

УДК 378.1

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ВУЗОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ КАК УСЛОВИЕ КАЧЕСТВЕННОЙ ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ: МНЕНИЯ ЭКСПЕРТОВ

Е. А. Морозова^{1, @}

Поступила в редакцию 08.02.2016
Принята к печати 23.05.2016

¹ Кемеровский государственный университет
@morea@inbox.ru

Ключевые слова:

высшее образование, образовательная организация, подготовка кадров, работодатель, экспертный опрос.

Аннотация: В статье рассматриваются проблемы взаимодействия потенциальных работодателей и образовательных организаций высшего образования в деле подготовки кадров посредством анализа мнений представителей двух соответствующих групп. Экспертный опрос показал, что в целом положительно оценивая качество высшего образования в России и Кемеровской области, респонденты от реального сектора экономики критичнее в своих мнениях и ждут от вузов более подготовленных с практической и управленческой сторон специалистов. И образовательные организации и предприятия готовы к всестороннему сотрудничеству, что обуславливает необходимость совершенствования существующих и выработки новых механизмов их партнерства.

Для цитирования: Морозова Е. А. Взаимодействие вузов и работодателей как условие качественной подготовки выпускников: мнения экспертов // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2016. № 1. С. 70 – 76.

Система высшего образования России в ходе своего глобального реформирования претерпевает серьезные изменения, как в общих подходах к функционированию, так в конкретных методах и технологиях организации и управления. Один из современных трендов высшей школы – ее сближение с реальным сектором экономики, которое выражается в расширении спектра практикоориентированных (прикладных) программ высшего образования, широком привлечении потенциальных работодателей к образовательному процессу, учете профессиональных стандартов при формировании образовательных программ и т. д., о чем активно заявляют авторы многих научных публикаций (см., например [1; 3; 5; 7; 8]). Нельзя не согласиться с исследователями, утверждающими, что:

– «взаимодействие работодателя с высшим учебным заведением (вузом) должно быть неотъемлемой частью всех этапов учебного процесса» [13, с. 38];

– «сотрудничество между университетами и предприятиями является ключевым инструментом как повышения качества образования, так и наиболее эффективного использования знаний в сфере труда (на предприятиях)» [6, с. 9];

– «взаимодействие вуза и работодателей становится важным показателем качества и надежности деятельности вуза, одним из важнейших критериев его конкурентоспособности на рынке образования и рынке труда» [12, с. 13];

– «на рынке образовательных услуг сегодня действует новый игрок – работодатель. Решение задач подготовки нужных для экономики специалистов возможно лишь при тесном взаимодействии вуза и предприятия, а для этого нужна система» [11, с. 51].

В данных обстоятельствах важнейшей задачей является анализ позиций двух сторон – образовательных организаций высшего образования и потребителей их продукции

– предприятий и организаций. Он необходим, чтобы выявить, насколько схожи мнения и оценки, нет ли противоречий и недопониманий между представителями реального сектора экономики и образования по различным аспектам подготовки кадров в вузах, поскольку существует точка зрения, что в настоящее время ощущается отсутствие системного подхода к организации эффективного взаимодействия российских вузов и работодателей, что слабо выражена инициатива как со стороны самих вузов, так и со стороны представителей бизнеса, что налицо нежелание работодателей выделять разного рода ресурсы на обеспечение эффективного взаимодействия с вузами [9, с. 645].

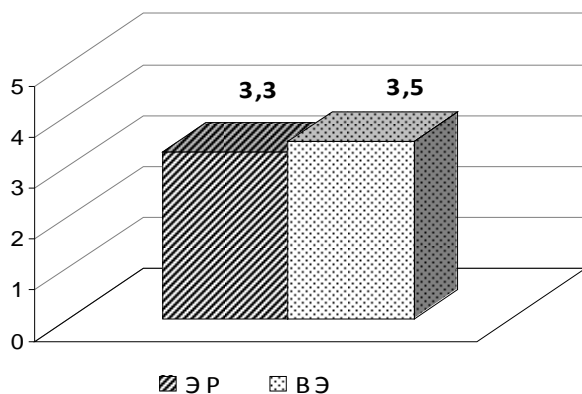
Именно для изучения мнений руководящего состава вузов и работодателей о практике и перспективах их взаимодействия, а также о современной системе высшего образования и качестве подготовки выпускников в мае 2015 г. в Кемеровской области был проведен экспертный опрос, в котором приняли участие, с одной стороны, 23 руководящих работника образовательных организаций высшего образования (ректоры всех семи государственных вузов Кемеровской области, 9 проректоров, 1 директор и 2 заместителя директора института-филиала российского вуза, 1 директор и 1 заместитель директора института-филиала регионального вуза, 2 бывших ректора вуза, на момент исследования ведущих активную образовательную и научную деятельность), с другой стороны, 63 представителя реального сектора экономики (43 % опрошенных руководителей представляли ведущие отрасли Кузбасса – топливно-энергетический комплекс ТЭК), 30 % – прочие производственные предприятия, включая строительство и сельское хозяйство, и 27 % – организации, оказывающие различные услуги); 30 % экспертов принадлежат к малому бизнесу, 32 % – к среднему, 38 % – к крупному. Кстати, представители экспертного сообщества от

работодателей оказались потребителями всех кузбасских вузов, а также вузов других регионов, в основном, Сибири. При этом методический инструментарий исследования предполагал очень близкие формулировки вопросов для обеих экспертных групп, чтобы была возможность провести полноценный сравнительный анализ их мнений.

В ходе экспертных опросов респонденты, прежде всего, оценивали качество подготовки кадров с высшим образованием в вузах России в целом и в вузах Кемеровской области. На рис. 1 приведены оценки экспертов-работодателей (ЭР) и вузовских экспертов (ВЭ). Они получены в ходе перевода ответов респондентов на вопрос: «Как в настоящее время Вы оцениваете качество подготовки кадров с высшим образованием в России в целом и в Кемеровской области?» в оценки по 5-балльной шкале и расчета средних значений. Этот прием часто использовался в исследовании, чтобы максимально интегрировать данные и сделать их более наглядными и сравнимыми. В данном случае следует помнить, что теоретическое среднее равно 3 баллам. И если оценки выше 3, то положительных ответов больше, чем отрицательных и наоборот.

Таким образом, работодатели более критично оценивают систему высшего образования, чем руководящие работники вузов, особенно это касается региональных образовательных организаций. Сравнительный анализ показал, что эксперты от предприятий ТЭК чаще других ставили высокие оценки российским вузам и реже – региональным. А представители организаций, оказывающих различные услуги, наоборот, были к региональным вузам более лояльны. И еще: чем меньше предприятие, тем выше оценки качества подготовки специалистов в кузбасских вузах.

В России:
In Russia



В Кемеровской области:
In Kemerovo Region

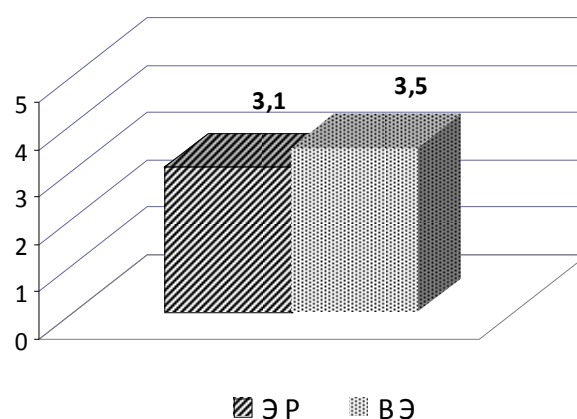


Рис. 1. Оценка качества подготовки кадров с высшим образованием в России и в Кемеровской области

Fig. 1. Assessment of the quality of training of graduates of higher professional institutions in Russia and in Kemerovo Region

Следует помнить, что «основными внешними потребителями услуг высших учебных заведений являются работодатели (предприятия, организации, органы государственной власти и др.), которые принимают на работу выпускников вузов и ожидают от них владения комплексом профессиональных компетенций, соответствующих требованиям развития инновационной модели экономики и общества» [4, с. 126]. Отвечая на вопрос о соответствии уровня компетентности выпускников требованиям работодателей, кузбасские эксперты от предприятий в большинстве случаев давали позитивные ответы. Вузовские эксперты, отвечая на подобный вопрос, но относительно выпускников кузбасских вузов, рисовали более радужную картину. Обобщенные ответы респондентов представлены на рис. 2.

Высказывая в свободной форме замечания и претензии касательно качества подготовки кадров с высшим образованием в регионе, эксперты чаще всего (около 60 %) касались недостатка практических навыков и умений, которые требуются для успешного выполнения трудовых функций. Приведем несколько высказываний на эту тему: «мало уделяется внимания производственному обучению (производственной практике), поэтому специалисты подготовлены чаще всего только теоретически»; «образование, которое дает вуз, чаще всего далеко от реальной жизни. В вузах дают очень мало практики»; «теоретические знания зачастую не подкреплены практикой, выпускники фактически заново знакомятся с профессией, на которую учились»; «недостаточный опыт практической работы по специальности, знания, полученные в ходе обучения, далеко не всегда применимы на практике, а знания, необходимые на практике, часто недополучены в ходе обучения».

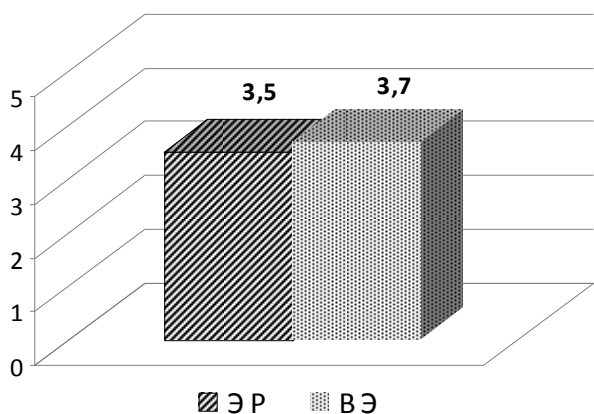


Рис. 2. Оценка соответствия уровня компетенций выпускников требованиям работодателей

Fig. 2. Assessment of the correspondence of graduates' competences to employers' demands

Многие эксперты подчеркнули недостаток управленческих знаний у выпускников вузов, например «при относительно приемлемой подготовке студентов как профессионалов очень низкий уровень подготовки студентов как руководителей. Практически полностью отсутствуют управленческие навыки»; «низкое качество в отношении управленческих качеств выпускников»; «отсутствие управленческих навыков»; «слабая менеджерская подготовка».

Вузовские эксперты также имели возможность назвать проблемы подготовки кадров с высшим образованием в Кемеровской области в свободной форме и в итоге обозначили самые актуальные из современных вузовских проблем – рост документооборота, дефицит финансового и материально-технического обеспечения образовательного процесса, проблемы взаимодействия с работодателями, недостаток практической подготовки студентов, сокращение контрольных цифр приема, уменьшение объемов непосредственной работы преподавателей с обучающимися и другие.

Уже отмечалось, что для качественной подготовки кадров необходимо тесное взаимодействие системы высшего образования и реального сектора экономики. В настоящее время эксперты, особенно вузовские, неплохо оценивают сотрудничество между предприятиями и вузами (рис. 3).

Наиболее распространенные формы взаимодействия предприятий и вузов, по мнению работодателей, – проведение на базе предприятий практик и других занятий; предоставление информации для написания курсовых, выпускных работ, трудоустройство на предприятия выпускников вузов, направление работников предприятий в вузы на переподготовку и повышение квалификации, руководство сотрудниками предприятий курсовыми и выпускными работами. Эти формы сотрудничества набрали более 50 % голосов экспертов-работодателей в каждом случае.

О желаемых формах взаимодействия говорили эксперты и от предприятий и от вузов (таблица 1). По мнению работодателей, ими должны быть: направление работников предприятий в вузы на переподготовку и по-

вышение квалификации; проведение на базе предприятий практик студентов и других занятий; трудоустройство выпускников; предоставление информации для курсовых и выпускных квалификационных работ; проведение сотрудниками лекционных, практических и прочих занятий; участие представителей реального сектора экономики в государственной итоговой аттестации (ГИА). По мнению вузовских экспертов, – целевая подготовка кадров для предприятий, проведение практики и прочих занятий на предприятиях; проведение вузами научных исследований на предприятиях; функционирование на базе предприятий кафедр или их филиалов; участие представителей предприятий в ГИА.

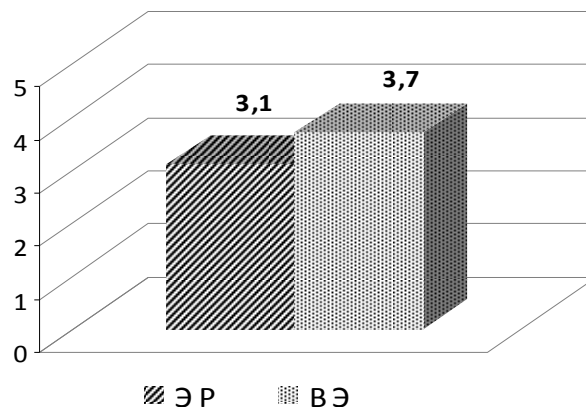


Рис. 3. Оценка взаимодействия предприятий и вузов

Fig. 3. Assessment of interaction between enterprises (employers) and higher education institutions

Как видно, среди наиболее востребованных форм сотрудничества (набравших более 50 % голосов экспертов в каждой группе) только две были названы в обоих случаях – проведение на предприятиях практик и иных занятий; участие работодателей в ГИА. В данном случае нельзя не согласиться с мнением М. В. Гуськовой и В. И. Звонникова о том, что «в начале второго десятилетия XXI в. со стороны вузов и работодателей наметились обоюдные, скорее потенциальные, нежели реализованные попытки к сближению, поскольку с обеих сторон есть разные барьеры и ограничения» [2, с. 49]. Поэтому вузам и предприятиям необходимо находить понимание, видеть потребности друг друга, тем более что их заинтересованность в сотрудничестве очень высока.

Таблица 1. Желаемые формы взаимодействия предприятий и вузов, процент от числа опрошенных в экспертной группе

Table 1. Required forms of interaction between enterprises (employers) and higher education institutions, percent of respondents in the expert groups

Формы взаимодействия	ЭР	ВЭ
1) подготовка кадров для предприятия на договорной (целевой) основе	39	78
2) проведение на базе предприятия практик, занятий	59	70
3) предоставление студентам информации для написания курсовых, выпускных работ	57	26
4) направление работников предприятия в вузы на переподготовку, повышение квалификации	65	30
5) совместная разработка или экспертиза основных образовательных программ	48	39
6) проведение сотрудниками предприятия лекционных, практических занятий со студентами	54	30
7) проведение сотрудниками предприятия отдельных мастер-классов, деловых игр	50	22
8) руководство сотрудниками предприятия курсовыми, выпускными квалификационными работами	46	13
9) участие сотрудников предприятия в итоговой государственной аттестации	52	52
10) функционирование на предприятии базовой кафедры или филиала кафедры	43	57
11) трудоустройство на предприятии выпускников вузов	59	30
12) проведение представителями вузов научных исследований на предприятии	39	58
13) спонсорская помощь вузам, студентам со стороны предприятия	30	22
14) другое	0	9

Современная система высшего образования находится в постоянном реформировании, причем отношение к этим преобразованиям неоднозначное. Руководящие работники вузов поделились своими мнениями на этот счет. Большинство экспертов давали средние оценки системе высшего образования России, Кузбасса, а также положению дел в своих образовательных организациях, что отразилось в интегральных баллах (рис. 4). При этом последствия реформ оценены немного критичнее (рис. 5).

Таким образом, вузовские эксперты в среднем неплохо оценивают ситуацию в системе высшего образования, однако и прогресса в ее развитии не отмечают, что нельзя считать положительным фактом.

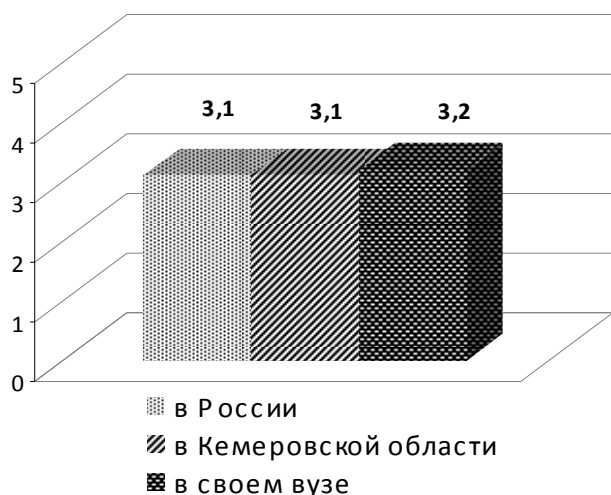


Рис. 4. Оценка состояния системы высшего образования в России, в Кемеровской области и общего положения дел в своих вузах

Fig. 4. Assessment of the state of higher education system in Russia, in Kemerovo Region and the general state of their institutions

Одно из новшеств последних лет – внедрение уровневой подготовки кадров в вузах (бакалавриат, магистратура, аспирантура) с одновременным сохранением по ряду направлений подготовки специалитета. В ходе экспертного опроса работодателям был задан вопрос, понятна ли им уровневая система и какие выпускники им требуются. Треть экспертов от предприятий и организаций (35 %) полагают, что уровневая подготовка вполне адекватно понимается большинством работодателей, пятая часть считают, что лишь половиной, а около 40 % – меньшинством. О большей информированности работодателей о современной структуре подготовки кадров в вузах говорили эксперты от «прочих» производственных предприятий с численностью работающих от 200 до 1000 человек (средние предприятия), а о меньшей – представители топливно-энергетического комплекса. Кстати, вузовские эксперты были очень близки к оценке восприятия работодателями уровневой системы. Близким оказалось и отношение к ней – не восторженное, но и вполне удовлетворительное (рис. 6).

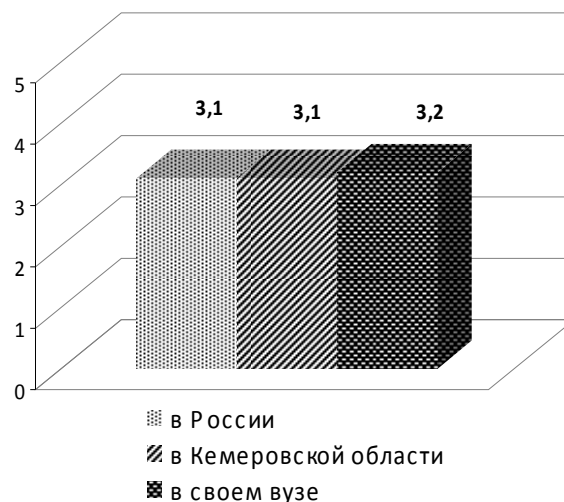


Рис. 5. Оценки последствий реформирования системы высшего образования

Fig. 5. Assessment of the consequences of the reform of the higher education system

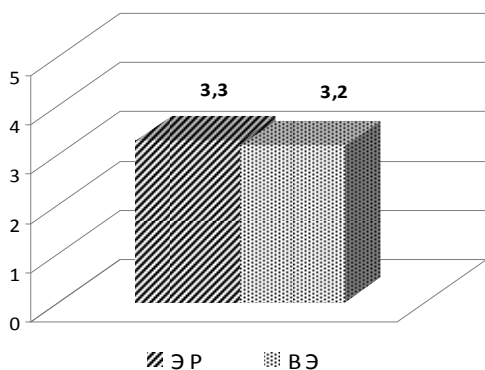


Рис. 6. Оценки уровневой подготовки в вузах
 Fig. 6. Assessment of the level training at higher education institutions

Достаточно близким было мнение двух экспертных групп и по поводу востребованности выпускников: и представители реального сектора экономики и, особенно, руководители вузов считают, что предприятиям чаще всего нужны специалисты, подготовка которых по многим направлениям теперь прекращена. Важно подчеркнуть и тот факт, что самый распространенный в настоящее время уровень подготовки – академический бакалавриат – является, по мнению экспертов, наименее интересным для реального сектора экономики (таблица 2).

Таблица 2. Ответы на вопрос: «Выпускники какого уровня подготовки более предпочтительны для вашего предприятия (для современных работодателей)?», процент от числа опрошенных
 Table 2. Answers to the question “Which level of training of graduates is more preferable for your enterprise (for Contemporary Employers)?”, percent of the respondents

Уровень подготовки	ЭР	ВЭ
1. Прикладные бакалавры	26	26
2. Академические бакалавры	11	0
3. Специалисты	69	96
4. Магистры	23	17
5. Другое	3	0
6. Затруднились ответить	3	0

Еще одна интересная тема, затронутая в исследовании: кого надо готовить вузам – кадры общего (широкого) профиля или узких специалистов. В каждом из двух вариантов есть свои плюсы и свои минусы, причем они связаны, прежде всего, с субъектом оценки, что нашло отражение в ответах экспертов. По мнению вузовских экспертов, ситуация весьма полярная – предприятиям

выгодны «узкие» специалисты, вузам и выпускникам – «широкие». Эксперты от предприятий по поводу вузов и выпускников соглашаются с экспертами от вузов, хотя их мнения не так однозначны, а по поводу работодателей их позиции разделились: 43 % считают, что реальному сектору экономики требуются узкие специалисты, и столько же – широкие (таблица 3).

Таблица 3. Ответы на вопрос: «Как вы считаете, что целесообразнее для работодателей, вузов и выпускников: углубленная подготовка кадров по «узкому» профилю или подготовка кадров по широкому перечню общепрофессиональных компетенций?», процент от числа опрошенных
 Table 3. Answers to the question “In your opinion, which is more reasonable for employers higher education institutions and graduates: in-depth training within a “narrow” profile or training within a wide range of general professional competences?”, percent of the respondents

Предпочитаемый вариант	Для работодателей		Для вузов		Для выпускников	
	ЭР	ВЭ	ЭР	ВЭ	ЭР	ВЭ
1. Углубленная подготовка по «узкому» профилю	43	82	29	18	16	18
2. Подготовка кадров по широкому перечню общепрофессиональных компетенций	43	18	51	82	60	82
3. Не ответили	14	0	20	0	24	0

Итак, экспертный опрос руководящих работников кузбасских вузов и различных предприятий Кемеровской области показал, что специалисты преимущественно положительно оценивают качество подготовки кадров с высшим образованием, как в России в целом, так и в Кузбассе, однако перевес плюсов над минусами не велик,

особенно, у работодателей относительно местных образовательных организаций. Представители реального сектора экономики в первую очередь сетуют на недостаточную практическую и управленческую подготовку студентов, что обуславливает необходимость более тесного взаимодействия предприятий и организаций, с одной

стороны, и образовательных учреждений, с другой, в деле подготовки высококлассных специалистов. При этом эксперты от предприятий ниже экспертов от вузов оценивают существующую практику сотрудничества реальной экономики и образования. Не совпали точки зрения двух экспертных сообщества и по поводу наиболее востребованных форм взаимодействия, хотя его необходимость понимают и те и другие.

Тесное сотрудничество высшей школы и реального сектора экономики диктует жизнь, и требуются серьезные организационные усилия для налаживания продуктивно-

го диалога между ними, поскольку он является важнейшим фактором повышения качества подготовки кадров с высшим образованием. А «важнейшим мероприятием в рамках проведения политики занятости должно стать четкое формирование процедуры взаимодействия вузов и работодателей, в первую очередь на региональном уровне. Это позволит снизить напряженность на рынке труда, сократить безработицу, повысить эффективность функционирования предприятий и увеличить объем внутреннего регионального продукта» [10, с. 262].

Литература

1. Борисова А. А., Тимофеева А. Ю. Конкурентоспособность выпускников вузов: факторы-детерминанты и методика диагностики // Университетское управление: теория и практика. 2014. № 6.
2. Гуськова М. В., Звонников В. И. Взаимодействие работодателей и вузов: вчера, сегодня, завтра // Вестник Костромского государственного университета им. Н. А. Некрасова. 2012. Т. 18. № 6. С. 48 – 52.
3. Кононенко Т.Е., Бондаренко О.В. Особенности рынка образовательных услуг и проблема взаимодействия вузов с работодателями // Современные наукоемкие технологии, 2014. № 7. С. 53 – 55.
4. Лысенко Н. Н. Анализ организации взаимодействия предприятий-работодателей и вуза // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2015. № 3(19). С. 125 – 129.
5. Морозова Е. А. Подготовка кадров с высшим образованием для региональной экономики: экспертное мнение руководящих работников вузов Кемеровской области // Russian Journal of Management. 2015. Т. 3. № 2. С. 191 – 198.
6. Муравьева А. А., Аксенова Н. М. Взаимодействие высшей школы с субъектами сферы труда – вызовы и взаимные выгоды // Вестник МГОУ. (Серия: Педагогика). 2014. № 4. С. 8 – 15.
7. Платонова Т. О. Взаимодействие вузов и предприятий: цикл управления // Высшее образование в России. 2013. № 4. С. 141 – 143.
8. Погодаев А. К. Взаимодействие вузов с администрацией области и работодателями – важное слагаемое эффективности // Вестник Воронежского государственного университета. (Серия: Проблемы высшего образования). 2015. № 2. С. 16 – 18.
9. Сабурова М. М. К вопросу о взаимодействии вузов и работодателей на современном этапе развития российского общества // Электронное обучение в непрерывном образовании. 2015. Т. 1. № 1(2). С. 645 – 649.
10. Чумакова Е. В. Взаимодействие вузов и работодателей: направления сотрудничества и проблемы развития // Вестник ТвГУ. (Серия: Экономика и управление). 2014. № 3. С. 260 – 268.
11. Шевелев Н. Н. Стратегическое партнерство вуза и предприятий – основа инновационного развития экономики // Высшее образование в России. 2013. № 3. С. 50 – 54.
12. Шевченко Д. А., Каплан Д. А., Куневич Я. Ю. Современная организация взаимодействия вуза и работодателей // Человеческий капитал и профессиональное образование. 2012. № 1(1). С. 13 – 17.
13. Язовцев И. А. Генезис взаимодействия системы «вуз-работодатель» // Управленец. 2012. № 7 – 8(35 – 36). С. 38 – 44.

Информация об авторе:

Морозова Елена Алексеевна – доктор экономических наук, профессор, декан экономического факультета Кемеровского государственного университета, morea@inbox.ru.

THE INTERACTION BETWEEN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS AND EMPLOYERS AS A CONDITION OF HIGH-QUALITY TRAINING OF GRADUATES: EXPERTS' OPINIONS

Elena A. Morozova^{1, @}

Received 08.02.2016

Accepted 23.05.2016

¹ Kemerovo State University

@morea@inbox.ru

Keywords:

higher education, educational institution, training, employer, expert poll.

Abstract: The paper considers the problems of interaction between potential employers and educational institutions of higher education in training specialists by means of the analysis of the opinions of two relevant groups' representatives. The expert poll showed that, in general positively estimating the quality of higher education in Russia and Kemerovo Region, the respondents from the real sector of economy are more critical in their opinions. From higher education institutions they expect specialists better trained in practice and management. Both the educational institutions and the enterprises are ready for all-round cooperation which requires improving the existing mechanisms of their partnership and developing new ones.

For citation: Morozova E. A. Vzaimodeistvie vuzov i rabotodatelei kak uslovie kachestvennoi podgotovki vypusnikov: mneniia ekspertov [The interaction between higher education institutions and employers as a condition of high-quality training of graduates: experts' opinions]. *Bulletin of Kemerovo State University. Series: Political, Sociological and Economic sciences*, no. 1 (2016): 70 – 76.

References

1. Borisova A. A., Timofeeva A. Iu. Konkurentosposobnost' vypusnikov vuzov: faktory-determinanty i metodika diagnostiki [Competitiveness of graduates: determinant factors and methods of diagnosis]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz – Journal University Management: Practice and Analysis*, no. 6(94) (2014): 89 – 101.
2. Gus'kova M. V., Zvonnikov V. I. Vzaimodeistvie rabotodatelei i vuzov: vchera, segodnia, zavtra [Interaction between employers and higher educational institutions: yesterday, today, tomorrow]. *Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta im. N. A. Nekrasova – Bulletin of the Kostroma state University named after N. Nekrasov*, 18, no. 6 (2012): 48 – 52.
3. Kononenko T. E., Bondarenko O. V. Osobennosti rynka obrazovatel'nykh uslug i problema vzaimodeistviia vuzov s rabotodateliami [Features of education market and problem of interaction of higher education institutions with employers]. *Sovremennye naukoemkie tekhnologii – Modern high technologies*, no. 7 (2014): 53 – 55.
4. Lysenko N. N. Analiz organizatsii vzaimodeistviia predpriatii-rabotodatelei i vuza [The analysis of the organization of interaction of the enterprises-employers and the University]. *Professional'noe obrazovanie v Rossii i za rubezhom – Professional Education in Russia and Abroad*, no. 3(19) (2015): 125 – 129.
5. Morozova E. A. Podgotovka kadrov s vysshim obrazovaniem dlia regional'noi ekonomiki: ekspertnoe mnenie rukovodiashchikh rabotnikov vuzov Kemerovskoi oblasti [Training of the university-educated personnel for the regional economy: expert opinion of the executives of Kemerovo Region universities]. *Russian Journal of Management*, 3, no. 2 (2015): 191 – 198.
6. Murav'eva A. A., Aksenova N. M. Vzaimodeistvie vysshei shkoly s sub'ektami sfery truda – vyzovy i vzaimnye vygody [The cooperation of higher education with the subjects of the world of work – challenges and mutual benefits]. *Vestnik MGOU. (Serii: Pedagogika) – Bulletin MGOU. (Series: Pedagogics)*, no. 4 (2014): 8 – 15.
7. Platonova T. O. Vzaimodeistvie vuzov i predpriatii: tsikl upravleniia [Management cycle in cooperation between higher education institutions and enterprises]. *Vysshiee obrazovanie v Rossii – Higher Education in Russia*, no. 4 (2013): 141 – 143.
8. Pogodaev A. K. Vzaimodeistvie vuzov s administratsiei oblasti i rabotodateliami – vazhnoe slagaemoe effektivnosti [The interaction of universities with the regional administration and employers – an important component of the effectiveness]. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. (Serii: Problemy vysshego obrazovaniia) – Proceedings of Voronezh State University. (Series: Problems of higher education)*, no. 2 (2015): 16 – 18.
9. Saburova M. M. K voprosu o vzaimodeistvii vuzov i rabotodatelei na sovremennom etape razvitiia ros-siiskogo obshchestva [To the question about the interaction of universities and employers at the present stage of Russian society development]. *Elektronnoe obuchenie v nepreryvnom obrazovanii – Electronic training in continuous education*, 1, no. 1(2) (2015): 645 – 649.
10. Chumakova E. V. Vzaimodeistvie vuzov i rabotodatelei: napravleniia sotrudnichestva i problemy razvitiia [Interaction of universities and employers: areas of cooperation and problems of development]. *Vestnik TvGU. (Serii: Ekonomika i upravlenie) – Herald of Tver state University (Series: Economics and Management)*, no. 3 (2014): 260 – 268.
11. Shevelev N. A. Strategicheskoe partnerstvo vuza i predpriatii – osnova innovatsionnogo razvitiia ekonomiki [Strategic partnership of universities and enterprises – basis for innovative economy development]. *Vysshiee obrazovanie v Rossii – Higher Education in Russia*, no. 11 (2013): 50 – 54.
12. Shevchenko D. A., Kaplan D. A., Kunevich Ia. Iu. Sovremennaia organizatsiia vzaimodeistviia vuza i rabotodatelei [Modern organization of interaction of higher education institution and employers]. *Chelovecheskii kapital i professional'noe obrazovanie – Human Capital Assets and Professional Education*, no. 1(1) (2012): 13 – 17.
13. Iazovtsev I. A. Genezis vzaimodeistviia sistemy «vuz-rabotodatel'» [Genesis of the System of Higher Education Institutions and Employers Cooperation]. *Upravlenets – The Manager*, no. 7 – 8(35 – 36) (2012): 38 – 44.