**ФОРМАТИЗАЦИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

**С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ:**

**ОБЩЕСТВЕННАЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЗНАЧИМОСТЬ**

Авраменко Е.С., Князева Е.Г.

Уральский федеральный университет

имени первого Президента России Б.Н. Ельцина (г.Екатеринбург)

Глобализация экономики, всесторонняя информатизация общества и повышение конкуренции на рынках капитала и товаров стимулирует работодателей к взаимодействию с образовательными учреждениями. Действующее законодательство в сфере образования, объединившее законодательные позиции по образованию, высшему и послевузовскому профессиональному образованию, актуализирует разработку и принятие нового порядка участия работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования.

Работодатели как участники процесса проектирования и реализации образовательных программ представляются как в виде конкретных юридических лиц (корпораций, компаний и фирм – крупных работодателей), так и их профессиональных сообществ - объединений работодателей (национальных и региональных, по видам экономической деятельности и группам). Активно включаются рыночные механизмы, определяющие количественные и качественные характеристики выпускников вузов.

Работодатели представляются в профессионально-общественной иерархии в качестве потребителей конечного результата образования - квалифицированного работника. Прямое и опосредованное участие работодателей в образовательном процессе обусловлено их конкретными интересами.

Повышение значимости человеческого капитала, необходимость разработки и внедрения инноваций, высокая мобильность трудовых ресурсов подвигают работодателей к активному взаимодействию с образовательными учреждениями в ходе формирования профессиональных компетенций выпускников и обеспечения качества образования. Бизнес-компетенции (командоориентированность, постоянное самообразование, мобильность сферы профессиональной деятельности и карьерного роста) и необходимость их формирования становятся настоятельными требованиями к реальным результатам обучения.

Начальной формой участия выступают законодательные и нормативные новации работодателей к базовым документам в сфере образования. Функционал работодателей распространяется на мониторинговые и прогнозные аспекты потребностей рынка труда в экономических кадрах. Мониторинг конъюнктуры рынка труда и трансформации требований работодателей показывают какие направления подготовки общественно значимы сейчас и получат стимул развития в будущем; какими профессиональными компетенциями должен обладать выпускник, получивший образование в сфере экономики и управления.

Регулирующие функции проявляются через воздействие на совокупность направлений и профилей образовательных программ бакалавриата и магистратуры. Требования работодателей и современного рынка труда содействуют расширению или сжатию направлений и профилей подготовки исходя из оценки готовности каждого выпускника к профессиональной деятельности. В комплексе профессиональная компетентность дополняется свободной ориентацией в бизнес – процессах, способностью принимать самостоятельные решения и нести за них ответственность, креативностью в нестандартных ситуациях.

Функции оптимизации исполняются работодателями при сопоставлении сети образовательных учреждений и реализуемых ими программ в сравнении с перспективами развития экономики в национальном и региональном масштабе. Образовательный процесс формирует одну группу компетенций, практика обучающихся на конкретных рабочих местах закладывает другую группу компетенций. Эти группировки должны сбалансировано дополнять друг друга.

Последовательно работодатели могут осуществлять экспертные функции на стадии проектирования и организации образовательного процесса. Экспертный функционал распространяется на содержание образовательной программы, перечень дисциплин и обеспеченность учебно-методическими материалами.

Прямое участие работодателей в системных мероприятиях по независимой оценке качества образовательной программы нацелено на выяснение совокупности сформированных профессиональных компетенций выпускников. Тем самым обеспечиваются гарантии того, что работодатель на рынке труда встретит специалиста, обладающего необходимыми качествами для трудовой деятельности с быстрой адаптацией к конкретным бизнес - процессам.

Реальное участие работодателей в формировании и проведении образовательных программ содействуют повышению требований к фактическому качеству результатов обучения и формирования актуальных профессиональных компетенций, востребованных современным рынком труда. Работодатели получают доминантное преимущество и приобретают качество «заказчика – оценщика» качества экономического и управленческого образования.

Динамика взаимодействия работодателей с вузами демонстрирует позитивную реальность с постоянными и расширяющимися компонентами. Высокий общественный спрос на экономическое образование, изменение конъюнктуры рынка труда, прямое участие в образовательном процессе и рост требований работодателей содействуют выработке новой стратегии развития и повышения конкурентоспособности вузов.