts / E.A. Shuklina, M.V. Pevnaya. University Management: Practice and Analysis, 2018. Volume 22, No. 3, pp. 86-99. DOI 10.15826/umpa.2018.03.029. (In Russian)
21. Vasilenko V.A. The concept of step-by-step formation of a specialist manager / V.A. Vasilenko, I.F. Kartashevskaya, A.I. Dikhtyar, L.V. Ostroukhova. Culture of the peoples of the Black Sea, 2001, No. 18, vol. 1, pp. 18-55. (In Russian)
22. Vadova L.Yu. The system of interaction between the university and employers in the preparation of future specialists. International Journal of Applied and Fundamental Research, 2016, No. 5, pp. 311-317. (In Russian)

Vasilenko Valentin Aleksandrovich  
Leading Researcher, Doctor of Economics, Professor,  
Institute for the Development of the City of SIC "Priority Urban Projects",  
Sevastopol State University, Russia, Sevastopol

## ACTIVATION OF UNIVERSITY PARTNERSHIP IN THE PROFESSIONAL TRAINING OF PERSONNEL

*Abstract. The article discusses the current problems of interaction between enterprises and universities in Russian regions. Universities and employers are interested in high-quality training of personnel on which the well-being of the economy and society depends. Such a need is revealed in the proposed model of the strategy of advanced education in accordance with direct contracts with employers based on advanced training programs. This required certain changes in the paradigm of the internal system of university management, in connection with which an enlarged model of structural interaction was proposed and specific recommendations for its implementation were developed.*

*Keywords: personnel training, formation of professionalism, partnership and cooperation, models and ways of interaction of the university with employers.*