

Научная статья

УДК 378.1

doi:10.22394/1818-4049-2023-105-4-151-165

Подходы к определению значимости и результата согласованности интересов сторон в системе высшего образования

Александр Вячеславович Назаров¹, Руслан Алексеевич Долженко²

^{1,2} Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия

¹ nasarow.aw@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0003-2587-6618>

² rad@usue.ru <https://orcid.org/0000-0003-3524-3005>

Аннотация. Образовательные организации высшего образования все меньше могут полагаться на образование и науку как миссии, в отрыве от согласования их с конкретными потребностями окружения и формирования программируемого вклада в развитие общества. Обретает важность социально-экономическая миссия образовательной организации. Взаимодействие с кругом заинтересованных сторон для университета должно иметь эффект, значимый на уровне вопросов поддержки развития и безопасности региона, учитывать цели и ценности взаимодействия в научно-образовательном процессе. В статье актуализирован блок параметров университета в обеспечении социально-экономического развития региона на примере содействия трудоустройству выпускников; представлена модель формирования и реализации программы взаимодействия, направленной на стратегическое содействие трудоустройству выпускников на вакантные позиции региональных работодателей с сохранением таким образом выпускников в регионе; представлен подход к определению интегрального результата согласованности интересов заинтересованных сторон в рамках программы.

Ключевые слова: образовательные организации высшего образования, стейкхолдеры университета, кадровая безопасность, содействие трудоустройству

Для цитирования: Назаров А. В., Долженко Р. А. Подходы к определению значимости и результата согласованности интересов сторон в системе высшего образования // Власть и управление на Востоке России. 2023. № 4 (105). С. 151–165. <https://doi.org/10.22394/1818-4049-2023-105-4-151-165>

Approach to determining significance and result of consistency of the interests of the higher education organizations' stakeholders

Aleksandr V. Nazarov¹, Ruslan A. Dolzhenko²

^{1,2} Ural State University of Economics, Yekaterinburg, Russia

¹ nasarow.aw@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0003-2587-6618>

² rad@usue.ru <https://orcid.org/0000-0003-3524-3005>

Abstract. Organizations of higher education cannot only rely on education and science as missions in isolation from their alignment with the specific needs of the environment and the formation of a programmable contribution to the development of society. The socio-economic mission of an educational organization is gaining importance. Interaction with a range of stakeholders for the university should have an effect significant at the level of issues of support for the development and security

of the region, take into account the goals and values of interaction in the scientific and educational process. The article actualizes the block of university parameters in ensuring the socio-economic development of the region by the example of promoting the employment of graduates, presents a model for the formation and implementation of an interaction program aimed at strategically promoting the employment of graduates to vacant positions of regional employers, thus preserving graduates in the region, presents an approach to determining the integral result of the coherence of the interests of stakeholders within the framework of programs.

Keywords: organization of higher education, university stakeholders, personnel security, employment promotion

For citation: Nazarov A. V., Dolzhenko R. A. Approach to determining significance and result of consistency of the interests of the higher education organizations' stakeholders // Power and Administration in the East of Russia. 2023. No. 4 (105). Pp. 151–165. <https://doi.org/10.22394/1818-4049-2023-105-4-151-165>

Введение

Образовательные организации высшего образования (далее – ООВО), особенно региональные, переходят в систему социально-экономических координат, в которой, помимо исполнения собственно образовательной и научной функций, для обеспечения конкурентоспособности и укрепления бренда организации необходим отклик на среду запросов широкого круга заинтересованных сторон с формированием долгосрочной системы согласования интересов, т. е. включение в собственные планы стратегического развития и практику работы способствующих этому направлений, проектов и программ. Общественно значимую роль, или «третью миссию», в данном прочтении обуславливают параметры регионально-общественно-политического и экономического устройства, организационных принципов высшего образования, а также более абстрактные параметры: степень гистерезиса социально-экономической системы и менталитет граждан. Отметим, что для российской модели третьей миссии ключевым участником процессов коммуникации и координации является государство и отдельные его органы управления, вместе с этим совмещающие роль требовательного стейкхолдера (в т. ч. и ввиду статуса учредителя для образовательных организаций).

Именно государство определяет одним из существенных показателей деятельности ООВО инновационную активность, однако третья миссия должна включать

в себя и некоммерческую работу, направленную на пользу общества [Зиневич, Балмасова, 2015]. Отечественные ученые подвергают критике практику взаимодействия российских университетов с обществом за определенную узость рамок и самоограничение [Видревич, Первухина, 2018; Кудряшова, Сорокин, Бугаенко, 2020; Сорокин, 2020]: сотрудничество может быть направлено на решение задач повышения качества образовательных и исследовательских услуг, синхронизации с запросами рынка труда, однако темы некоммерческой социальной вовлеченности могут выпадать из повестки развития взаимоотношений, при этом сами отношения ориентированы по краткосрочным целям, в частности по финансовым.

Однако в отношении региональных ООВО исследователи (например, В. А. Смирнов) делают предостережение от опоры только на третью (социальную) функцию [Смирнов, 2014] ввиду того прочтения, что это возможность презентации ООВО образовательных и научных продуктов региональным сообществам, т. е. ООВО предстает платформой формирования научной составляющей для роли драйвера развития региональной инновационной экономики и системы формирования и развития площадок реализации эффективных образовательных технологий [Островкин, Сандлер, 2021].

Таким образом, формируются контуры пересечения интересов ООВО и региона, регионального сообщества.

Включение образовательных организаций в региональную повестку, притом с позиций различных стейкхолдеров образования, рассмотрено, к примеру, А.А. Андреевым [Андреев, 2013], Е.А. Морозовой [Морозова, 2014], Л.Д. Масловым и Е.Б. Гаффоровой [Маслов, Гаффорова, 2012], М.Н. Овчинниковым [Овчинников, 2013], В.А. Смирновым [Смирнов, 2014], А.А. Спиридоновой и Е.Г. Хомутовой [Спиридонова, Хомутова, 2012], Х.Г. Тхагапсоевым [Тхагапсоев, 2014] и др. Однако подходы не вносят единого концептуального представления по системам показателей, что является принципиальным для формирования общерегиональной системы анализа согласования интересов, способной иметь черты бенчмаркинга.

Целью работы является попытка разработать подход к определению интегрального результата согласованности интересов по конкретному участку – содействию трудоустройству выпускников – в общем потенциально возможном комплексе показателей.

Дискуссионным остается вопрос, является ли содействие трудоустройству ключевым направлением, однако к настоящему моменту оно становится одной из приоритетных тем в контексте взаимодействия учредителей образовательных организаций, государственных органов (могут совпадать с учредителем), сообществ и образовательных организаций. С 2022 г. доля трудоустроенных выпускников включается в число аккредитационных показателей ООВО¹ и ранее – в иные документы по планам развития образовательной системы. Более того, тема трудоустройства выпускников с поиском инструментов их сохранения в регионе прямым образом связана с вопросами обеспечения кадровой безопасности региона (далее – КБ).

Содействие трудоустройству выпускников в системе кадровой безопасности региона

В долгосрочной перспективе КБ

определяется как важный интеллектуальный и профессиональный ресурс, обеспечивающий эффективное социально-экономическое развитие и конкурентоспособность в международной системе разделения труда [Астахова, Ларионова, Панькова, Чупрова, 2018], тем более при наличии сдерживающих социально-экономическое развитие общества факторов и необходимости поиска реализаций переориентирования интеллектуально-экономических систем [Долженко, Назаров, 2023].

Выход на позитивную динамику показателей КБ территории может рассматриваться в качестве меры согласованности усилий заинтересованных сторон благодаря содействию в сохранении выпускников ООВО (или привлечении их в регионе) образовательных организаций в регионе и наращивания инвестиций либо иной вовлеченности в поддержку и целевое развитие региональных ООВО. Каждый выпускник, желающий сохраниться в профессии согласно полученному образованию, помимо личной воли демонстрирует эффективность сообщения ООВО, предоставивших возможности профессионального развития и вовлечения с микросредой.

Перечень показателей кадровой безопасности региона представили, например, Н.В. Боровских и Е.А. Кипервар [Боровских, Кипервар, 2018]. В рамках него прямо или косвенно ООВО своими действиями и параметрами (характеристиками) может влиять на:

- индекс производительности труда – путем содействия внедрению практик научной организации труда, разработке и внедрению технических и управленческих инноваций;
- индекс человеческого развития – путем популяризации и предоставления инструментов, развивающих способность получать знания и достигать достойного их уровня;
- удельный вес занятых с высшим образованием в экономике региона – путем

¹ Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 25 ноября 2021 г. № 1094 «Об утверждении аккредитационных показателей по образовательным программам высшего образования» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202111290001> (дата обращения: 25.10.2023)

развития партнерских программ с работодателями и общественными организациями;

- сокращение доли населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума через мотивацию к обретению новых навыков и знаний, переквалификации;

- выход миграционного сальдо на положительное значение (либо сдерживание отрицательного тренда) – путем сохранения выпускников вузов в регионе и привлечения в регион высококвалифицированных кадров содействием их квалификационному развитию, в т. ч. продолжающих образование в региональных вузах.

Сконцентрируемся на последнем пункте. В рамках методического обеспечения исследования влияния ООВО на кадровую безопасность региона нас в общих миграционных потоках интересует возможность получения статистики по выпускникам.

Платформа «Факультетус»² обрабатывает базы данных «Работы России» и предоставляет интерфейс для получения статистической информации о количестве трудоустроенных выпускников в общем выпуске в разрезе образовательных организаций, регионов, отраслей, являясь единственным источником подобной информации.

В таблицах 1 и 2 в сокращенном виде представлено сопоставление зафиксированных государственными базами потоков выпускников в разрезе регионов выбытия и прибытия по отношению к Свердловской области.

В таблице 1 не показаны единичные перемещения из Тамбовской области, Еврейской автономной области, Чукотского автономного округа, Ненецкого автономного округа. В таблице 2 показаны топ-20 регионов, в которые мигрируют выпускники.

Представленные данные демонстрируют общий порядок миграционных показателей среди выпускников. Вывод о сокращении количества выпускников ООВО, участвующих в процессах межрегиональной трудовой миграции, теряет в корректности вне учета накопительного

эффекта за каждый последующий год после выпуска. Это не отменяет общей ситуации: сальдо по выпускникам отрицательное, что продемонстрировано в таблице 3, при этом учтено общее сокращение численности выпускников.

Некоторый тренд на сокращение выбывающих из региона выпускников ООВО с определенной долей уверенности может быть выявлен: доля выбывших в общем объеме выпуска может стать менее 14% для выпусков 2022 г. и последующих, но вновь отметим, что все еще может не быть исчерпан миграционный потенциал выпускников до 2021 г. Впрочем, представленное в таблице 4 исследование миграционных темпов сообщает, что около 90% выбывших выпускников могли принять миграционное решение в течение первого года после выпуска.

Отдельный методический интерес может представлять сопоставление разнобразия регионов-поставщиков и регионов-доноров в целях выявления комбинаций регионов с устойчиво проявляемым обменом.

В настоящий момент можно заключить, что свердловские выпускники в определенной степени обладают трудовой мобильностью, однако сама область все еще скорее является поставщиком кадров без восполнения баланса трудовых высококвалифицированных и обладающих высоким потенциалом трудовых ресурсов извне. Безработица не может быть объяснением отрицательного миграционного сальдо, т.к. согласно данным Росстата уровень безработицы в регионе является низким: 2019 г. – 4,2%, 2020 г. – 5,8%, 2021 г. – 4,1%. Нельзя исключать несоответствие структуры спроса и предложения, недостатка способных заинтересовать молодежь вакансий.

Последнее авторское исследование спроса и предложения, проведенное на примере сектора управления персоналом [Долженко, Назаров, 2023] (является релевантным для текущего исследования ввиду того, что в ООВО Свердловской области расположены наиболее крупные кафедры, производящие подготовку в сфере управления персоналом и эконо-

² Статистический модуль загрузки данных «Работа в России» // Сайт «Факультетус». URL: <https://facultetus.ru/trudvsemmonitoring> (дата обращения: 25.10.2023)

Таблица 1

**Распределение регионов, чьи выпускники ООВО мигрировали
в Свердловскую область (прибывшие) в 2019–2022 гг.**

Миграция	Из выпуска 2019 г.		Из выпуска 2020 г.		Из выпуска 2021 г.		Из выпуска 2022 г.	
	2019 чел.	2019 доля, %	2020 чел.	2020 доля, %	2021 чел.	2021 доля, %	2022 чел.	2022 доля, %
Свердловская область	3058	87,7	2756	87,19	2582	87,64	2163	86,8
Москва	269	7,71	241	7,62	232	7,88	196	7,87
Санкт-Петербург	75	2,15	84	2,66	71	2,41	62	2,49
Челябинская область	31	0,89	30	0,95	17	0,58	33	1,32
Ханты-Мансийский автономный округ - Югра	18	0,52	17	0,54	14	0,48	11	0,44
Тюменская область	12	0,34	2	0,06	8	0,27	8	0,32
Томская область	5	0,14	4	0,13	3	0,1	4	0,16
Ярославская область	4	0,11	4	0,13	1	0,03	3	0,12
Ямало-Ненецкий автономный округ	4	0,11	3	0,09	7	0,24	–	–
Республика Крым	3	0,09	2	0,06	3	0,1	–	–
Смоленская область	2	0,06	2	0,06	1	0,03	1	0,04
Тульская область	2	0,06	1	0,03	3	0,1	1	0,04
Ульяновская область	2	0,06	4	0,13	–	–	5	0,2
Тверская область	1	0,03	3	0,09	1	0,03	1	0,04
Севастополь	–	–	4	0,13	2	0,07	–	–
Забайкальский край	–	–	2	0,06	–	–	2	0,08
<...>	<...>	<...>	<...>	<...>	<...>	<...>	<...>	<...>
Всего	3487		3161		2946		2492	

Примечание: в отношении Свердловской области демонстрируется внутрирегиональная мобильность.

Источник: составлено авторами по данным статмодуля платформы «Факультетус».

мики труда, их можно считать одной из визитных карточек ООВО Свердловской области), показывает, что Урал занимает второе-третье место по количеству публикуемых вакансий на крупнейшем рабочем портале, и направление «Управления персоналом» является не единственным востребованным с позиции работодателей.

Отметим, что по данным Росстата не сегментирующего вакансии (в частности для старта карьеры, для лиц с минимумом или отсутствием опыта работы), наблюдается устойчивый тренд на увеличение темпов роста начисленной заработной платы, что показано на рисунке 1.

Впрочем, при сопоставлении динамики указанных уровней зарплат по региону с отраженными зарплатами конкретно выпускников ООВО (рис. 2) становится заметным соотношение, указывающее на определенную смену поведения выпускников, выражающееся в сокращении влияния уровня заработной платы на миграционное решение. Можно увидеть, что зарплатное предложение чаще не превышает среднего значения для региона или существенно от него отстает.

Как упоминалось ранее, по периоду 2021–2022 гг. результаты носят характер окончательных, вместе с тем и сами выпускники ввиду последующего развития

Таблица 2

**Распределение регионов трудоустройства выпускников ООВО
Свердловской области (выбывшие) в 2019–2022 гг.**

Миграция	Из выпуска 2019 г.		Из выпуска 2020 г.		Из выпуска 2021 г.		Из выпуска 2022 г.	
	2019 чел.	2019 доля, %	2020 чел.	2020 доля, %	2021 чел.	2021 доля, %	2022 чел.	2022 доля, %
Москва	1922	44,82	1587	42,66	1402	42,8	716	36,68
Санкт-Петербург	504	11,75	420	11,29	324	9,89	176	9,02
Пермский край	270	6,3	277	7,45	273	8,33	180	9,22
Свердловская область	174	4,06	160	4,3	178	5,43	109	5,58
Московская область	151	3,52	121	3,25	105	3,21	58	2,97
Республика Башкортостан	132	3,08	117	3,15	116	3,54	103	5,28
Краснодарский край	109	2,54	103	2,77	88	2,69	60	3,07
Кемеровская область	72	1,68	87	2,34	52	1,59	23	1,18
Омская область	67	1,56	68	1,83	26	0,79	42	2,15
Новосибирская область	52	1,21	62	1,67	45	1,37	27	1,38
Оренбургская область	79	1,84	61	1,64	70	2,14	65	3,33
Республика Тыва	39	0,91	52	1,4	51	1,56	28	1,43
Нижегородская область	24	0,56	46	1,24	32	0,98	32	1,64
Удмуртская Республика	53	1,24	41	1,1	33	1,01	19	0,97
Республика Татарстан	49	1,14	40	1,08	27	0,82	21	1,08
Республика Саха (Якутия)	36	0,84	37	0,99	28	0,85	15	0,77
Красноярский край	76	1,77	30	0,81	46	1,4	34	1,74
Кировская область	15	0,35	23	0,62	14	0,43	13	0,67
Самарская область	43	1	21	0,56	18	0,55	13	0,67
Ханты-Мансийский автономный округ - Югра	34	0,79	21	0,56	17	0,52	13	0,67
<...>	<...>	<...>	<...>	<...>	<...>	<...>	<...>	<...>
Всего	4288		3720		3276		1952	

Примечание: в отношении Свердловской области демонстрируется внутрирегиональная мобильность.

Источник: составлено авторами по данным статмодуля платформы «Факультетус».

Таблица 3

**Сальдо миграции выпускников ООВО в Свердловской области
в 2019–2022 гг.**

Год	Прибывшие, чел.	Выбывшие, чел.	Сальдо, чел.	Всего выпускников ООВО (округ.), чел.	Доля выбывших в общем объеме выпуска, %
2019	429	4114	-3685	28000	14,7
2020	405	3560	-3155	25500	14,0
2021	364	3098	-2734	23900	13,0
2022	329	1843	-1514	23500	7,8

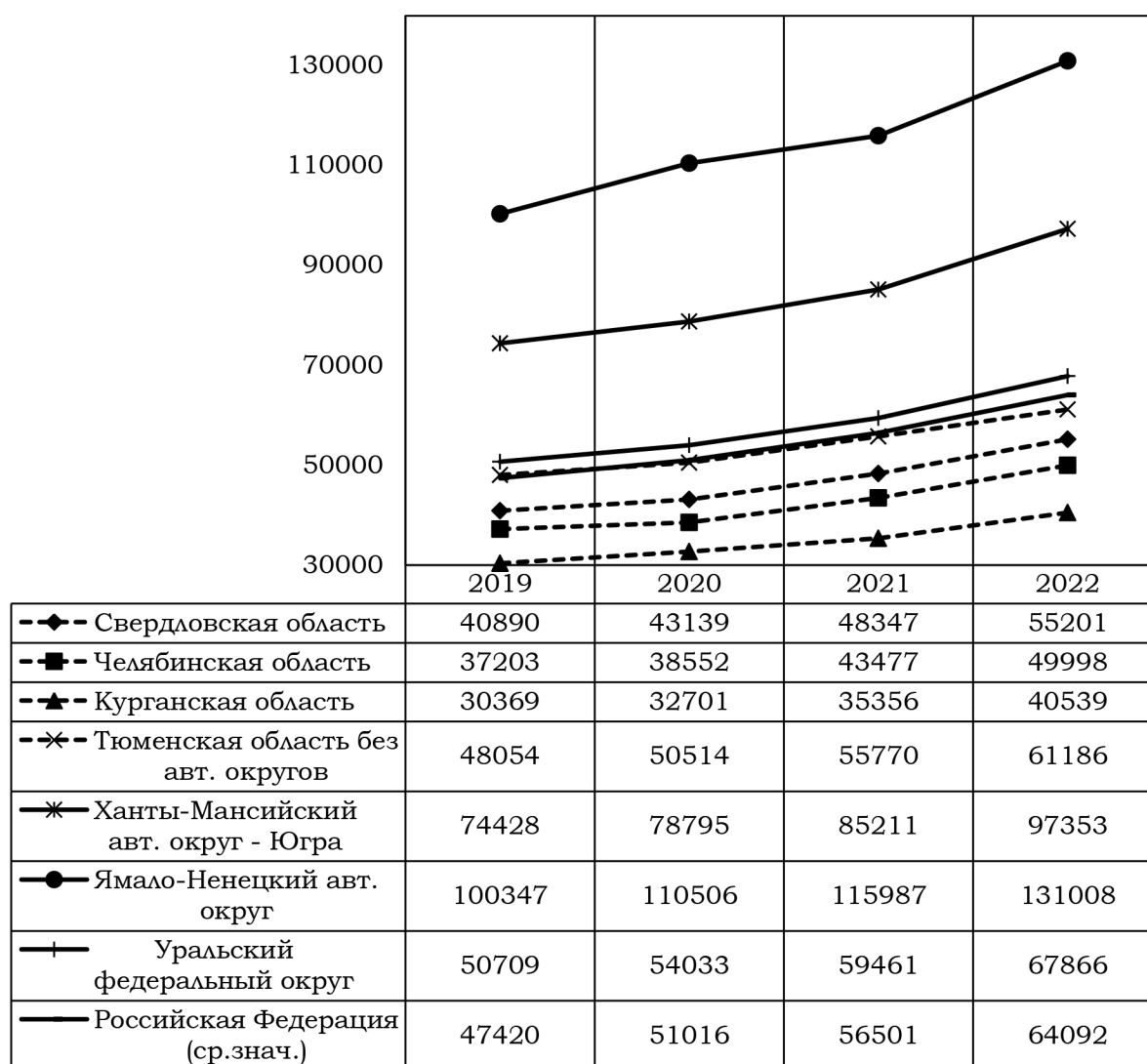
Источник: составлено авторами.

Таблица 4

Динамика миграционных темпов в Свердловской области в 2019–2022 гг.

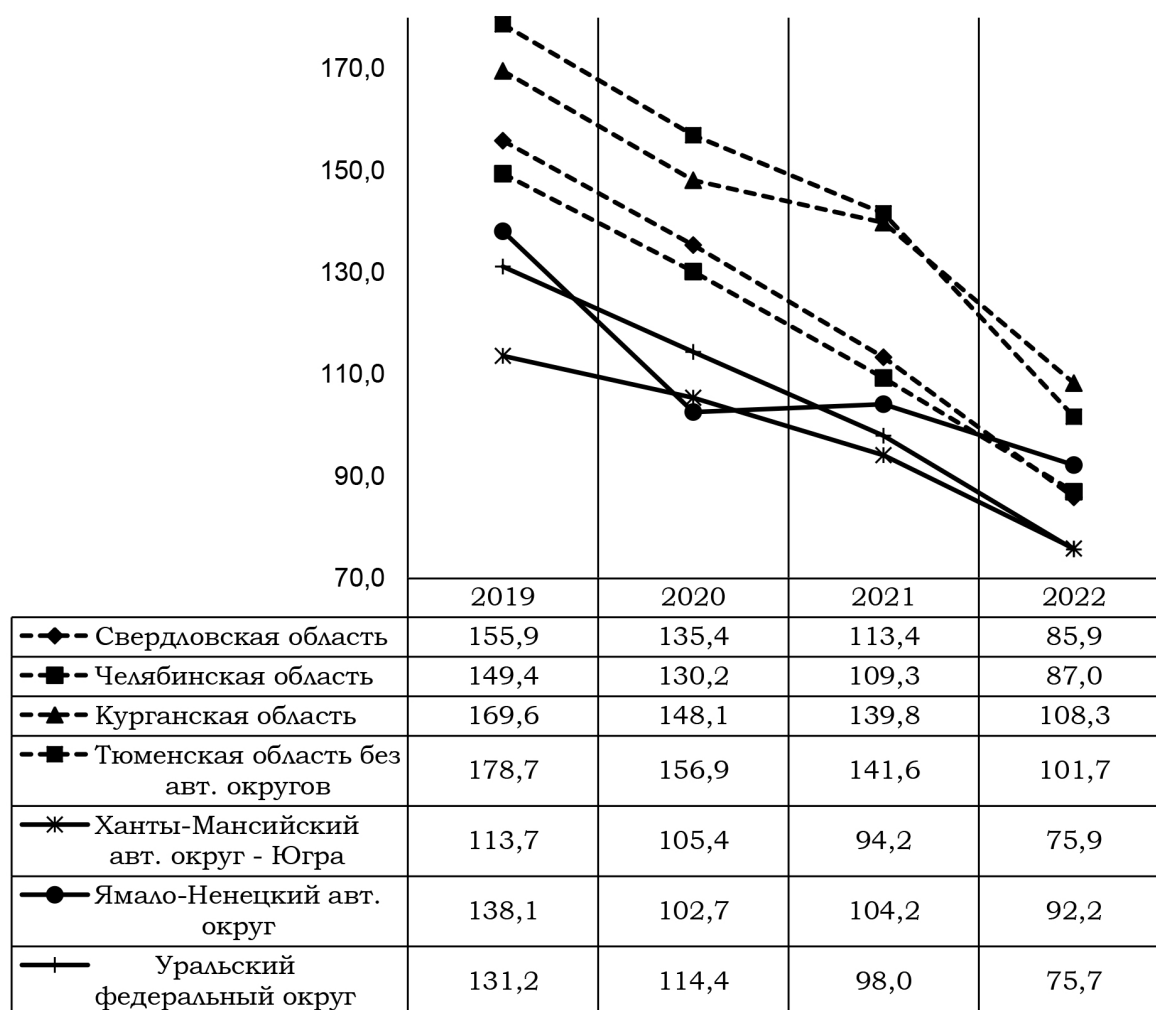
Периоды	Прибывшие, %.	Выбывшие, %.	Сальдо, %.	Всего выпускников ООВО (округа.), %	Доля выбывших в общем объеме выпуска, %
2020 к 2019	0,94	0,87	0,86	0,91	0,95
2021 к 2020	0,90	0,87	0,87	0,94	0,93
2022 к 2021	0,90	0,59	0,55	0,98	0,61

Источник: составлено авторами.



Источник: составлено авторами по данным статмодуля платформы «Факультетус».

Рис. 1. Динамика среднего уровня среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников по полному кругу организаций Уральского федерального округа в 2019–2022 гг., руб.



Источник: составлено авторами по данным статмодуля платформы «Факультетус».

Рис. 2. Соотношение средних уровней начисленных заработных плат выпускников ООВО к средним уровням заработных плат по региону в 2019–2022 гг., %

профессиональных компетенций способны претендовать на более высокооплачиваемые карьерные предложения. Однако представленные материалы указывают, что в течение как минимум первого года после выпуска при межрегиональной миграции имеет значимость не только вопрос материальной мотивации, присутствуют и другие факторы, на часть из которых может повлиять ООВО и ее кадровые партнеры в целях сохранения выпускника в регионе.

Модель разработки и реализации программы

В. А. Смирнов отмечает, что для преодоления ключевых факторов риска

включения ООВО в региональный рынок возможны две стратегии:

- максимально широкое открытие пространства ООВО сообществам региона;

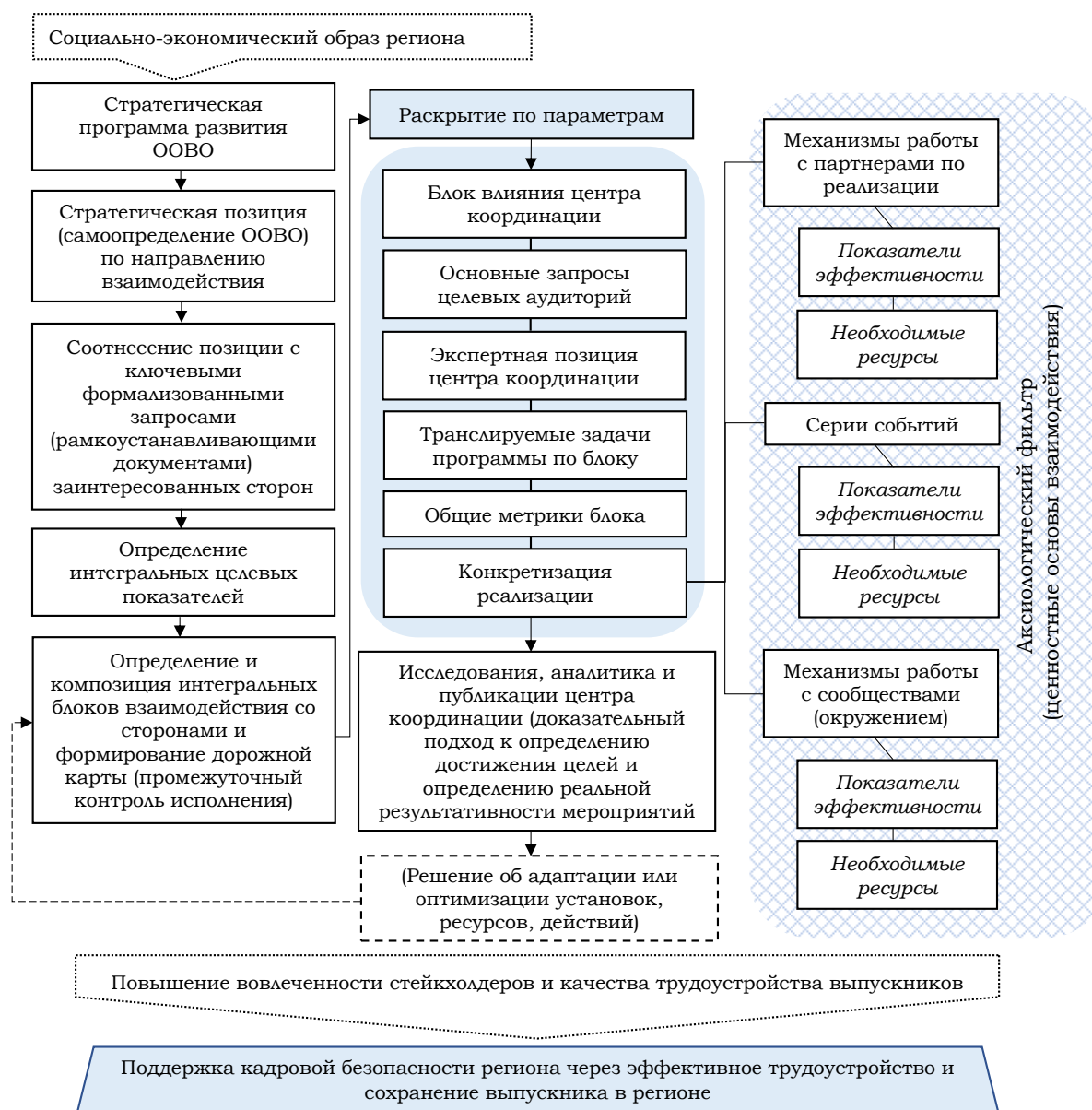
- производство событий, не реализуемых другими социальными институтами региона [Смирнов, 2014].

По нашему мнению, скорее это два стратегических проекта вовлечения ООВО в региональную повестку и придания динамики развитию конкретных запросов, поскольку открытие пространства ООВО (не только физической территории) может иметь реализацию именно в виде уникальных мероприятий, «упа-

кованных» в программу развития взаимоотношений, способную привести к повышению согласованности общих усилий. При этом в реализации учитываться должны и целевые, и ценностные ожидания и эффекты взаимодействия заинтересованных сторон, при этом согласуясь со стратегическими позициями и планами ООВО (а может быть, и корректируя их). Раскрытие модели реализации и адаптации подобной стратегической программы, ориентированной на генерацию событий по содействию трудоу-

стройству, представлено на рисунке 3.

Программа сфокусирована на удовлетворении потребностей в замещении вакантных должностей молодых специалистов на предприятиях и организациях региона – кадровых партнерах ООВО привлечением к трудоустройству выпускников конкретной ООВО согласно направленности (профилю) подготовки с минимизацией сроков ожидания (отклика сторон). Объемность и разнообразие содержания преследует задачу диверсификации и синергии методов внушения



Источник: составлено авторами.

Рис. 3. Модель реализации ценностно-целевой стратегической программы

получателю программы осознанности в профессиональном, компетентностном измерении во время обучения; вовлечения в осознанное построение индивидуальной траектории развития в целях фасилитации процесса выхода на рынок труда.

При этом при подготовке к формированию и реализации программы центр координации ее исполнения в своей деятельности учитывает:

- планы социально-экономического развития региона (и муниципалитетов – при востребованности);
- наличие перечня направлений (сфер), поддержка кадровой обеспеченности которых является приоритетной согласно официальным документам и запросам федеральной и региональной власти;
- оценку удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников по направлениям подготовки;
- стратегические позиции, ресурсы и практики структурной коммуникации ООВО;
- на основе внутренней аналитики – по опросам, статистическим данным и пр. – текущую ситуацию по диспропорциям в занятости (или потенциальной занятости) в разрезе направлений подготовки, самостоятельной активности выпускников (будущих выпускников) на рынке труда для определения направлений, требующих поддержки ввиду ограниченности спроса или иных факторов;
- оценку удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников по направлениям подготовки;
- формы и условия направления инвестиций в ООВО со стороны работодателей-партнеров;
- аксиологические основы взаимодействия заинтересованных сторон, в т. ч. для поиска и обоснования нефинансовых вариантов и повышения отклика конкретной стороны на процессы и результаты взаимодействия по программе.

Определение интегрального результата

В целом исследователями в различных соотношениях и построениях отмечают три вектора влияния ООВО в отношении региона [Беляков, Краснова, 2016; Болгова, 2019; Каменских, 2014; Курбатова, Каган, 2017; Кушников, Хаджинов, 2022; Огурцова, Перфильева, Фирсова, 2017]:

- его инновационное развитие, с

одной стороны, понимаемое как коммерциализация разработок, технологий, знаний, а с другой – производство самого знания, т. е. научные публикации и цитирования по ним в научных базах данных;

- развитие человеческого капитала ввиду подготовки высококвалифицированных кадров с ожиданием получения ими уровня заработной платы не меньшего, чем у не имеющих статус выпускника ООВО;

– непосредственно экономическое развитие – через налоговые отчисления, генерацию доходов от инфраструктуры (кампуса) и пр., а также соотношение средней зарплаты работников ООВО к средней зарплате в регионе.

В частности, опираясь исключительно на уровень зарплаты работников ООВО, их стаж и коэффициент увеличения доходов, определяют общий вклад образования С.А. Беляков и Г.А. Краснова [Беляков, Краснова, 2016]. Наиболее же полный перечень входных ресурсов и выходных показателей результативности, по нашему мнению, представлен Е.В. Огурцовой, О.В. Перфильевой, А.А. Фирсовой [Огурцова, Перфильева, Фирсова, 2017], впрочем, в дальнейшем желательно продолжение исследований в виде формирования объединенной модели учета (к примеру, системы сбалансированных показателей).

Авторский же подход к определению интегрального показателя результативности взаимодействия ООВО с внешней средой в контексте направленности на содействие трудоустройству как важному для кадровой безопасности региона фактору опирается на принятие результативности трудоустройства выпускников, а точнее – на динамику скорости трудоустройства с ориентиром на соответствие места трудоустройства (должности, характера деятельности) направлению (профилю) подготовки и сохранение кадров в регионе по получении образования. Конкретное цифровое значение существенно зависит от обладания ООВО (его координационным центром по стейкхолдерской программе) фактическими, а не расчетными данными. Однако даже с опорой на средние значения из открытой статистики возможно построение и получение ожидаемого предельного результата, который предлагается выразить следующей

функцией (формула 1)

$$FPc = f_a \left(Rg_a, \downarrow_{n \rightarrow 0} Le_a, Se_a, Te_a, Is_a \right) - f_d(Rg_d, Le_d, Se_d, Te_d, Is_d), \quad (1)$$

где Pc – результативность согласованности;

f_a – функция согласованности (при управляющем воздействии);

f_d – функция несогласованности (вне воздействия);

Rg – количество выпускников, оставшихся в регионе (согласно используемому срезу по уровням квалификации и формам обучения, если не рассматривается выпуск целиком);

Le – распределение выпускников по времени ожидания их трудоустройства (накопительно, в пределе до 100% от выпуска);

$\downarrow_{n \rightarrow 0} Le_a$ – ожидание минимизации периода поиска и выхода на место трудоустройства максимально возможного количества выпускников (вследствие отклика по мероприятиям в рамках программы);

Se – средний уровень заработной платы в регионе, применяемый при невозможности оперировать фактическими данными по каждому выпускнику; при наличии фактических данных подменяется на $\sum_{i=1}^n Se$, или сумму фактических заработных плат выпускников;

Te – доля налоговых отчислений, которая при наличии фактических данных может быть заменена на $\sum_{i=1}^n Te$, или сумму фактических налоговых отчислений, что заодно могло бы продемонстрировать доли лиц с различными налоговыми статусами (ИП, самозанятый, нерезидент, пребывание в теневом секторе экономики и пр.);

Is – дополнительный параметр учета (при наличии) инвестиций партнеров программы в ее реализацию, либо в целом в ООВО в целях развития сотрудничества по направлению содействия трудоустройству, а также профильных грантов и иных мер государственной и частной поддержки.

Для демонстрации примерного предполагаемого экономического результата (при введении программы) без указания объема инвестиций автором была использована внутренняя отчетность под-

разделения ООВО, курирующего вопросы трудоустройства выпускников за период 2020–2022 гг. В таблице 5 отображены только выпускники по очной форме (иные, на основе опыта прошлых лет, существенного вклада не вносят ввиду совмещения работы и обучения).

По представленным данным заметно, что существенная часть выпускников трудоустраивается в течение года после выпуска – в том числе и в пандемийное время. В рамках данных заметна следующая тенденция: к 2022 г. 86,8% выпускников были трудоустроены уже в течение 6 месяцев после выпуска.

Гипотетическое сокращение скорости нахождения студентом места работы вдвое как вполне адекватный результат согласования интересов в рамках стратегической программы в таком случае будет в скорости начала формирования и в размере налоговых отчислений по заработной плате в бюджет, ориентировочные расчеты в отношении чего представлены на в таблице 6.

Таким образом, при ускорении в два раза, т. е. при трудоустройстве 371 выпускника 2022 г. по очной форме обучения за 6 месяцев вместо 12 месяцев, с привязкой к средней начисленной заработной плате более 15 млн руб. могли быть дополнительно получены бюджетом России. Для региона же результат выражается в самом закрытии вакантных позиций у локальных работодателей и расходовании полученных молодым специалистом зарплатных средств также на местном рынке товаров и услуг, что обеспечивает и сохранение выпускников в регионе.

Заметим, что продемонстрирован потенциальный результат работы только одной ООВО, в то время как в Свердловской области функционирует 31 ООВО: часть из них являются ведомственными или специализированными, в связи с чем потенциал трудоустройства в момент окончания обучения ими во многом уже раскрыт и дополнительный потенциал они несут в меньшей степени.

Выводы

В результате проведенной работы актуализирована значимость ООВО в обеспечении социально-экономического развития региона, сформирована модель формирования и реализации программы взаимодействия, направленной на стра-

Таблица 5

Динамика скорости трудоустройства выпускников ООВО по очной форме за 2020–2022 гг.

Выпуск по очной форме бакалавриата и магистратуры	Выпуск 2020 г., чел. от общего выпуска	Выпуск 2020 г., % от общего выпуска	Выпуск 2021 г., чел. от общего выпуска	Выпуск 2021 г., % от общего выпуска	Выпуск 2022 г., чел. от общего выпуска	Выпуск 2022 г., % от общего выпуска
На момент выпуска, чел.	482	56,1	587	69,8	412	46
К 3-му месяцу, чел.	547	63,7	642	76,4	766	85,5
К 6-му месяцу, чел.	554	64,5	699	83,2	777	86,8
К 12-му месяцу после выпуска, чел.	725	84,4	783	93,2	783	89
Отклонение 3 мес. / на момент выпуска, абс.	65	7,6	55	6,6	354	39,5
Отклонение 6 мес. / 3 мес., абс.	7	0,8	57	6,8	11	1,3
Отклонение 12 мес. / 6 мес., абс.	171	19,9	84	10	6	2,2

Источник: составлено авторами.

Таблица 6

Объем налоговых отчислений за счет двукратного сокращения выпускниками времени выхода на работу ввиду отклика на предложения кадровых партнеров ООВО

Выпуск по очной форме бакалавриата и магистратуры	Выпуск 2020 г., чел. от общего выпуска	Выпуск 2021 г., чел. от общего выпуска	Выпуск 2022 г., чел. от общего выпуска
На момент выпуска	482	587	412
К 6-му месяцу	725	783	783
Отклонение 6 мес. / 3 мес.	243	196	371
Средняя заработная плата по региону (по данным Росстата), руб.	43 256	48 590	53 198
Возможная усредненная суммарная начисленная заработная плата за полгода с привязкой к средней заработной плате по региону, руб.	63 067 248	57 141 840	118 418 748
Возможные суммарные усредненные налоговые отчисления по НДФЛ (13%) с начисленной заработной платы с привязкой к средней заработной плате по региону, руб.	8 198 742,24	7 428 439,20	15 394 437,24

Источник: составлено авторами.

тегическое содействие этому, представлен подход к определению интегрального результата согласованности интересов в отношении содействия трудоустройству для удержания выпускников и удовлетворения потребностей работодателей в общем комплексе показателей развития и

безопасности региона.

Безусловно, содействие трудоустройству является дискуссионным направлением для определения его в качестве ключевого при оценке результативности работы ООВО, ее влияния и включенности в региональную повестку, равно как

и привлечение инвестиций партнеров может сигнализировать о востребованности ООВО и корректности, эффективности ее взаимодействий с заинтересованными сторонами, но не гарантировать обеспечение стратегических общественно значимых интересов.

В связи с этим дальнейшие исследования могут быть направлены на формирование объединенной модели комплексного учета и планирования участия ООВО в системе региональных показателей, а также формирование моделей публичных и ориентированных на контролируемые

органы дашбордов мониторинга влияния ООВО на социально-экономическое развитие и преобразование региона.

Вместе с этим дальнейшие исследования могут быть развернуты в отношении развития инструментов выявления и использования мотивов заинтересованных сторон научно-образовательного процесса в целях стратегического управления, особенно – участвующих в миграции выпускников, поскольку материальное вознаграждение, вероятно, не может самостоятельно объяснить всю наблюдаемую динамику.

Список источников:

1. Андреев А. Л. Университеты в контексте социальной истории: от «обучения культуре» к формированию креативных интеллектуальных сред // Высшее образование в России. 2013. № 6. С. 116–127.
2. Астахова Е. А., Ларионова Н. А., Панькова Л. Н., Чупрова Д. Б. Анализ современного состояния научных исследований в сфере кадровой безопасности // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2018. № 5(68). С. 31–39.
3. Беляков С. А., Краснова Г. А. Оценка вклада системы образования в социально-экономическое развитие региона: международные тенденции и Российский опыт // Университетское управление: практика и анализ. 2016. №3 (103). С. 8–15. <https://doi.org/10.15826/umj.2016.103.011>
4. Болгова Е. В. Экономическое влияние университетов на региональный рост: современные инструменты анализа // Проблемы предприятий: теория и практика. 2019. № 1–1. С. 42–47.
5. Боровских Н. В., Кипервар Е. А. Кадровая безопасность как элемент экономической безопасности региона // Омский научный вестник. Серия «Общество. История. Современность». 2018. №2. С. 122–126. <https://doi.org/10.25206/2542-0488-2018-2-122-127>
6. Видревич М. Б., Первухина И. В. Особенности формирования университетов третьего поколения в России // Казанский педагогический журнал. 2018. № 5 (130). С. 46–50.
7. Долженко Р. А., Назаров А. В. Социально-экономическое развитие страны в контексте санкционного давления // Экономическое развитие России. 2023. № 5. С. 8–18.
8. Зиневич О. В., Балмасова Т. А. «Третья миссия» и социальная вовлеченность университетов: к постановке проблемы // Власть. 2015. № 6. С. 67–72.
9. Каменских М. А. Исследование влияния университетов на региональное экономическое развитие // Региональная экономика: теория и практика. 2014. № 42. С. 12–20.
10. Кудряшова Е. В., Сорокин С. Э., Бугаенко О. Д. Взаимодействие университетов со сферой производства как элемент реализации «Третьей миссии» // Высшее образование в России. 2020. № 5. С. 9–21.
11. Курбатова М. В., Каган Е. С. Роль университетов в формировании научно-технического потенциала и в развитии регионов Российской Федерации // Университетское управление: практика и анализ. 2017. Т. 21. № 5. URL: <https://www.umj.ru/jour/article/viewFile/123/124> (дата обращения: 25.10.2023)
12. Кушников Е. И., Хаджинов А. В. Некоторые аспекты оценки влияния образования на экономический рост // Вопросы инновационной экономики. 2022. Т. 12. № 1. С. 535–550. <https://doi.org/10.18334/vinec.12.1.114061>
13. Маслов А. Д., Гаффорова Е. Б. Стратегическое управление вузами: анализ тре-

бований заинтересованных сторон // Университетское управление: практика и анализ. 2012. № 5. С. 53–60.

14. Морозова Е. А. Совершенствование управления вузами региона на основе анализа мнения студентов // Университетское управление: практика и анализ. 2014. № 6 (94). С. 102–109.

15. Овчинников М. Н. Изменения в системе российского высшего профессионального образования в свете глобальных социальных и управленческих трендов // Университетское управление: практика и анализ. 2013. № 6. С. 19–26.

16. Огурцова Е. В., Перфильева О. В., Фирсова А. А. Показатели оценки вклада университета в инновационное развитие региона // Университетское управление: практика и анализ. 2017. № 4 (110). С. 53–62.

17. Островкин Д. Л., Сандлер Д. Г. Стратегическое управления в вузе: современный взгляд российских авторов // АЛЬМАНАХ КРЫМ. 2021. № 28. С. 69–87. EDN: NCEGYQ

18. Смирнов В. А. Интеграция университета в региональные процессы: возможные стратегии и ключевые факторы риска // Университетское управление: практика и анализ. 2014. № 6 (94). С. 57–68.

19. Сорокин С. Э. Либеральный и утилитарный подходы в эволюции представлений о миссии университетов // Вестник Северного (Арктического) федерального университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. 2020. № 3. С. 91–99.

20. Спиридонова А. А., Хомутова Е. Г. Исследование удовлетворенности студентов: подход, ориентированный на запросы потребителей // Университетское управление: практика и анализ. 2012. № 3. С. 91–96.

21. Тхагапсоев Х. Г. Региональный вуз выпадает из стратегии развития отечественного образования // Высшее образование в России. 2014. № 2. С. 38–42.

References:

1. Andreev A. L. (2013) Universities in the context of social history: from «teaching culture» to the formation of creative intellectual environments *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher education in Russia]. No. 6: 116–127.

2. Astakhova E. A., Larionova N. A., Pankova L. N., Chuprova D. B. (2018) Analysis of the current state of scientific research in the field of personnel security *Vestnik Severo-Kavkazskogo federal'nogo universiteta* [Bulletin of the North Caucasus Federal University]. No. 5: 31–39.

3. Belyakov S. A., Krasnova G. A. (2016) Assessment of the contribution of the education system to the socio-economic development of the region: international trends and Russian experience *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [University management: practice and analysis]. No.3 (103): 8–15. <https://doi.org/10.15826/umj.2016.103.011>

4. Bolgova E. V. (2019) The economic impact of universities on regional growth: modern tools of analysis *Problemy predpriyatij: teoriya i praktika* [Problems of enterprises: theory and practice]. No. 1–1: 42–47.

5. Borovskikh N. V., Kipervar E. A. (2018) Personnel security as an element of economic security of the region *Omskiy nauchnyy vestnik. Seriya «Obshchestvo. Istoriya. Sovremennost'»* [Omsk Scientific Bulletin. Series “Society. Story. Modernity”]. No. 2: 122–126. . <https://doi.org/10.25206/2542-0488-2018-2-122-127>

6. Vidrevich M. B., Pervukhina I. V. (2018) Features of the formation of third-generation universities in Russia *Kazanskiy pedagogicheskij zhurnal* [Kazan Pedagogical Journal]. No.5 (130): 46–50.

7. Dolzhenko R. A., Nazarov A. V. (2023) Socio-economic development of the country in the context of sanctions pressure *Ekonomicheskoe razvitie Rossii* [Economic development of Russia]. No. 5: 8–18.

8. Zinevich O. V., Balmasova T. A. (2015) The «third mission» and the social involvement of universities: towards the formulation of the problem *Vlast'* [Power]. No. 6: 67–72.

9. Kamenskikh M. A. (2014) Research of the influence of universities on regional economic development *Regional'naya ekonomika: teoriya i praktika* [Regional economics: theory and practice]. No. 42: 12–20.

10. Kudryashova E. V., Sorokin S. E., Bugayenko O. D. (2020) Interaction of universities with the sphere of production as an element of the implementation of the «third mission» *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher education in Russia]. No. 5: 9–21.
11. Kurbatova M. V., Kagan E. S. (2017) The role of universities in the formation of scientific and technical potential and in the development of the regions of the Russian Federation *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [University management: practice and analysis]. Vol. 21. No. 5. URL: <https://www.umj.ru/jour/article/viewFile/123/124>
12. Kushnikov E. I., Khadzhinov L. V. (2022) Some aspects of assessing the impact of education on economic growth *Voprosy innovacionnoj ekonomiki* [Issues of innovative economics]. Vol. 12. No. 1: 535–550 <https://doi.org/10.18334/vinec.12.1.114061>
13. Maslov L. D., Gafforova E. B. (2012) Strategic management of universities: analysis of the requirements of stakeholders *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [University management: practice and analysis]. No. 5: 53–60.
14. Morozova E. A. (2014) Improving the management of universities in the region based on the analysis of students' opinions *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [University management: practice and analysis]. No. 6 (94): 102–109.
15. Ovchinnikov M. N. (2013) Changes in the system of Russian higher professional education in the light of global social and managerial trends *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [University management: practice and analysis]. No. 6: 19–26.
16. Ogurtsova E. V., Perfilieva O. V., Firsova A. A. (2017) Indicators for assessing the contribution of the university to the innovative development of the region *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [University management: practice and analysis]. No. 4 (110): 53–62.
17. Ostrovkin D. L., Sandler D. G. (2021) Strategic management in higher education: a modern view of Russian authors *AL'MANAH KRYM* [ALMANAC CRIMEA]. No. 28: 69–87. EDN: NCEGYQ
18. Smirnov V. A. (2014) University integration into regional processes: possible strategies and key risk factors *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [University management: practice and analysis]. No. 6 (94): 57–68.
19. Sorokin S. E. (2020) Liberal and utilitarian approaches in the evolution of ideas about the mission of universities *Vestnik Severnogo (Arkticheskogo) federal'nogo universiteta. Seriya: Gumanitarnye i social'nye nauki* [Bulletin of the Northern (Arctic) federal university. Series: Humanities and Social Sciences]. 2020. No. 3: 91–99.
20. Spiridonova A. A., Khomutova E. G. (2012) Student satisfaction research: a consumer-oriented approach *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [University management: practice and analysis]. No. 3: 91–96.
21. Tkhagapsoev H. G. (2014) Regional'nyj vuz vypadaet iz strategii razvitiya otechestvennogo obrazovaniya *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher education in Russia]. 2014. No. 2: 38–42.

Статья поступила в редакцию 30.10.2023; одобрена после рецензирования 21.11.2023; принята к публикации 27.11.2023.

The article was submitted 30.10.2023; approved after reviewing 21.11.2023; accepted for publication 27.11.2023.

Информация об авторах

А. В. Назаров – старший преподаватель кафедры экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет;

Р. А. Долженко – доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет.

Information about the authors

A.V. Nazarov – lecturer of the Labour Economics and Human Resources Management Faculty, Ural State University of Economics

R.A. Dolzhenko – Doctor of Science (Economics), professor of the Labour Economics and Human Resources Management Faculty, Ural State University of Economics