

Интернет-журнал «Наукоедение» ISSN 2223-5167 <http://naukovedenie.ru/>

Том 8, №2 (2016) <http://naukovedenie.ru/index.php?p=vol8-2>

URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/45EVN216.pdf>

DOI: 10.15862/45EVN216 (<http://dx.doi.org/10.15862/45EVN216>)

Статья опубликована 11.04.2016.

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Чуланова О.Л., Богдан Е.С., Стрельцова Н.Я. Механизмы и инструменты взаимодействия хозяйствующих субъектов и Попечительского Совета Сургутского государственного университета с целью подготовки конкурентоспособных выпускников в условиях диверсификации экономики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 8, №2 (2016)

<http://naukovedenie.ru/PDF/45EVN216.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/45EVN216

**УДК 33**

**Чуланова Оксана Леонидовна**

БУ ВО Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский государственный университет», Россия, Сургут<sup>1</sup>

Профессор

Доктор экономических наук, доцент

E-mail: [chol9207@mail.ru](mailto:chol9207@mail.ru)

РИНЦ: [http://elibrary.ru/author\\_profile.asp?authorid=535996](http://elibrary.ru/author_profile.asp?authorid=535996)

**Богдан Елена Сергеевна**

БУ ВО Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский государственный университет», Россия, Сургут

Директор центра карьеры

Старший преподаватель

E-mail: [bogdan-es@mail.ru](mailto:bogdan-es@mail.ru)

РИНЦ: [http://elibrary.ru/author\\_items.asp?authorid=852948](http://elibrary.ru/author_items.asp?authorid=852948)

**Стрельцова Надежда Яковлевна**

БУ ВО Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Сургутский государственный университет», Россия, Сургут

Ведущий специалист по работе с попечительским советом

Кандидат педагогических наук, доцент

Член-корреспондент МАНПО

Заслуженный учитель РФ

E-mail: [streltsova\\_nia@surgu.ru](mailto:streltsova_nia@surgu.ru)

**Механизмы и инструменты взаимодействия  
хозяйствующих субъектов и Попечительского Совета  
Сургутского государственного университета с целью  
подготовки конкурентоспособных выпускников в  
условиях диверсификации экономики Ханты-  
Мансийского автономного округа – Югры**

**Аннотация.** Эффективное развитие нефтегазового комплекса, являющегося основой экономики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, возможно только за счет внедрения новых технологий. Разработка и внедрение новых технологий в нефтедобыче

---

<sup>1</sup> 628400, Тюменская область, ХМАО-Югра, г. Сургут, ул. Ленина 1

создают основные возможности стабилизации добычи нефти в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре. В связи с этим, необходимо готовить и развивать специализированные кадры, которые будут работать с инновациями. Практика взаимодействия Сургутского государственного университета с хозяйствующими субъектами г. Сургута показала, что организациям становится достаточно затратно привлекать высококвалифицированных специалистов с других территорий. В связи с этим возникает потребность в подготовке востребованных организациями региона специалистов на территории округа. Это позволит обучить сотрудников, актуализируя их компетенции под запросы конкретных организаций, готовых работать в инновационной экономике и присмотреться к кандидатам еще во время обучения в вузе или ссузе, дать первые практические навыки.

В статье предпринята попытка показать роль Попечительского совета университета в процессе взаимодействия хозяйствующих субъектов и Сургутского государственного университета с целью подготовки конкурентоспособных выпускников в условиях диверсификации экономики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры. Представлены основные результаты работы Попечительского совета СурГУ, обозначены основные драйверы развития. Представлена авторская модель эффективного взаимодействия всех участников процесса формирования конкурентного специалиста в соответствии с потребностями рынка труда для Ханты-Мансийского автономного округа – Югры с учетом перспектив, обозначенных в Стратегии развития до 2030 года (на основе процессного подхода и технологии SADT-моделирования).

**Ключевые слова:** экономика региона; диверсификация экономики; структура занятости; конкурентоспособность выпускников; Стратегия развития 2030; Попечительский Совет Сургутский государственный университет; SADT-модель эффективного взаимодействия всех участников процесса формирования конкурентного специалиста в соответствии с потребностями рынка труда для Ханты-Мансийского автономного округа - Югры

Ханты-Мансийский автономный округ и г. Сургут в частности относятся к территориям с преобладающим развитием в экономике сырьевого сектора. Развитие и современное состояние экономики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (далее ХМАО-Югры) в существенной мере определяется тенденциями, складывающимися в региональном топливно-энергетическом комплексе, вовлеченном в глобальный энергетический рынок и зависящем от динамики его конъюнктуры.

Предприятия нефтегазовой промышленности на протяжении многих лет формируют базовый сектор экономики автономного округа. В связи с этим ситуация в нефтегазовом секторе еще много лет будет определять основные параметры социально-экономического развития ХМАО-Югры на долгосрочную перспективу. К тому же добыча полезных ископаемых – доминирует и в структуре занятости населения, и по объему инвестиций в основной капитал, и по вкладу в ВРП, поэтому отказаться от развития этой отрасли невозможно, но наряду с этим необходимо развивать и другие виды экономической деятельности. Тема диверсификации экономики округа остается очень актуальной на протяжении многих лет. Этому вопросу много внимания уделено и в концепциях стратегического развития территории.

Как отмечено в Стратегии социально-экономического развития Ханты-Мансийского автономного округа-Югры до 2020 года и на период 2030 года<sup>2</sup> пик добычи нефти на территории автономного округа пройден. С 2008 г. в округе наблюдается сокращение ее объемов добычи. Данную ситуацию связывают как с внешними факторами – мировым финансово-экономическим кризисом, так и внутренними факторами – ухудшением качества ресурсной базы нефти, недостаточной активностью поиска, разведки и ввода в разработку новых месторождений, а также производственными планами компаний, предполагающими снижение добычи. Добыча нефти в ХМАО - Югре снижается практически по всем нефтяным компаниям, за исключением ОАО «Газпром нефть» и ОАО «Роснефть», которые ввели в разработку Приобское месторождение.

Если в 2011 году из недр ХМАО-Югры было добыто 262,5 млн. т, то к 2020 году, по прогнозам<sup>3</sup>, добыча составит 220 млн. т с постепенным сокращением уровня добычи нефти к 2030 году до 165 млн. т. Таким образом, добыча нефти за два десятилетия сократится в округе на 100 млн. т. Добыча будет уменьшаться в связи с естественным истощением разрабатываемых запасов нефти и отсутствием равнозначного для компенсации добычи резерва подготовленных к разработке запасов.

В перспективе, во избежание снижения темпов падения добычи нефти в округе, предполагается применение недропользователями методов интенсификации нефтедобычи, широкого использования успешно апробированных в округе методов увеличения нефтеотдачи, а также вовлечения в разработку части трудноизвлекаемых запасов на эксплуатируемых месторождениях<sup>4</sup>.

Как мы видим, дальнейшее эффективное развитие нефтегазового комплекса, являющегося основой региональной экономики, возможно только за счет внедрения новых технологий. Разработка и внедрение новых технологий в нефтедобыче создают основные возможности стабилизации добычи нефти в ХМАО-Югре. В связи с этим, необходимо подготавливать и развивать специализированные кадры, которые готовы работать с инновациями.

Как показывает практика взаимодействия Сургутского государственного университета с хозяйствующими субъектами г. Сургута, организациям становится достаточно затратно привлекать высококвалифицированных специалистов с других территорий. В связи с этим возникает потребность в подготовке востребованных организацией специалистов на территории округа. Это позволит обучить сотрудников, актуализируя их компетенции под запросы конкретных организаций, готовых работать в инновационной экономике и присмотреться к кандидатам еще во время обучения в вузе или ссузе, дать первые практические навыки.

Из стратегии социально-экономического развития нашего округа и г. Сургута, становится очевидным, что развитие территории связывают не только с нефтегазовым

---

<sup>2</sup> Стратегия социально-экономического развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры до 2020 года и на период 2030 года [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.ugra2030.admhmao.ru/docs/101-%D1%80%D0%BF.pdf> (дата обращения 10.01.2016 г.).

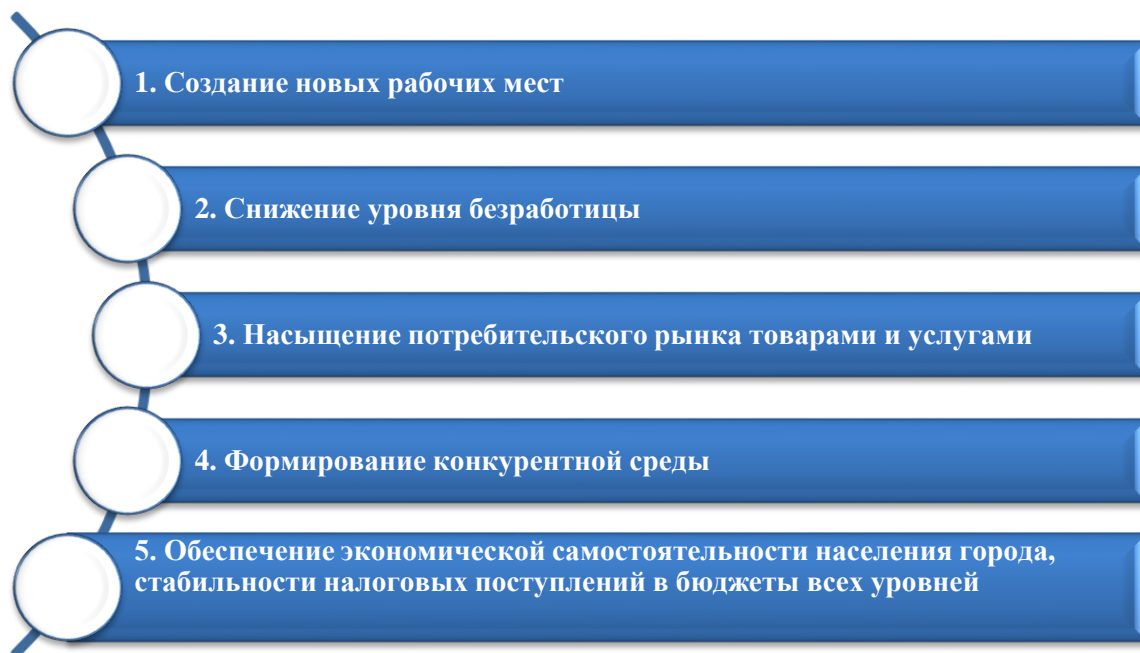
<sup>3</sup> Проект основных положений стратегии социально-экономического развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры до 2020 года и на период 2030 года [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://ugrales.ru/files/download/strateg2030.pdf> (дата обращения 10.01.2016 г.).

<sup>4</sup> Стратегия социально-экономического развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры до 2020 года и на период 2030 года [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.ugra2030.admhmao.ru/docs/101-%D1%80%D0%BF.pdf> (дата обращения 10.01.2016 г.).

комплексом, но и с развитием других секторов экономики. С каждым годом вопросы диверсификации экономики на основе инновационного развития для «отхода» от сырьевой привязанности и монопрофильности становятся все больше актуальными. Правительство округа рассматривает варианты развития экономики по различным направлениям (развитие лесо- и агропромышленного комплекса, медицины, строительства, развитие малого и среднего предпринимательства и пр.), содействует формированию и развитию социально-экономической политики, направленной, в первую очередь, на более рациональное развитие человеческого потенциала и обеспечивающей инновационное развитие экономики [4].

Важным компонентом состояния бизнеса в регионе является развитие малого и среднего бизнеса. За последние годы заметен несомненный прогресс в его влиянии на окружающую экономику. За 2010 г. в автономном округе открыто 607 малых предприятий, среднесписочная численность работников увеличилась по сравнению с 2009 г. на 5,1%. Наиболее популярными в сфере малого бизнеса являются такие виды экономической деятельности, как оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования; строительство; операции с недвижимым имуществом и пр<sup>2</sup>.

Как подчеркивается в муниципальной программе «Развитие малого и среднего предпринимательства в городе Сургуте на 2016-2030 годы»<sup>5</sup>, в современных экономических условиях малое и среднее предпринимательство играет значительную роль в решении экономических и социальных задач муниципального образования город Сургут, так как способствует решению задач, представленных на рисунке 1:



*Рисунок 1. Драйверы решения экономических и социальных задач малым и средним бизнесом г. Сургута*

Малое и среднее предпринимательство обладает стабилизирующим фактором для экономики – это гибкость и приспособляемость к конъюнктуре рынка, способность быстро

<sup>5</sup> Муниципальная программа «Развитие малого и среднего предпринимательства в городе Сургуте на 2016-2030 годы» [Электронный ресурс] - Режим доступа: [https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=http://usirf.ru/ni/2x16000/20730/news\\_attach\\_20730\\_3.docx](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=http://usirf.ru/ni/2x16000/20730/news_attach_20730_3.docx) (дата обращения 15.01.2016 г.).

изменять структуру производства, оперативно создавать и применять новые технологии и научные разработки.

В настоящее время существует ряд трудностей в развитии этой области и для того, чтобы малое и среднее предпринимательство действительно могло развиваться и решать указанные выше задачи, необходимо развитие инфраструктуры поддержки предпринимательства, определение приоритетных направлений бизнеса, стимулирование молодежного предпринимательства, их инновационной активности, создание системы обучения кадров малого и среднего бизнеса.

В стратегии развития ХМАО и г. Сургута большое внимание уделяется развитию системы здравоохранения, повышению качества оказания медицинской помощи и пр. Это, в свою очередь, предполагает необходимость привлечения высококвалифицированного, компетентного [7, 8, 11] персонала. Возможно привлечение из других территорий (обеспечивая достойной заработной платой и жильем) либо растить своих, предоставляя клиническую базу для развития практических профессиональных навыков. Прогнозируется рост рождаемости, в связи с чем необходима качественная медицинская помощь малышам и увеличение количества высококвалифицированных кадров в сфере здравоохранения и образования<sup>6</sup>.

*Наиболее востребованные направления подготовки ВПО на 2019 год (по данным Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры)<sup>7</sup> представлены на рисунке 2:*

---

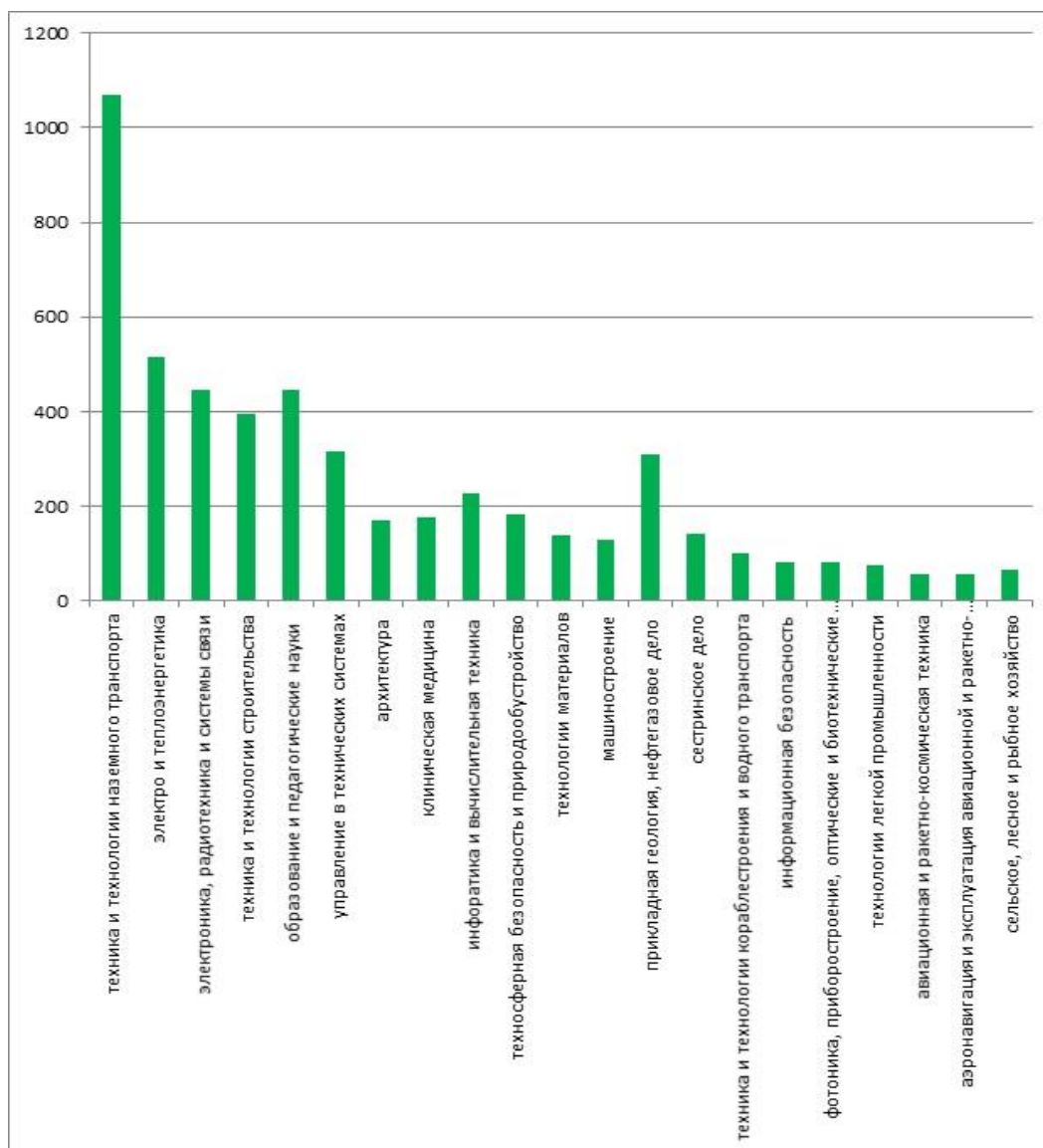
<sup>6</sup> Стратегия социально-экономического развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры до 2020 года и на период 2030 года [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.ugra2030.admhmao.ru/docs/101-%D1%80%D0%BF.pdf> (дата обращения 10.01.2016 г.).

<sup>7</sup> Прогноз кадровых потребностей регионального рынка труда в Ханты-Мансийском автономном округе [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.doinhmao.ru/professionalnoe-obrazovanie/prognoz-kadrovyyh-potrebnostej-yugry> (Дата обращения: 02.07.2015 г.).



**Рисунок 2.** Наиболее востребованные направления подготовки ВПО на 2019 год (по данным Департамента образования и молодежной политики ХМО-Югры)

На эти 19 направлений профессиональной подготовки приходится более 90% всех потребностей региона в кадрах с ВПО. По специальностям «техника и технологии наземного транспорта», «электроника, радиотехника и системы связи» к 2020 году происходит значительное увеличение кадровой потребности. Это связано с незначительным объемом подготовки по этим направлениям в регионе и РФ. Такая же ситуация складывается по специальностям «электро и теплоэнергетика», «техника и технологии строительства», «машиностроение», «информационная безопасность».

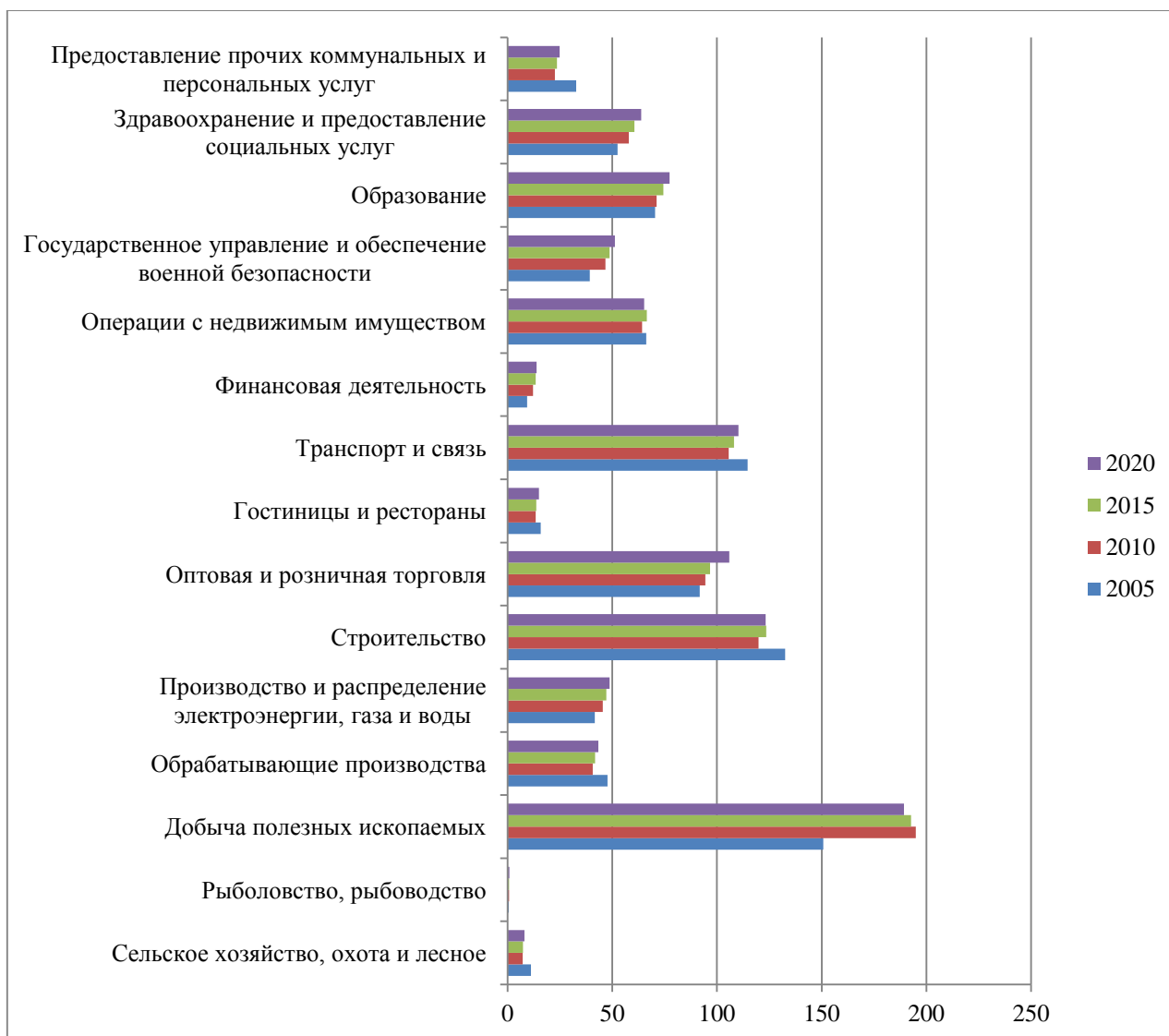


**Рисунок 3.** Прогноз потребности в кадрах с высшим профессиональным образованием в 2020 году<sup>8</sup>

На рисунке 3 представлены наиболее востребованные направления подготовки ВПО в долях от общего количества занятых в экономике по этому направлению. Первые пять направлений подготовки в 2020 году требуют обновления 5 и более процентов от общего количества занятых в данной отрасли.

На рисунке 4 представлены данные о наиболее вероятной структуре занятости населения ХМАО-Югры до 2020 года. Предполагается, что среднегодовая численность занятых в экономике к 2020 году составит 940,9 тыс. чел. (2005 г. – 877,1 тыс. чел.; 2010 г. - 897,2 тыс. чел.; 2015 г. 919,0 тыс. чел.).

<sup>8</sup> Прогноз кадровых потребностей регионального рынка труда в Ханты-Мансийском автономном округе [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.doinhmao.ru/professionalnoe-obrazovanie/prognoz-kadrovyyh-potrebnostej-yugry> (Дата обращения: 02.07.2015 г.).



**Рисунок 4.** Наиболее вероятный сценарий изменения структуры занятости населения ХМАО-Югры до 2020 г. тыс. чел.<sup>9</sup>

Подводя итог вышеизложенному, можем сделать вывод о том, что развитие округа и города Сургута в частности связывают с диверсификацией городской экономики на основе инновационного развития для «отхода» от сырьевой привязанности и монопрофильности; развитием человеческого потенциала города и обеспечивающей инновационное развитие городской экономики; модернизацией среднего и высшего образования с учетом ценностей новых поколений, повышение его качества.

Анализ текстов стратегий социально-экономического развития ХМАО-Югры и г. Сургута до 2030 года, позволяет отметить, что в них акцент ставится на таких категориях как: инновационные технологии, развитие инновационных направлений деятельности, повышение производительности труда, внедрение в производство наукоемких информационных и телекоммуникационных технологий, инновационных методов увеличения нефтеотдачи, повышение качества и уровня образования населения, обеспечение его непрерывности и

<sup>9</sup> Проект основных положений стратегии социально-экономического развития Ханты-Мансийского автономного округа - Югры до 2020 года и на период 2030 года [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://ugrales.ru/files/download/strateg2030.pdf> (дата обращения 10.01.2016 г.).



взаимосвязи с наукой и производством, повышение квалификации работников и создание системы мотивации их к качественному труду [4], развитие кадрового потенциала в сфере науки, образования, технологий и инноваций, расширение сферы услуг.

Генеральной стратегической целью становится формирование промышленно-научного центра с инновационной диверсифицированной экономикой, широкими возможностями осуществления предпринимательской деятельности, высоким потенциалом экономического и гражданского развития для горожан<sup>10</sup>.

В рамках *генеральной стратегической цели* до 2030 г. должны быть достигнуты следующие цели направлений развития:

1. Формирование инновационной диверсифицированной экономики, обеспечивающей поддержание достигнутых уровней производства в нефтегазовом секторе и ускоренное развитие обрабатывающей промышленности, прикладной науки, а также малого и среднего предпринимательства.
2. Расширение возможности развития человеческого потенциала на основе синергетического взаимодействия образования, культуры, здравоохранения, спорта и молодежной политики (как за счет роста численности населения, так и за счет возрастания профессиональных, научных или творческих способностей каждого горожанина).

На основании исследований, результаты которых представлены в стратегии социально-экономического развития Ханты-Мансийского-автономного округа – Югры до 2020 года и на период 2030 года<sup>11</sup>, можем отметить, что в ближайшие годы сохранится высокая миграционная подвижность населения, при которой регион покидают не только пожилые граждане, но и молодежь, устремляющаяся в более крупные города за пределы округа, создающие больше возможностей для самореализации. В связи с этим главной задачей для достижения указанных выше стратегических целей является создание условий для закрепления на территории молодежи. Молодые люди должны видеть возможности получения качественного образования, профессионального, личностного, карьерного развития на территории округа.

Образовательный кластер г. Сургута должен обеспечить потребности региональной нефтегазовой промышленности в высококвалифицированных, компетентных [6, 10] сотрудниках, способных реализовывать и сопровождать проекты по технологической модернизации нефтегазового производства. Программы подготовки должны быть построены и реализованы в кооперации с лидирующими промышленными компаниями и ведущими технологическими вузами в областях связанных с нефтью и газом. Аналогичным образом должно строиться и взаимодействие со сферами строительства, ЖКХ, здравоохранения, дошкольного и среднего общего образования, бизнесом и пр.

Одним из связующих звеньев между вузом, образовательными организациями общего и среднего специального образования, органами власти и производством может выступить

---

<sup>10</sup> Стратегия социально-экономического развития муниципального образования городской округ город Сургут на период до 2030 года [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://www.city-strategy.ru/upload/document/Surgut\\_strategy\\_2030.pdf](http://www.city-strategy.ru/upload/document/Surgut_strategy_2030.pdf).

<sup>11</sup> Стратегия социально-экономического развития Ханты-Мансийского автономного округа – Югры до 2020 года и на период 2030 года [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.ugra2030.admhmao.ru/docs/101-%D1%80%D0%BF.pdf> (дата обращения 10.01.2016 г.).

попечительский совет университета. В нашей статье попытаемся разобраться с ролью попечительского совета в вузе как коллегиального органа управления.

Попечительский совет – это та структура, которая активно участвует в определении вектора развития университета. Его основными целями являются:

- участие в разработке образовательных программ высшего и послевузовского профессионального образования, реализуемых высшим учебным заведением, для обеспечения учета в этих программах требований заинтересованных работодателей к выполнению выпускниками трудовых функций;
- оказание организационной, экономической и иной поддержки в развитии стратегических направлений деятельности СурГУ [2], усиление взаимосвязи структур СурГУ с профильными структурами предприятий, учреждений различных ведомств, содействие определению перспективных направлений подготовки конкурентоспособных специалистов и научно – технических кадров с учётом дальнейшего развития рынка труда;
- содействие привлечению финансовых и материальных средств для обеспечения деятельности и развития высшего учебного заведения, совершенствования материально-технической базы, а также для осуществления контроля за использованием таких средств.

Основные функции попечительского совета представлены на рисунке 5:



**Рисунок 5.** Основные функции Попечительского совета СурГУ [5]

В состав попечительского совета входят работники высшего учебного заведения и обучающиеся в нем, представители учредителя высшего учебного заведения, представители

работодателей, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и, в соответствии с уставом высшего учебного заведения, представители иных организаций<sup>12</sup>.

Богатейший профессиональный, управленческий и общественный опыт членов попечительского совета играет исключительную важную роль в развитии системы профессионального образования. Интеллектуальный капитал нового коллегиального органа вуза, члены которого добровольно решили участвовать в подготовке современных кадров, становится важнейшим профессиональным ресурсом университета в стратегии развития практико-ориентированного образования в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов [5].

Анализируя качественный состав попечительских советов вузов, в том числе и Сургутского государственного университета, можем отметить, что их председателями становятся люди с богатейшим профессиональным, управленческим и общественным опытом и авторитетом. Личность председателя играет большую роль в формировании состава попечительского совета и отношения попечителей к деятельности этого коллегиального органа. Кандидатуры должны подбираться с учётом способности каждого внести достойный вклад в развитие как самого вуза, так и партнёрских отношений со структурами города, округа и других территорий, чтобы эти ответственные и неравнодушные люди обратили свое внимание на повышение качества профессионального образования.

Благодаря деятельности попечительского совета можно решать достаточно сложные проблемы системы высшего образования: несогласованность потребностей рынка труда и рынка образовательных услуг; дефицит квалифицированных кадров, особенно в высокотехнологичных областях; несоответствие учебно-материальной базы вуза современным технологиям производства и т.д.

Работодатели и представители органов власти могут быть вовлечены в процесс образования на всех его стадиях: от разработки профессиональных стандартов, непосредственного участия в образовательном процессе до итоговой аттестации компетентности [9] выпускников университета. Мнение членов совета в данном случае является мощным импульсом для дальнейшего развития вуза.

Уже на первом собрании должны быть чётко определены основные позиции, направленные на содержание деятельности попечительского совета университета. Например, председатель попечительского совета Сургутского государственного университета А.Л. Сидоров, предложил рассматривать социализацию университета в регионе, обществе, экономике, общественной жизни, прежде всего, с позиции качества его продукта, т.е. выпускника, востребованного предприятиями и организациями г. Сургута и Ханты-Мансийского автономного округа. Он нацелил попечительский совет на оптимизацию профессионального образования на основе взаимодействия предприятий – заказчика – университета – исполнителя [5]. Взаимодействие же между заказчиком и исполнителем должно осуществляться путём взаимного вхождения представителей обеих сторон в органы управления структурными подразделениями заказчика и исполнителя, тогда наука, передовые технологии, материально-техническая база и другие ресурсы будут реально работать на выпускника.

---

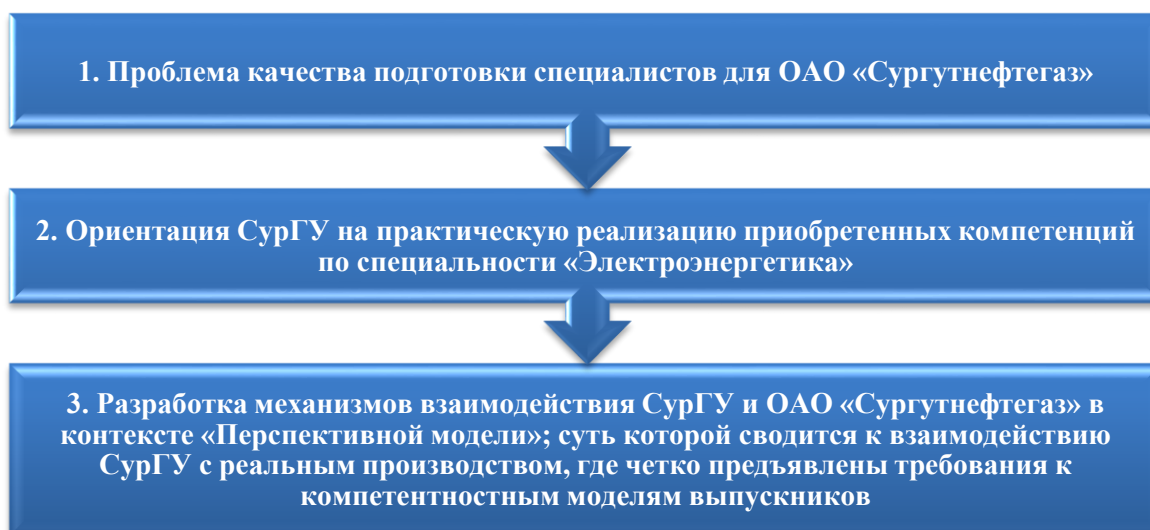
<sup>12</sup> Федеральный закон от 06.11.2011 N 290-ФЗ "О внесении изменения в статью 12 Федерального закона "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" в части деятельности попечительских советов образовательных учреждений высшего профессионального образования" [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_121190/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121190/) (Дата обращения: 17.01.2016 г.).

Как результат, новое отношение к реальному сотрудничеству и обновлению деятельности в рамках партнёрских отношений по подготовке современного специалиста (в рамках деятельности попечительского совета Сургутского государственного университета) позволило создать базовую кафедру управления жизненным циклом информационных систем на базе ОАО «Сургутнефтегаз», открыть именную лабораторию ООО «Газпром переработка», ежегодно выделять студентам-победителям конкурса сертификаты на получение специальных стипендий ПАО «Ханты-Мансийский банк Открытие», а студентам-энергетикам не только открыть экскурсии на объекты компании АО «Тюменьэнерго», но и участвовать в соревнованиях профессионального мастерства «Тюменьэнерго». Появились новые формы организации, так называемой, сквозной производственной практики с целью максимального и наиболее раннего приобщения студента к специфике приобретаемой профессии, а также с предоставлением рабочего места и последующим трудоустройством для студентов, оставшихся без родителей.

Попечители являются активными участниками проекта «Учусь и работаю в Югре», День работодателя, мастер-классов для студентов, жюри конкурса «Лучший выпускник Сургутского государственного университета» - далеко не полный перечень мероприятий, в которых активно задействованы попечители. Члены попечительского совета оказывают помощь и в развитии материально-технической базы университета, например в оснащении симуляционного центра медицинского института. Перечисленное выше лишь некоторые яркие примеры результатов качественно построенной деятельности Попечительского совета СурГУ за период с 2011 по 2015 год.

В 2015 году усиленное внимание Попечительского совета было направлено на взаимодействие с ОАО «Сургутнефтегаз»: на базе ОАО «Сургутнефтегаз» проведено совещание по созданию базовой кафедры «Электроэнергетики», с целью обеспечения подготовки специалистов энергетиков под потребности объединения ОАО «СНГ» в режиме сетевого обучения. Проректорам университета, преподавателям кафедры «Радиоэлектроники и электроэнергетики» организована экскурсия в новый Учебный центр политехнического обучения ОАО «Сургутнефтегаз» с целью ознакомления с современными ресурсами энергетической системы Учебного центра и определения возможностей их использования в научно-образовательной деятельности СурГУ.

Обе стороны четко определили основные цели данного взаимодействия (рисунок 6):



*Рисунок 6. Основные цели взаимодействия градообразующих предприятий и попечительского Совета СурГУ (составлено авторами)*

Отработка механизмов взаимодействия СурГУ и ОАО «Сургутнефтегаз» - обменные отношения – важнейший путь к успеху в подготовке современных конкурентоспособных специалистов [1] для конкретного предприятия. Уровень достигнутого на сегодняшний день взаимодействия можно взять как образец организации такого взаимодействия с другими предприятиями и организациями.

Кроме этого, члены попечительского совета осознают значимость выстраивания партнерских отношений с образовательными организациями общего и среднего специального образования и предпринимают конкретные шаги для построения системной работы в данном направлении. Попечительский совет стал инициатором подписания соглашений с общеобразовательными учреждениями (школами № 1, 7, 19), учреждением дополнительного образования «Информатика +» и Сургутским политехническим колледжем. На основе подписанных соглашений были составлены конкретные содержательные планы совместной работы.

Итогом такого взаимодействия может выступить профессиональное самоопределение школьников с учетом своих интересов, способностей и потребностей рынка труда. Уже во время обучения в старших классах ученики смогут получить не только теоретическое представление об определенной профессии, но и приобрести практические навыки, осознать привлекательность определенной профессиональной области, осознать возможности и перспективы своего профессионального развития.

Плотное взаимодействие в системе «школа-колледж-вуз-предприятие» позволит повысить качество подготовки востребованных кадров, ориентироваться на динамично изменяющиеся потребности личности, общества, инновационной экономики и пр. [2].

Исходя из вышеизложенного, можем сделать вывод, что именно деятельность в контексте практико-ориентированного образования, с учетом существующих закономерностей и тенденций в развитии промышленности и экономики страны, региона, сотрудничество с партнёрами в кластере «школа – колледж – вуз – предприятие», смогут привести к желаемым результатам, достижению *генеральной стратегической цели* стратегии социально-экономического развития муниципального образования городской округ город Сургут на период до 2030 года, о которой мы говорили ранее<sup>13</sup>. Как мы видим, одним из мощных помощников в этом направлении, при осознании каждой из сторон значимости движения по одному курсу и ориентации на общую цель может выступить попечительский совет вуза.

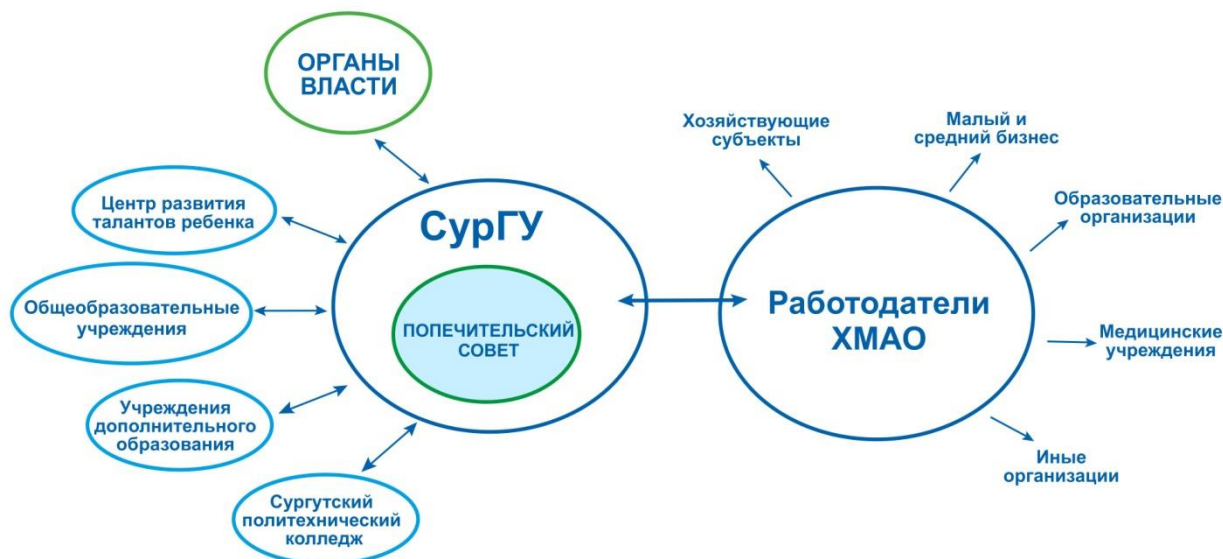
Еще одним звеном, пусть и не столь явным, в процессе подготовки востребованных кадров может выступить взаимодействие Сургутского государственного университета с малым инновационным предприятием ООО «Центр развития талантов ребенка», учредителем которого он и является. Все программы центра ориентированы на выявление и развитие талантов детей от 1,5 до 18 лет. Сообщество ученых Сургутского государственного университета, Сургутский политехнический колледж, Сургутский музыкальный колледж, Театр куклы «Петрушка» и специалисты других образовательных учреждений города, учреждений культуры и спорта позволяют сделать пребывание детей в центре приятным, полезным и разнообразным. Центр реализует программы по ряду направлений: логика и основы математики, иностранный язык, литературно-художественное развитие, изобразительное искусство, обучение игре на музыкальных инструментах, танцевально-

---

<sup>13</sup> Стратегия социально-экономического развития муниципального образования городской округ город Сургут на период до 2030 года [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://www.city-strategy.ru/upload/document/Surgut\\_strategy\\_2030.pdf](http://www.city-strategy.ru/upload/document/Surgut_strategy_2030.pdf).

хореографическая деятельность, театрализованная деятельность, детский дизайн, конструирование и ручной труд и пр. Это позволяет с ранних лет развивать ребенку познавательную активность и достигать первых успехов в различных видах деятельности и пр. Возможность с самого детства получать опыт продуктивной деятельности, попробовать свои силы в различных сферах дает возможность в будущем более осознанно подойти к выбору профессии и быть готовым к работе в инновационной экономике.

Схематично, описанное выше взаимодействие вуза с партнерами можно представить следующим образом (рисунок 7):



*Рисунок 7. Схема взаимодействия Сургутского государственного университета с партнерами (составлено авторами)*

Интегрируя и развивая подходы к моделированию взаимодействия Сургутского государственного университета Ханты-Мансийского автономного округа - Югры с внутривузовскими и внешними партнерами г. Сургута и региона, к его целям и результатам мы предлагаем авторскую модель (Рисунок 8). Для построения авторской модели эффективного взаимодействия всех участников процесса формирования конкурентного специалиста в соответствии с потребностями рынка труда для ХМАО-Югры с учетом перспектив, обозначенных в Стратегии развития до 2030 года был использован процессный подход, а именно технология SADT-моделирования.

Методология структурного анализа и проектирования (Structured Analysis and Design Technique – SADT) основана на PLEX-теориях Дугласа Т. Росса, которые относятся к методологии и языку описания систем и используют развитый графический интерфейс [3]. Широкая сфера применения выделяет SADT среди прочих методологий описания систем. Это объясняется тем, что она легко отражает такие общесистемные характеристики, как управление, обратная связь, исполнители, и имеет развитые процедуры поддержки коллективной работы.

SADT используется для описания организационных систем, разработки оргструктур, систем долгосрочного и стратегического планирования, управления и решения других задач, требующих системного подхода. Рассмотрим основные понятия SADT-методологии. Элементарной единицей представления информации является SA-блок. «Вход» при наличии «управления» преобразуется в «выход» с помощью «механизма» (исполнителя). SADT-модель дает полное, точное и адекватное описание системы. Это назначение, называемое

целью системы, вытекает из формального определения модели в SADT. Для определенности моделирование ограничивается одним субъектом и одной целью. Субъектом моделирования является сама система, однако система никогда не существует изолированно, она всегда связана с окружающей средой. Целью модели является получение ответов на некоторую совокупность вопросов, связанных с функционированием системы. SADT требует, чтобы модель рассматривалась все время с одной и той же позиции. Эта позиция называется «точкой зрения» данной модели. Точку зрения лучше всего понимать как «вид на систему» с позиции определенного человека. Таким образом, точка зрения не ограничивает предмет рассмотрения, но заставляет учитывать приоритеты различных аспектов системы [11].

В соответствии с выделенными компонентами SADT-модель представляется следующим образом (рисунок 8).

В отличие от других графических методов структурного анализа в SADT каждая сторона блока имеет особое, вполне определенное назначение. В нашем случае левая сторона модели: базовый уровень компетенций абитуриентов и требования уровню их развития, определяемые рынком труда региона в условиях кризиса. Правая сторона блока: результаты формирования и развития компетенций выпускников на основе взаимодействия Сургутского государственного университета Ханты-Мансийского автономного округа - Югры с внутривузовскими и внешними партнерами г. Сургута и региона. Верхняя – управление (ответственность руководства), оказывающие влияние на формирование и уровень развития компетенций выпускников. Нижняя сторона блока – механизм формирования и развития компетенций, представленный в данном случае определением требований работодателей ХМАО, согласованностью потребностей рынка труда ХМАО и рынка образовательных услуг, вовлечением работодателей ХМАО в процесс образования на всех стадиях (разработка программ, включенность в образовательный процесс и пр.), соединением несоответствия учебно-материальной базы вуза современным технологиям производства.



**Рисунок 8.** Модель взаимодействия всех участников формирования конкурентного специалиста в соответствии с потребностями рынка труда для ХМАО-Югра с учетом перспектив, обозначенных в Стратегии развития до 2030 года



В дальнейшем предполагается провести исследование с привлечением работодателей для формирования модели компетенций конкурентоспособных выпускников и в последствии (в соответствии с моделью взаимодействия всех участников формирования конкурентного специалиста в соответствии с потребностями рынка труда для ХМАО-Югра с учетом перспектив, обозначенных в Стратегии развития до 2030 года) разработать методики формирования компетенций конкурентоспособного выпускника на рынке труда ХМАО с учетом угрозы рисков при оценке исходного уровня компетенций; разработать алгоритмы/методики оценки рисков при формировании компетенций конкурентоспособного выпускника на рынке труда ХМАО; предложить конкретные алгоритмы и методики минимизации рисков при формировании компетенций конкурентоспособного выпускника за счет координации действий школа-вуз-предприятие.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Кибанов, А.Я., Дмитриева, Ю.А. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда [Текст]: монография / А.Я. Кибанов, Ю.А. Дмитриева; Государственный университет управления. - Москва: ИНФРА-М, 2013. - 227 с.
2. Косенок, С.М. Инновационное развитие Сургутского государственного университета: будущее за системой «наука-образование-производство» // Высшее образование сегодня. Москва. - 2015. - №3. - С. 24-28.
3. Марк, Д.А. Методология структурного анализа и проектирования SADT / Д.А. Марк, К. МакГоуэн; пер. с англ. – М.: Интерфейс, 2000.
4. Одегов Ю.Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник / Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. - Электрон. текстовые данные. - М.: Волтерс Клувер, 2011. - 800 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16813>. - ЭБС «IPRbooks», по паролю.
5. Стрельцова Н.Я. Попечительский совет: консолидация идей - работа на результат / Н.Я. Стрельцова // Высшее образование сегодня. - 2015. - №2. - С. 54-59.
6. Чуланова, О.Л. Мониторинг применения компетентностного подхода в управлении персоналом организаций малого и среднего бизнеса региона / О.Л. Чуланова // Уровень жизни населения регионов России. – 2014. – №2 (192). – С. 55-61.
7. Чуланова, О.Л. Актуальность компетентностного подхода в управлении персоналом [Электронный ресурс] / О.Л. Чуланова // Наукovedение (электронный журнал). – 2014. – №5 (24). – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/79EVN514.pdf>. (дата обращения 6.02.2016).
8. Чуланова, О.Л. Методология исследования компетенций персонала организаций: Монография / О.Л. Чуланова. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 217 с. (+ Доп. мат. znanium.com. – Научная мысль).
9. Чуланова, О.Л. Социально-экономическое содержание понятий «компетенция» и «компетентность» / О.Л. Чуланова // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2013. – №18. – С. 174-179.
10. Чуланова, О.Л. Формирование модели компетенций в системе управления персоналом / О.Л. Чуланова // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2012. – №15. – С. 158-163.
11. Чуланова, О.Л. Формирование и развитие компетентностного подхода в работе с персоналом: теория, методология и практика: диссер... д-ра эконом. наук: 08.00.05 / Чуланова Оксана Леонидовна. - Москва, 2014. - 339 с.

**Chulanova Oksana Leonidovna**

Surgut State University, Russia, Surgut  
E-mail: chol9207@mail.ru

**Bogdan Elena Sergeevna**

Surgut State University, Russia, Surgut  
E-mail: bogdan-es@mail.ru

**Streltsova Nadezhda Jakovlevna**

Surgut State University, Russia, Surgut  
E-mail: streltsova\_nia@surgu.ru

## **Mechanisms and instruments of interaction of economic agents and the Board of Trustees of the Surgut State University in order to prepare graduates competitive in terms of economic diversification Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug – Ugra**

**Abstract.** The effective development of oil and gas industry is the backbone of Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug - Ugra (Khanty-Ugra), is only possible through the introduction of new technologies. Development and implementation of new technologies in oil production creates major opportunities stabilization of oil production in the Khanty-Ugra. In this regard, it is necessary to prepare and develop the specialized staff who will work with innovation. The practice of interaction of the Surgut State University with the core enterprises of Surgut has shown that organizations become quite expensive to attract highly qualified specialists from other areas. In this regard, there is a need in the preparation of the region's organizations demanded specialists in the district. This will train the employees, actualizing their competence under the specific requests of organizations willing to work in an innovative economy and a closer look at the candidates even during training in high school or secondary specialized educational institutions, give the first practical skills. The article attempts to show the role of the University Board of Trustees in the process of interaction between core enterprises and Surgut State University in order to prepare graduates competitive in terms of economic diversification Khanty-Ugra. The main results of the Board of Trustees of Surgut State University, identified the main drivers of development. Author's model of effective interaction between all participants in the process of formation of the competitive expert in accordance with the labor market needs to Khanty-Ugra from the perspectives identified in the Strategy to 2030 (based on the process approach and SADT-modeling technology).

**Keywords:** regional economy; the diversification of the economy; the structure of employment; the competitiveness of graduates Development Strategy 2030 Surgut State University Board of Trustees; the SADT-model of effective interaction between all participants in the process of formation of the competitive expert in accordance with the labor market needs to Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug – Ugra

## REFERENCES

1. Kibanov, A.Ya., Dmitrieva, Yu.A. Upravlenie personalom: konkurentosposobnost' vypusnikov vuzov na rynke truda [Tekst]: monografiya / A.Ya. Kibanov, Yu.A. Dmitrieva; Gosudarstvennyy universitet upravleniya. - Moskva: INFRA-M, 2013. - 227 s.
2. Kosenok, S.M. Innovatsionnoe razvitie Surgutskogo gosudarstvennogo universiteta: budushchee za sistemoy «nauka-obrazovanie-proizvodstvo» // Vysshee obrazovanie segodnya. Moskva. - 2015. - №3. - S. 24-28.
3. Mark, D.A. Metodologiya strukturnogo analiza i proektirovaniya SADT / D.A. Mark, K. MakGouen; per. s ang. – M.: Interfeys, 2000.
4. Odegov Yu.G. Ekonomika truda [Elektronnyy resurs]: uchebnik / Odegov Yu.G., Rudenko G.G. - Elektron. tekstovye dannye. - M.: Volters Kluver, 2011. - 800 c. - Rezhim dostupa: <http://www.iprbookshop.ru/16813>. - EBS «IPRbooks», po parolyu.
5. Strel'tsova N.Ya. Popechitel'skiy sovet: konsolidatsiya idey - rabota na rezul'tat / N.Ya. Strel'tsova // Vysshee obrazovanie segodnya. - 2015. - №2. - S. 54-59.
6. Chulanova, O.L. Monitoring primeneniya kompetentnostnogo podkhoda v upravlenii personalom organizatsiy malogo i srednego biznesa regiona / O.L. Chulanova // Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii. – 2014. – №2 (192). – S. 55-61.
7. Chulanova, O.L. Aktual'nost' kompetentnostnogo podkhoda v upravlenii personalom [Elektronnyy resurs] / O.L. Chulanova // Naukovedenie (elektronnyy zhurnal). – 2014. – №5 (24). – Rezhim dostupa: <http://naukovedenie.ru/PDF/79EVN514.pdf>. (data obrashcheniya 6.02.2016).
8. Chulanova, O.L. Metodologiya issledovaniya kompetentsiy personala organizatsiy: Monografiya / O.L. Chulanova. – M.: INFRA-M, 2015. – 217 s. (+ Dop. mat. znanium.com. – Nauchnaya mysl').
9. Chulanova, O.L. Sotsial'no-ekonomicheskoe sodержanie ponyatiy «kompetentsiya» i «kompetentnost'» / O.L. Chulanova // Vestnik Universiteta (Gosudarstvennyy universitet upravleniya). – 2013. – №18. – S. 174-179.
10. Chulanova, O.L. Formirovanie modeli kompetentsiy v sisteme upravleniya personalom / O.L. Chulanova // Vestnik Universiteta (Gosudarstvennyy universitet upravleniya). – 2012. – №15. – S. 158-163.
11. Chulanova, O.L. Formirovanie i razvitie kompetentnostnogo podkhoda v rabote s personalom: teoriya, metodologiya i praktika: disser.... d-ra ekonom. nauk: 08.00.05 / Chulanova Oksana Leonidovna. - Moskva, 2014. - 339 s.