

УДК 331.101

JEL J21, J40

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА И СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**Дорохова Наталья Васильевна¹, д-р экон. наук, доц.
Никулина Юлия Николаевна², канд. экон. наук, доц.**

¹ Воронежский государственный университет, Университетская пл., 1, Воронеж, Россия, 394018; e-mail: nv_dorohova@mail.ru

² Оренбургский государственный университет, пр. Победы, 13, Оренбург, Россия, 460018; e-mail: juliaguzenko@mail.ru

Предмет: совокупность организационно-управленческих и социально-трудовых отношений, возникающих в процессе взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования, в том числе в условиях развития интеграционных процессов. *Цель:* исследование методологических основ и практических аспектов взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования. *Дизайн исследования:* теоретико-методологический базис исследования составили труды зарубежных и отечественных ученых в области взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования. Инструментарий исследования представлен такими методами, как: системный и функциональный анализ, дедукция, индукция, сравнительный анализ. Исследование ориентировано на анализ различных методологических подходов в области взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования и практико-ориентированных инструментов сотрудничества субъектов системы образования и бизнес-сообщества. *Результаты:* систематизированы и раскрыты методологические подходы к исследованию взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования. Обоснована основополагающая роль интегративного подхода, позволяющего повысить эффективность процесса и результата взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования, обеспечить рост системности. Практические аспекты применения интегративного подхода проанализированы на примере реализации мероприятий по формированию и развитию экосистемы кадрового партнерства вуза и бизнес-сообщества.

Ключевые слова: взаимодействие, рынок труда, система профессионального образования, интегративный подход, формы сотрудничества, вуз, организации-работодатели.

DOI: 10.17308/meps/2078-9017/2024/9/20-35

Введение

Взаимодействие рынка труда и системы профессионального образования является в настоящее время одной из ключевых тем обсуждения и дискуссии в системе образования и бизнес-сообществе. Для субъектов рынка труда и системы образования принципиален вопрос реализации частных и общих интересов в области подготовки кадров в целях развития человеческого капитала и обеспечения технологического суверенитета. В основе любого исследования, в том числе взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования, лежат определенные методологические подходы, определяющие выбор практических инструментов достижения баланса интересов соответствующих субъектов взаимодействия. В целом, методология играет важную роль в исследовании, помогая определить цели, выбрать подходящие методы и процедуры, а также обеспечить достоверность и надежность результатов. Она является основой для проведения качественного исследования и достижения его целей. Следовательно, можно выделить теоретическую методологию – модель идеального познания, и практическую методологию – ориентированную на решение практических проблем и целенаправленное преобразование мира, программу (алгоритм), набор приемов и способов того, как достичь желаемой практической цели.

К числу основных факторов и условий повышения необходимости совершенствования взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования можно отнести следующие.

Во-первых, важен поиск эффективных мер по сглаживанию дисбаланса между подготовкой кадров в учебных заведениях и их спросом с учетом динамики экономического развития и структурных изменений в экономике ввиду недостаточной эффективности процедуры взаимоувязки прогнозов, стратегических сценариев и стратегических планов [14].

Во-вторых, в условиях трансформационных преобразований на рынке труда и в системе образования становится актуальным определение оптимальных форм и закрепление лучших практик внедрения интеграционных механизмов.

В отечественной научной литературе в разное время уделялось значительное внимание методологическим подходам к исследованию взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования.

Голышев И.Г., Будзинская О.В. констатируют, что в основе взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования лежит проектно-целевой подход, ориентированный на управление региональными

социально-экономическими системами, вовлеченность всех участников и заинтересованных субъектов [2, 6].

На системный характер, комплексный и кластерный подход в исследовании взаимодействия рынка труда и системы образования обращают внимание Гущина Е.Г., Вишневская Н.Г. [4,7].

Идеологии процессного и проектного подходов в своих исследованиях придерживается Булгакова И.Н., выделяя в механизме взаимодействия горизонтальные, вертикальные и смешанные связи [3].

Институциональный подход, в рамках которого роль государства в регулировании взаимодействия рынка труда и сферы профессионального образования является первостепенной, находит отражение в исследованиях Хамалинского И.В., Завгородней В.В. [9].

Несмотря на многочисленные исследования различных авторов, тема остается недостаточно разработанной с позиции определения методологических основ исследования взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования в условиях интеграционных процессов в сфере подготовки кадров, является актуальной и представляет научный интерес. Целью настоящей статьи является исследование методологических основ и практических аспектов взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования.

Методы и результаты исследования

Сложность в структуру экономического познания, в том числе исследования взаимодействия рынка труда и системы образования, вносит разнообразие целевых характеристик экономических исследований и разработок. Каждое такое исследование имеет четыре основных составляющих: предметную сферу (включая объект и предмет исследования); целевую сферу (включая цели и задачи исследования); методологическую сферу (включая методологию, методы, приемы сбора и обработки исходных данных, выбора аппарата исследования и т.п.); результативную сферу (включая полученные результаты, их анализ и соответствие целевой области).

Такое представление согласуется с системой взаимодействия составляющих общего процесса познания, включающей: онтологию как предметную сферу («мир вещей»); идеологию как совокупность представлений, образов, понятий, концепций, терминов, моделей и т.п. («мир идей»); гносеологию как процесс познания реальности, движения от онтологии к идеологии; праксеологию как процесс обратного движения – от идеи к ее воплощению в реальность. Практически каждое завершенное научное исследование или разработка вносят вклад во все перечисленные четыре сферы.

В рамках изучения сложных объектов и необходимости разработки новых, зачастую нестандартных решений и подходов следует, с нашей точки зрения, использовать, помимо «сложившейся» методологии, и методологические «новации», способствующие более полному и глубокому осмыслению возможностей и направлений взаимодействия рынка труда и системы

профессионального образования как предмета нашего исследования [8].

Г.А. Абрамян, К.А. Авanesян и др. в своей монографии, посвященной развитию экосистемного подхода в концептах и терминах новой экономики, обращают внимание на мультипарадигмальность экономической науки, основное место в которой занимают неоклассическая, институциональная, эволюционная парадигмы. В основе методологии исследования они выделяют системную парадигму, интегрирующую на системной основе ряд ключевых положений перечисленных парадигм. Для каждой из этих парадигм характерны свои представления о составе и сравнительной важности тех или иных векторов развития взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования [1].

Одним из ключевых элементов разработки методологии взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования является выделение методологических подходов, к основным из которых можно отнести, на наш взгляд, логический, системно-структурный, процессный, информационный, институциональный, сценарный подходы (табл. 1).

Таблица 1

Особенности реализации методологических подходов в процессе взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования

№ п/п	Аспекты взаимодействия	Наименование методологического подхода	Содержание и характеристика методологического подхода
1	Диалектический аспект взаимодействия	Логический подход	Логический подход позволяет глубже понимать причинно-следственные связи, которые складываются между субъектами системы образования и рынка труда.
		Системно-структурный подход	Подход, при котором, с одной стороны, рассматривается система взаимодействия в целом, с другой – составляющие ее элементы
2	Функциональный аспект	Процессный подход	Подход, позволяющий исследовать взаимодействие как совокупность взаимосвязанных процессов, целостный механизм, где каждый элемент влияет на уровень эффективности взаимодействия
		Информационный подход	Подход дает возможность использовать совокупность процессов получения, сбора, обработки, сохранения и распространения информации о тенденциях и уровне взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования

Окончание табл. 1

№ п/п	Аспекты взаимодействия	Наименование методологического подхода	Содержание и характеристика методологического подхода
3	Управленческий аспект	Институциональный подход	Институциональное упорядочивание отношений в сфере взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования на базе комплексного анализа институциональной среды
		Сценарный подход	Анализ вариантов (сценариев) развития взаимодействия в перспективе с учетом влияния определенных внутренних и внешних факторов и наличия определенных условий взаимодействия

Основополагающим методологическим принципом и подходом в области исследования взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования выступает, на наш взгляд, интегративный подход, основанный на объединении вышеперечисленных подходов с целью разработки комплексной и гармоничной модели взаимодействия [10].

Особенность интегративного подхода как процесса, результирующего взаимодействие субъектов – полифункциональность. Интеграцию в этом ключе можно рассматривать как процесс и результат взаимодействия его структурных элементов, сопровождающихся ростом системности.

Процессы интеграции включают переход из количественных в качественные показатели функционирования соответствующих субъектов. С одной стороны, в рамках интеграции происходят изменения в рамках сложившихся систем, с другой – в рамках интеграционных процессов происходит возникновение новой системы из ранее не связанных элементов. Оба процесса ведут к повышению целостности и организованности системы интеграционного взаимодействия.

Элементы интегративного подхода находят отражение в исследованиях ряда авторов, в том числе в области взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования.

Так, Прудников В.В., рассматривая развитие инновационной среды на основе сетевых форм и способов интеграционного взаимодействия, выделяет следующие преимущества бизнес-образовательных структур [11] (рис. 1).

Глазьев С.Ю. обращает внимание, что стадии развития интеграционного взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования взаимосвязаны со сменой технологических укладов в экономике [5].

Голышев И.Г., исследуя вопросы взаимосвязи и взаимодействия рынка труда и сферы образования, указывает на нецелесообразность разработки единых универсальных решений и выделяет интеграционный подход, имеющий концептуальный характер, большое число взаимозависимостей, тесных связей, циклических процессов, объединяющих образование и производ-

ство в единую социально-экономическую систему и учитывающих многофакторность прогнозируемых процессов [6].



Рис. 1. Преимущества бизнес-образовательных структур
в современных условиях

Некрестьянова С.Я. отмечает, что интеграция рассматривается как организационно-экономический ресурс, который позволяет уйти из экономики ресурсной к экономике постиндустриальной и экономике знаний [12].

Следовательно, интегративный подход представляет собой методологический подход, сущность которого в целостном объединении (интеграции) ранее разобщенных однородных и разнородных компонентов для установления определённых связей между элементами. Реализация интегративного подхода позволяет, с одной стороны, преодолеть аддитивность исследования взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования, при котором одни связи и особенности изучаются отдельно от других, тесно с ними связанных, и определить новые компоненты и направления; во-вторых, нивелировать противоречия, возникающие в рамках реализации интересов субъектов взаимодействия и сформировать методологическое единство.

Практические аспекты применения интегративного подхода и отдельных его элементов можно проанализировать на примере реализации мероприятий по формированию и развитию экосистемы кадрового партнерства вуза и бизнес-сообщества.

Так, ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет» (ОГУ) – крупнейший и единственный вуз региона, готовящий одновременно кадры для практических всех отраслей региона. Вуз реализует новую модель подготовки молодых специалистов – практико-интегрированное обучение, цель

которой – обеспечение высокого качества подготовки выпускников в соответствии с требованиями ФГОС ВО и профессиональных стандартов, с актуальными требованиями рынка труда.

ОГУ системно работает с работодателями, бизнес-структурами, органами власти, вовлекая их сотрудников во все уровни образовательного процесса – от формирования программ обучения до формулирования тем бакалаврских работ и магистерских диссертаций и участия в государственных экзаменационных комиссиях [11].

В числе основных форм практико-интегрированного обучения выступают: организация стажировок ППС на ведущих предприятиях региона, организации совместных встреч, круглых столов и конференций по поиску форм сотрудничества с бизнесом; привлечение предпринимателей, готовых взять на себя функции менторов по проекту «Создай свой бизнес» (помощь в реализации бизнес-идей, экспертиза и сопровождение реализации бизнес-проектов и проч.); реализация сквозной предпринимательской компетенции по непрофильным направлениям подготовки в рамках инновационного образовательного проекта «Система формирования предпринимательского мышления у студентов инженерных специальностей и направлений подготовки в инновационной образовательной среде», Стартап в рамках программы «Стартап, как диплом».

Партнеры-работодатели Оренбургского государственного университета – активно участвуют в формировании учебных планов, входят в советы образовательных программ. Представители компаний проводят лекции, семинары и мастер-классы для студентов, участвуют в комиссиях по приему курсовых и дипломных работ. Такая работа ведется по всем направлениям подготовки, это уже сложившаяся привычная практика для университета. Эксперты ОГУ регулярно изучают запросы работодателей в рамках различных сообществ, проектов, партнерских инициатив.

Совместно с крупными работодателями региона, как правило, разрабатывается и утверждается дорожная карта взаимодействия, учитывающая реализацию взаимных интересов субъектов взаимодействия. В качестве направлений взаимодействия выступают: образовательная деятельность, наука и инновации, трудоустройство выпускников.

К примеру, такой формат взаимодействия реализован в рамках сотрудничества ОГУ и ООО «Газпром добыча Оренбург». В течение 2023-2024 учебного года был совместно реализован образовательный проект «Газпром-группа», направленный на получение студентами дополнительных профессиональных компетенций корпоративной направленности. Проект включает профориентационные занятия, прохождение производственной практики, ознакомительные экскурсии и совместную работу с кураторами из числа действующих специалистов Общества. В состав Газпром-группы вошли 36 студентов различных факультетов и институтов ОГУ.

Оренбургский государственный университет реализует следующие

ключевые проекты с организациями и учреждениями, выступающими в качестве работодателей.

Проект «Будущее начинается сегодня» направлен на формирование профессионального самоопределения обучающихся первого курса в соответствии с выбранным направлением подготовки (профессией), а также развития форм сотрудничества с профильными организациями-работодателями. Форма реализации проекта – экскурсии, семинары, панельные дискуссии первокурсников с представителями профильных организаций – баз практики и мест трудоустройства соответствующего факультета (института). Ежегодно участниками проекта становятся более 60 компаний и 1500 студентов-первокурсников ОГУ [13].

Советы профильных работодателей, понимая необходимость формирования позитивного и привлекательного HR-бренда начиная с первого курса, проводят мероприятия карьерной направленности для студентов-первокурсников. В 2023 году Оренбургский государственный университет выступил соорганизатором мероприятия «День 1С: Первокурсника» в Оренбургской области, посвященного работе компании «1С» и отдельным направлениям ее деятельности. Участниками события стали 250 студентов первого курса Института математики и информационных технологий, Университетского колледжа ОГУ. На мероприятии студенты узнали о перспективах работы в индустрии 1С, прослушали выступления партнеров фирмы, узнали актуальную информацию о мероприятиях «1С» для студентов: соревнованиям и конкурсам. Во второй части мероприятия состоялся мастер-класс по мобильной разработке в среде «1С:Предприятие» от ООО «Бизнес решения» студенты познакомились с возможностями среды «1С:Предприятие» для создания мобильных приложений, смогли попрактиковаться в создании собственного приложения.

С целью информирования обучающихся о деятельности предприятий, организаций Оренбургской области и популяризации профессий и специальностей, востребованных на рынке труда, повышения уровня профессиональной ориентации ОГУ ежегодно выступает инициатором реализации всероссийской акции «Неделя без турникетов». В течение 2023-2024 учебного года к участию в акции присоединились более 5000 студентов ОГУ. Состоялось более 200 различных мероприятий, в том числе АО «ПО «Стрела» организовало цикл экскурсий для студентов Аэрокосмического института, транспортного факультета, Университетского колледжа ОГУ. Двери для будущих сотрудников также открыли ОАО «Гидропресс», ООО «Технология», Оренбургский локомотиворемонтный завод – филиал АО «Желдорреммаш», ПАО «Т Плюс», АО «Завод “Инвертор”», ООО «Завод дисплеев “ИКАР”», ООО «Фотон» и др.

Вопросы развития взаимодействия вуза и предприятий-работодателей в области подготовки конкурентоспособных специалистов становятся главной темой проводимых профильных Дней карьеры. В 2024 году состоялись

«Дни карьеры экономических и гуманитарных направлений подготовки», в которых приняли участие представители 22 организаций, предприятий и учреждений и участниками стали порядка 700 студентов Оренбургского государственного университета. В целом программа включала около 30 мероприятий: открытые диалоги, брифинги, лекции, митапы, панельные дискуссии, деловые игры, мастер-классы.

В презентационной части со студентами встретились представители министерства труда и занятости населения Оренбургской области, крупных компаний и учреждений, заинтересованных в студентах и выпускниках экономического профиля: Главное управление Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий по Оренбургской области, МУ МВД России «Оренбургское», МФЦ предоставления государственных и муниципальных услуг Оренбургской области, ООО «Регион-трейд», ООО «АЭРО-ТУР», Первый БИТ, АО «ЭнергосбыТ Плюс» Оренбургский филиал, филиал Публичного акционерного общества «Мобильные ТелеСистемы» в г. Оренбурге, Федеральный центр ипотеки и недвижимости «Этажи». Карьерная площадка «Кадровый потенциал финансовой сферы» включала в себя выступления представителей следующих организаций: Управление Федеральной налоговой службы по Оренбургской области, Межрайонная ИФНС России №10 по Оренбургской области Оренбургское отделение №8623 ПАО «СБЕРБАНК РОССИИ», банк ВТБ (ПАО), Акционерное общество коммерческий банк «ОРЕНБУРГ». Основной вопрос выступлений – формирование кадрового резерва соответствующих компаний и востребованные компетенции молодого специалиста.

Практическая часть включала панельную дискуссию: «Молодой специалист: паспорт компетенций и перспективы трудоустройства в регионе» и бизнес-семинар «Адаптация на первом месте работы», спикерами на которых выступили Центр карьеры ГАПОУ «Учебный центр министерства труда и занятости населения Оренбургской области», министерство образования Оренбургской области. В рамках мероприятий, направленных на привлечение студентов и выпускников на госслужбу, состоялись следующие мероприятия: открытый диалог «Истории успеха и карьеры» с заместителями министра экономического развития, инвестиций, туризма и внешних связей Оренбургской области и ассессмент-сессия в рамках проекта «Твой удачный старт» от профильного министерства.

В рамках реализации мероприятий по достижению технологического суверенитета особое внимание уделяется взаимодействию с кадровыми партнерами, заинтересованными в специалистах технических профилей. Одним из крупных мероприятий и проектов в этой области выступают «Дни карьеры технических направлений подготовки и ИТ-сферы», участниками которых в 2023-2024 учебном году стали более 1200 студентов. Общая программа Дней карьеры включала 3 профильные карьерные площадки и 6

практико-ориентированных мероприятий от работодателей, в которых приняли участие представители 27 предприятий и организаций, 3 министерств Оренбургской области (министрство цифрового развития и связи Оренбургской области, министерство промышленности и энергетики Оренбургской области, министерство труда и занятости населения Оренбургской области).

Практическая часть мероприятия включала Митап по разработке от АО «СИНИМЕКС-ИНФОРМАТИКА»; лекторий на тему «Архитектура сотовой связи» провела команда мобильного оператора «Tele2»; Мастер-класс «Карьерный трек в ИТ-сфере» – занятие провели представители ООО «ИК «СИБИНТЕК», ООО «СИБИНТЕК-СОФТ» и АО «Оренбургнефть»; Мастер-класс «Перспективы трудоустройства и карьерного роста в ООО „Компания ОЙЛТИМ“».

В течение года в мероприятиях карьерной направленности приняло участие более 10000 студентов и свыше 250 организаций-работодателей.

В рамках экосистемы кадрового партнерства в качестве партнеров вуза выступают такие субъекты рынка как министерство труда и занятости населения Оренбургской области, HeadHunter, SuperJob. В целях формирования профессионального профиля выпускника обучающиеся принимают участие в проекте «Оценка и развитие управлеченческих компетенций в российских образовательных организациях» в рамках соглашения о партнерстве. Общее количество вовлеченных участников проекта, обучающихся выпускных курсов в 2023/2024 учебном году – 1784 студента. Свыше 500 студентов, прошедших оценку универсальных компетенций, получили паспорт компетенций.

В целях повышения конкурентоспособности и адаптации на рынке труда в ОГУ реализуется «Образовательная программа карьерного роста молодежи в экосистеме кадрового партнерства вуза». Обучающиеся осваивают в рамках программы практические навыки построения карьеры:

- для студентов-первокурсников разработан онлайн-курс «PRO навыки построения карьеры» в системе Moodle;
- для студентов 2-3-х курсов программой предусмотрено проведение мастер-классов, тренингов, практикумов от субъектов рынка труда – партнеров университета, таких как компании HeadHunter, SuperJob, министерство труда и занятости населения Оренбургской области;
- для студентов выпускных курсов проводятся семинары-тренинги «Траектория успешной карьеры».

Эффективность проводимых мероприятий, направленных на развитие интеграционных процессов в области взаимодействия системы профессионального образования и рынка труда на примере вуза подтверждают результаты анкетирования выпускников, проводимого в ОГУ. Ежегодно в качестве респондентов выступают студенты очной формы обучения – около 2000 человек. Следует подчеркнуть, что на протяжении последних 3 лет растет уверенность выпускников в трудоустройстве в целом, в том числе по специальности (рис. 2).

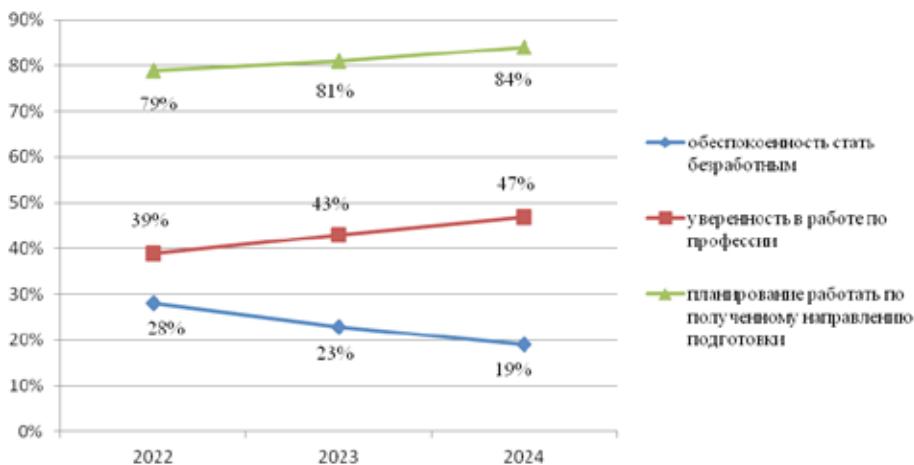


Рис. 2. Результаты анкетирования выпускников ОГУ относительно оценки перспектив трудоустройства за 2022-2024 гг.

Следовательно, можно сделать вывод, что реализация всех вышеперечисленных мероприятий и проектов позволяет решать задачи по развитию взаимодействия рынка труда и сферы профессионального образования на основе интегративного подхода.

Заключение

В заключение стоит отметить, что интегративный подход является основополагающим в процессе исследования взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования, особенностью реализации которого выступает полифункциональность. Он основан на объединении логического, системно-структурного, процессного, информационного, институционального и сценарного подходов с целью разработки комплексной и гармоничной модели взаимодействия. Внедрение интегративного подхода позволяет повысить эффективность непосредственно процесса взаимодействия и результат взаимодействия его структурных элементов, сопровождающихся ростом системности.

Практические аспекты реализации интегративного подхода находят отражение в программах по развитию сотрудничества и реализации совместных проектов между организациями профессионального образования и индустриальными партнерами, и включающими в себя такие направления, как: образовательная, научная и инновационная деятельность, профессиональная ориентация, самоопределение и трудоустройство выпускников.

Взаимодействие в рамках осуществления образовательной деятельности предполагает:

- 1) организацию производственных практик обучающихся;
- 2) применение новых методов для выявления талантливой молодежи на ранней стадии в интересах компании;

- 3) учет специфики производства компании в рамках реализации вос требованных образовательных программ;
- 4) возобновление практики профильных студенческих отрядов, осуществляющих решение практических задач в период каникул;
- 5) внедрение в учебный процесс технологии сквозного проектирования, предполагающей закрепление студентов 2-3 курсов за профильными предприятиями с последующей организацией практической подготовки на этих предприятиях и разработкой учебного материала с учётом специфики реального производства;
- 6) получение рабочих профессий студентами профильных направлений подготовки;
- 7) реализацию программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации для сотрудников организации, совместную разработку актуальных дополнительных образовательных программ.

При осуществлении взаимодействия в научной и инновационной сферах возможны:

- 1) совместное участие в грантовой деятельности различного уровня;
- 2) организация и проведение совместных научно-практических конференций, круглых столов;
- 3) разработка проектно-конструкторской документации в области проектирования и модернизации оборудования подразделений компании;
- 4) разработка мероприятий в области энергосбережения и защиты окружающей среды подразделений компании;
- 5) развитие фундаментальных и прикладных исследований в области применения искусственного интеллекта в промышленности.

В процессе осуществления профессиональной ориентации, самоопределения, трудоустройства выпускников актуальными направлениями представляются:

- 1) совместная реализация профориентационных мероприятий;
- 2) организация и функционирование специализированной группы из числа студентов вуза для профильной ориентации в целях трудоустройства в организацию по окончании обучения;
- 3) организация и проведение карьерных мероприятий (проведение Дня компании, организация экскурсий, участие представителей компании в карьерных мероприятиях и проектах вуза).

Обозначенный перечень мероприятий не является исчерпывающим, расширение направлений и форм интеграции бизнеса и организаций профессионального образования возможно в результате внедрения следующих рекомендаций.

Во-первых, необходима разработка мер налогового стимулирования работодателей, осуществляющих поддержку образовательных организаций.

Во-вторых, становится актуальным реализация комплекса совместных мер по привлечению обучающихся в научно-исследовательскую и проектную деятельность по приоритетным направлениям развития региона, увеличение доли молодежи, работающей в области науки и образования, в том числе за счет организации и проведения профильных кейс-чемпионатов работодателей на уровне региона.

В-третьих, в рамках вовлечения молодежи в предпринимательскую деятельность и поддержки предпринимательской инициативы необходимы совместные с индустриальными партнерами программы обучения молодёжи в области технологического предпринимательства, ориентированного на внедрение новых технологий и инноваций.

Таким образом, реализация совокупности обозначенных мероприятий и направлений будет способствовать повышению качества образования, улучшению показателей трудоустройства выпускников, сокращению сроков адаптации на рабочем месте, решению проблемы дефицита кадров и, в конечном итоге, повышению эффективности взаимодействия рынка труда и системы профессионального образования.

Список источников

1. Актуальные вопросы современной науки и образования: монография / Э.А. Аванесян, О.В. Андрющенко, С.В. Артамонникова [и др.]. Пенза, Наука и Пропаганда (ИП Гуляев Г.Ю.), 2022. 214 с.
2. Будзинская О.В. Система кадрового обеспечения как основа воспроизводства трудовых ресурсов в аспекте индустрии 4.0 // Социально-трудовые исследования, 2021, № 3(44), с. 140-145.
3. Булгакова И.Н. Теоретико-методологические аспекты исследования структурно-динамических параметров региональных интегрированных структур в промышленности. Курск, Закрытое акционерное общество «Университетская книга», 2017. 230 с.
4. Вишневская Н.Г. Региональный рынок труда: современное состояние и особенности государственного регулирования / Н.Г. Вишневская, О.В. Алешкина // Экономика и управление: научно-практический журнал, 2022, №. 3(165), с. 66-70.
5. Глазьев С.Ю. Стратегическое планирование как интегративный элемент в системе управления развитием // Экономическое возрождение России, 2021, №. 3(69), с. 14-19.
6. Голышев И.Г. Реализация проектно-целевого подхода в региональной си-стеме профессионального образования // Вестник Чебоксарского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, 2012, №. 3, с. 94-102.
7. Гущина Е.Г. Маркетинговые инструменты взаимодействия организаций высшего образования на рынке труда / Е.Г. Гущина, Е.М. Витальева, Е.Ю. Марусинина // Экономическое развитие России: вызовы и возможности в меняющемся мире: материалы Международной научно-практической конференции, Краснодар, 24-27 января 2023 года / Кубанский государственный университет. Том 2. Краснодар, ИПЦ Кубанского государственного университета, 2023, с. 66-69.
8. Дацкова Е.С. Региональный рынок труда в условиях социально-экономических преобразований / Е.С. Дацкова, Н.В. Дорохова, О.А. Зенкова. Воронеж, Издательский дом ВГУ, 2023. 105 с.
9. Завгородняя В.В. Основные направления развития взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг / В.В. Завгородняя, И.В. Хамалинский // Региональная экономика: теория и практика, 2014, №. 37(364), с. 37-45.
10. Измалкова С.А. Комплекс меропри-

- ятий по реализации инновационного со-трудничества бизнеса и образования на взаимовыгодной основе / С.А. Измалко-ва, В.В. Прудников // *Известия Тульско-го государственного университета. Эко-номические и юридические науки*, 2011, но. 2-10, с. 546-553.
11. Мирошников С.А. Кадровое сотруд-ничество вуза и индустриальных партнё-ров в контексте карьерного развития мо-лодёжи / С.А. Мирошников, С.В. Нотова, Ю.Н. Никулина // *Высшее образование в России*, 2022, т. 31, но. 8-9, с. 99-115.
12. Некрестьянова С.Я. Организацион-но-экономический механизм интеграции рынка труда и рынка образовательных услуг // *Экономика образования*, 2010, но. 2(57), с. 132-150.
13. Никулина Ю.Н. Карьерное разви-тие молодежи в экосистеме кадрового партнёрства вуза // *Лидерство и менед-жмент*, 2023, т. 10, но. 2, с. 561-578.
14. Федоляк В.С. Несоответствие рын-ка образовательных услуг требованиям рынка труда: причины и способы прео-доления // *Профессиональная ориента-ция*, 2018, но. 2, с. 10.
15. Шахова Н.В. Взаимодействие си-стемы образования и бизнеса / Н.В. Шахова, Т.В. Бакалова, Л.М. Бутова // *Современная экономика: проблемы и решения*, 2020, но. 4(124), с. 54-62.

METHODOLOGICAL BASICS OF THE RESEARCH AND PRACTICAL ASPECTS OF DEVELOPMENT OF INTERACTION OF THE LABOR MARKET AND THE PROFESSIONAL SYSTEM EDUCATION

Dorokhova Natalya Vasilievna¹, Dr. Sci. (Econ.), Assist. Prof.

Nikulina Yulia Nikolaevna², Cand. Sci. (Econ.), Assist. Prof.

1 Voronezh State University, University Sq., 1, Voronezh, Russia, 394018; e-mail: nv_dorohova@mail.ru

2 Orenburg State University, Pobedy Ave., 13, Orenburg, Russia; 460018; e-mail: juliaguzenko@mail.ru

Importance: the totality of organizational, managerial and socio-labor relations arising in the process of interaction between the labor market and the vocational education system, including in the context of the development of integration processes. *Purpose:* analysis of methodological approaches and practical aspects of interaction between the labor market and the sphere of vocational education. *Research design:* the theoretical and methodological basis of the research was the works of foreign and domestic scientists in the field of interaction between the labor market and the vocational education system. The research tools are presented by such methods as: system and functional analysis, deduction, induction, comparative analysis. The research is focused on the analysis of various methodological approaches in the field of interaction between the labor market and the vocational education system and practice-oriented tools for cooperation between subjects of the education system and the business community. *Results:* methodological approaches to the study of the interaction of the labor market and the vocational education system are systematized and disclosed. The fundamental role of an integrative approach is substantiated, which makes it possible to increase the efficiency of the process and result of interaction between the labor market and the vocational education system, and ensure the growth of consistency. The practical aspects of the application of the integrative approach are analyzed on the example of the implementation of measures for the formation and development of the ecosystem of personnel partnership between the university and the business community.

Keywords: interaction, labor market, sphere of vocational education, integrative approach, forms of cooperation, university, employing organizations.

References

1. *Aktual'nye voprosy sovremennoj nauki i obrazovanija: monografija / Je.A. Avanesjan, O.V. Andrijushhenko, S.V. Artamonnikova [i dr.]. Penza, Nauka i Prosvetshhenie (IP Guljaev G.Ju.), 2022. 214 p. (In Russ.)*
2. Budzinskaja O.V. Sistema kadrovogo obespechenija kak osnova vospro-izvodstva trudovyh resursov v aspekte industrii 4.0. *Social'no-trudovye issledovaniya*, 2021, no. 3(44), pp. 140-145. (In Russ.)
3. Bulgakova I.N. *Teoretiko-metodologicheskie aspekty issledovanija strukturno-dinamicheskikh parametrov regional'nyh integrirovannyh struktur v promyshlennosti*. Kursk, Zakrytoe akcioneorne obshhestvo "Universitetskaja kniga", 2017. 230 p. (In Russ.)
4. Vishnevskaja N.G. *Regional'nyj rynok truda: sovremennoe sostojanie i oso-bennosti gosudarstvennogo regulirovaniya / N.G. Vishnevskaja, O.V. Aleshkina. Jekonomika i upravlenie: nauchno-prakticheskij zhurnal*, 2022, no. 3(165), pp. 66-70. (In Russ.)
5. Glaz'ev S.Ju. Strategicheskoe planirovanie kak integrativnyj element v sisteme upravlenija razvitiem. *Jekonomicheskoe vozrozhdenie Rossii*, 2021, no. 3(69), pp. 14-19. (In Russ.)
6. Golyshev I.G. Realizacija proektno-celevogo podhoda v regional'noj sisteme professional'nogo obrazovanija. *Vestnik Che-boksarskogo filiala Rossijskoj akademii narodnogo hozajstva i gosudar-stvennoj sluzhby pri Prezidente Rossijskoj Federacii*, 2012, no. 3, pp. 94-102. (In Russ.)
7. Gushchina E.G. Marketingovye instrumeny vzaimodejstviya organizacij vysshego obrazovaniya na rynke truda / E.G. Gushchina, E.M. Vital'eva, E.Ju. Marusinina. *Jekonomicheskoe razvitiye Rossii: vyzovy i vozmozhnosti v menjajushhemja mire: materialy Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii*, Krasnodar, 24-27 janvarja 2023 goda / Kubanskij gosudarstvennyj universitet. Tom 2. Krasnodar, IPC Kubanskogo gosudarstvennogo universiteta, 2023, pp. 66-69. (In Russ.)
8. Dashkova E.S. *Regional'nyj rynok truda v uslovijah social'no-jekonomiceskikh preobrazovanij / E.S. Dashkova, N.V. Dorohova, O.A. Zenkova. Voronezh, Izdatel'skij dom VGU*, 2023. 105 p. (In Russ.)
9. Zavgorodnjaja V.V. Osnovnye napravlenija razvitiya vzaimodejstviya rynka truda i rynka obrazovatel'nyh uslug / V.V. Zavgorodnjaja, I.V. Hamalinskij. *Regional'naja jekonomika: teorija i praktika*, 2014, no. 37(364), pp. 37-45. (In Russ.)
10. Izmalkova S.A. Kompleks mero-priyatij po realizaciji innovacion-nogo sotrudnichestva biznesa i obrazovanija na vzaimovыgodnoj osnove / S.A. Izmalkova, V.V. Prudnikov. *Izvestija Tul'skogo gosudarstvennogo universiteta. Jekonomicheskie i juridicheskie nauki*, 2011, no. 2-10, pp. 546-553. (In Russ.)
11. Miroshnikov S.A. Kadrovoe sotrudnichestvo vuza i industrial'nyh partnjerov v kontekste kar'ernogo razvitiya molodjozhi / S.A. Miroshnikov, S.V. Notova, Ju.N. Nikulina. *Vysshhee obrazovanie v Rossii*, 2022, T. 31, no. 8-9, pp. 99-115. (In Russ.)
12. Nekrest'janova S.Ja. Organizacionno-jekonomiceskij mehanizm integracii rynka truda i rynka obrazovatel'nyh uslug. *Jekonomika obrazovanija*, no. 2010, 2(57), pp. 132-150. (In Russ.)
13. Nikulina Ju.N. Kar'ernoje razvitiye molodezhi v jekosisteme kadrovogo partnerstva vuza. *Liderstvo i menedzhment*, 2023, T. 10, no. 2, pp. 561-578. (In Russ.)
14. Fedoljak V.S. Nesootvetstvie rynka obrazovatel'nyh uslug trebovanijam rynka truda: prichiny i sposoby preodolenija. *Professional'naja orientacija*, 2018, no. 2, pp. 10. (In Russ.)
15. Shahova N.V. Vzaimodejstvie sistemy obrazovanija i biznesa / N.V. Shahova, T.V. Bakalova, L.M. Butova. *Sovremennaja jekonomika: problemy i reshenija*, 2020, no. 4 (124), pp. 54-62. (In Russ.)