

ПРАКТИКА И ПРОБЛЕМЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ К ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Е. А. Татаринцева

Сегодня система высшего профессионального образования во всем мире, как никогда ранее, включает в себя не только огромное количество студентов и исследователей, но и огромное количество ресурсов для своего развития. Университеты сегодня начинают играть ключевую роль в достижении благосостояния как отдельного человека, так и всей страны в целом. Однако процессы глобализации и интернационализации профессионального образования предлагают не только новые возможности, но и выдвигают высокие требования к образованию студентов и научным исследованиям, приводят к растущей конкуренции в вузовской среде, необходимости повышения стандартов качества образования, способного удовлетворить потребности рынка труда. В Докладе ЮНЕСКО по Всемирному мониторингу образования, опубликованном в 2012 г., было подчеркнуто, что «Системы высшего образования и учреждения находятся под давлением, чтобы реформировать и обеспечить адекватные навыки и знания студентов и молодежи для эволюционирующих рынков труда. Это особенно важно для стран, которые стремятся к получению статуса страны со средним уровнем дохода и экономик, где существует спрос на более высокие навыки»¹.

Во многих странах все более важным фактором для высших учебных заведений становится возможность учитывать качество курсов и программ для студентов, которые обучаются как за счет средств органов государственной власти и муниципалитетов, так и за счет средств частных организаций и физических лиц. Высокий уровень международной мобильности среди студентов и выпускников требует проверки доказательств того, что качество курсов и программ обучения соответствует требованиям современного рынка труда. Предоставленная сегодня вузам академическая свобода позволяет им самим решать, какие курсы и учебные программы должны быть включены в учебный план, какое учебно-методическое обеспечение и образовательные технологии следует предусмотреть для организации процесса обучения. Главное при этом, чтобы студенты и выпускники, обучающиеся по этим профессиональным программам, могли быть востребованы не только на национальном, но и на мировом рынке труда, доступность которого для выпускников многочисленных вузов постоянно снижается. Так, Европейская комиссия в Брюсселе отметила, что в то время, как уровень безработицы среди молодежи Евросоюза

¹ <http://www.unesco.org/new/en/education/themes/leading-the-international-agenda/efareport/events/>

близок к 23%, около двух миллионов вакансий не могут быть заполнены. Генеральный секретарь Организации Экономического Сотрудничества и Развития Анхель Гурриа отметил, что в Египте в 2012 году 1,5 млн молодых людей были безработными, в то время как 600 тысяч вакансий не могли быть заполнены, а 53% индийских работодателей не смогли заполнить вакансии начального уровня в основном потому, что у новых выпускников не хватало необходимых навыков². «Европа нуждается в радикальном переосмыслении того, как система образования и обучения может доставлять навыки, необходимые на рынке труда», - говорится в Заключительном Отчете Европейской Комиссии Европейскому парламенту³. Поэтому улучшения, которые необходимо производить в оценке качества высшего образования для обеспечения прямой связи «образование трудоустройство», напрямую зависят от отношений вузов с работодателями – представителями рынка труда. Потенциальные работодатели должны быть уверены в том, что присужденная выпускнику квалификация действительно соответствует уровню и качеству полученного им образования, установленного образовательным стандартом. Для этого вузам необходимо знать, какие требования предъявляют работодатели к той или иной квалификации, какими навыками и умениями должен обладать тот или иной сотрудник, чтобы показывать свои лучшие результаты, тем самым способствуя процветанию предприятия.

Укрепление позиций российских вузов невозможно без связи с работодателями, однако, в силу ряда причин социально-экономического, правового характера, привлечение работодателей к оценке качества вузовских профессиональных программ остается одной из острых проблем. Этому в значительной мере способствует разрыв между содержанием образовательного и профессионального стандартов, что не позволяет унифицировать требования, предъявляемые к оценке качества подготовки специалистов в связи с потребностями рынка труда и работодателями. Именно профессиональный стандарт должен определять содержание образовательных стандартов на основе социального партнерства.

Если сравнить требования, содержащиеся в "Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих" (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 N 37) (ред. от 12.02.2014)⁴ (далее - Справочник) с требованиями российского федерального государственного образовательного стандарта

² Sharma Y. A focus on skills increasingly links higher education with employment//University World News. 06 January 2013. Issue No:253

³ Report From The Commission to the European Parliament , the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Report on Progress in Quality Assurance in Higher Education. European Commission. Brussels, 28.01.2014/<http://ec.europa.eu/education/.../higher-education/.../q>

⁴ Минтруд РФ, М., 1998.

высшего профессионального образования (далее - ФГОС ВПО) по наиболее распространенному во всем мире направлению подготовки с квалификацией (степенью) «бакалавр менеджмента», то можно отметить следующее. Во введении к Справочнику подчеркивается, что сегодня характеристика должности менеджера требует особого внимания. А в условиях развития коммерческой деятельности, малого и среднего предпринимательства возникла потребность в определении места и функциональной роли не только менеджеров высшего и среднего уровня, но менеджеров низового уровня, как организаторов этой деятельности, обеспечивающих ее соответствие условиям внешней среды (экономическим, правовым, технологическим и другим требованиям), что сегодня нашло свое отражение в соответствующих требованиях к ним. Однако изучение базовой должностной характеристики менеджера, содержащейся в Справочнике, свидетельствует об обратном. Требования к квалификации менеджера низового уровня, которые соответствуют квалификации «бакалавр менеджмента» просто отсутствуют. По-прежнему, независимо от масштаба, пределов полномочий, ответственности, степени детализации выполняемых функций, чтобы претендовать на данную должность, необходимо наличие высшего профессионального образования (по специальности менеджмент) или высшего профессионального образования и дополнительной подготовки в области теории и практики менеджмента, а также стаж работы по специальности не менее 2 лет. Изучение ФГОС ВПО по направлению подготовки 080200 Менеджмент также подтверждает мысль о том, что менеджерами могут быть только руководители среднего и высшего уровня. Об этом свидетельствует, в частности то, что бакалавр по направлению подготовки 080200 Менеджмент должен решать такие профессиональные задачи по организационно-управленческой деятельности, как: «участие в разработке и реализации корпоративной и конкурентной стратегии организации, а также функциональных стратегий (маркетинговой, финансовой, кадровой); участие в разработке и реализации комплекса мероприятий операционного характера в соответствии со стратегией организации; планирование деятельности организации и подразделений; формирование организационной и управленческой структуры организаций; организация работы исполнителей (команды исполнителей) для осуществления конкретных проектов, видов деятельности, работ; разработка и реализация проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального управления); контроль деятельности подразделений, команд (групп) работников; мотивирование и стимулирование персонала организации, направленное на достижение стратегических и оперативных целей»⁵. Следует отметить, что в этом отношении в самом ФГОС ВПО по

⁵ Приказ Минобрнауки России от 20 мая 2010 г. N 544 «Об утверждении и введении в действие

направлению подготовки 080200 Менеджмент содержится противоречие между поставленными профессиональными задачами (п. 4.4. ФГОС) и той областью профессиональной деятельности, где могут работать бакалавры менеджмента (п. 4.1. ФГОС). Согласно п.4.1. ФГОС ВПО она включает в себя «организации любой организационно-правовой формы (коммерческие, некоммерческие, государственные, муниципальные), в которых выпускники работают в качестве исполнителей или руководителей младшего уровня в различных службах аппарата управления», а содержание п.4.4. ФГОС предъявляет к ним требования как к руководителям среднего и высшего звена, уже имеющим опыт работы в данной области.

Таким образом, если в профессиональном стандарте требования к квалификации бакалавр менеджмента просто не предусмотрены, то в образовательном стандарте они ориентированы не на бакалавра, а на специалиста.

Светлоградским филиалом Института Дружбы народов Кавказа с целью привлечения работодателей к оценке качества высшего профессионального образования был проведен опрос мнения российских предпринимателей и руководителей муниципальных предприятий и служб города Светлограда Ставропольского края (Администрация Петровского муниципального района, ООО «Петровские нивы», Светлоградское ГПУ ООО «Газпром Добыча Краснодар»). По мнению потенциальных работодателей, требования, предъявляемые к квалификации «бакалавр менеджмента», являются завышенными, излишними, а потому далекими от реалий производства, где выпускник должен начать свою профессиональную деятельность, начиная с низового звена, а не с должности генерального директора предприятия. Сегодня на первый план выдвигается умение выпускника работать в команде, а не только проявлять лидерские качества, в то время как в ФГОС ВПО сформулирована только задача контроля деятельности команд(групп) работников. При этом особо было отмечено, что в ФГОС ВПО направлению подготовки 080200 Менеджмент следует более четко сформулировать требование, касающееся состояния физического и психического здоровья выпускника, участия его в спортивной жизни вуза, его обязанности регулярно заниматься физкультурой, отчего во многом зависит эффективность работы производства. Сегодня оно звучит, как «способность выпускника придерживаться здорового образа жизни»(ОК-22), что недопустимо с учетом того, какое внимание в нашей стране уделяется физкультуре и спорту.

Если говорить о практике зарубежных стран, то, например, в США профессиональные требования к квалификации бакалавра менеджмента в связи с очень узкой специализацией зависят от той сферы, где будет работать претендент. Поэтому, если для работы менеджером по строительству требуется только наличие степени бакалавра, то для работы финансовым менеджером помимо этого требуется еще и стаж работы в этой области не менее 5 лет, а для работы менеджером в сфере недвижимости необходимо представить уже университетский диплом и не менее 5 лет проработать в данной сфере. В России также существует острая необходимость в разработке квалификационных характеристик для менеджеров других конкретных наименований, которые должны учитываться в том числе и при разработке образовательных стандартов, образовательных программ и курсов, при условии, что функциональная направленность и содержание их деятельности будут соответствовать должности менеджера.

Еще одной проблемой привлечения работодателей к оценке качества профессионального образования является отсутствие коммуникативных процессов между субъектами рынка труда и представителями системы профессионального образования. Эта проблема не только внутрirosсийская, но и общемировая. Как указывается в Заключительном Отчете Европейской Комиссии Европейскому парламенту: «Мало вузов в настоящее время отслеживают или обследуют своих выпускников, чтобы улучшить образовательные программы и способность к трудоустройству выпускников»⁶. Следует отметить, что во многих странах существуют официальное требование о том, чтобы работодатели принимали участие во внешнем контроле качества профессионального образования (Бельгия, Франция, Германия, Дания, Франция, Италия, Латвия, Литва, Португалия, Великобритания). Тем не менее, активное вовлечение их в процесс улучшения качества образования посредством участия в институциональных проверках до сих пор не получило широкого распространения. Так, работодатели Бельгии, Франции, Германии принимают участие в контроле качества профессиональных программ, а в Литве и Великобритании - образовательных учреждений в целом⁷.

В научной литературе к одному из коммуникативных процессов работодателей с профессиональным образованием относят учет постоянно меняющихся требований работодателей к качеству профессиональной подготовки и компетенциям выпускников образовательных учреждений как на федеральном, так и на региональном и местном

⁶ Report From The Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Report on Progress in Quality Assurance in Higher Education. European Commission. Brussels, 28.01.2014/<http://ec.europa.eu/education/.../higher-education/.../q>

⁷ См.: Report on Progress in Quality Assurance in Higher Education. European Commission. Brussels, 28.01.2014.

уровнях⁸. Необходимость такого учета вызвана изменениями в содержании современных профессий и специальностей, что в ряде случаев ведет к размыванию границ между ними, к расширению перечня требований, касающихся личных умений по той или иной должности, специальности⁹. Такие выводы российских авторов подтверждаются и зарубежными исследованиями. Так, в частности, в одном из известных зарубежных университетов были проведены исследования, направленные на создание обратной связи «работодатель-выпускник университета» и изучение восприятия работодателем современного выпускника вуза. В качестве основных задач исследования были названы: изучение мнения работодателей о том, какими навыками для своего трудоустройства должен обладать идеальный выпускник; оценка уровня удовлетворенности работодателей качеством образования выпускников; исследование разницы между качеством образования выпускника данного университета и выпускниками других университетов; изучение интереса работодателей к их участию в работе консультативных комитетов, и таким образом, в подготовке профессиональных образовательных программ; определение будущих потребностей работодателей. При этом основное внимание было уделено объему собираемой информации и выявлению любых сильных и слабых сторон в программах университета. Данная информация впоследствии была использована в качестве основы для будущего планирования деятельности Университета и учета создания образовательных программ в соответствии с потребностями экономики.

В результате проведенного исследования были определены навыки, которыми должен обладать, по мнению работодателей, современный выпускник. Перечислим их, начиная с наиболее востребованных:

- способность к сотрудничеству и умению работать в команде;
- способность применять знания на рабочем месте;
- навыки общения/умение себя представить, способность к получению новых навыков и освоению новых процедур;
- наличие соответствующего уровня знаний в требуемой области;
- адаптивность выпускника, его способность справляться с изменениями;
- аналитические навыки решения проблем; возможность получения и использования необходимой информации;
- время, затраченное выпускником для выполнения той или иной работы;
- способность работать с минимальным контролем;

⁸ Стукалова Н. Построение коммуникаций как основа управления знаниями сотрудников //Торговое право. 2012. № 10. С. 43.

⁹ См.: Лушникова М.В., Лушников А.М. Право на профессиональное образование и обучение: проблемы реализации в современных условиях//Трудовое право. 2007. № 4 //СПС КонсультантПлюс.

- умение писать и составлять отчеты, письменные навыки;
- организационные навыки;
- способность принимать решения;
- лидерские навыки;
- навыки работы с компьютером.

Таким образом, зарубежные работодатели хотели бы видеть в выпускнике вуза т.н. «универсального бойца», акцентируя внимание на его интеллектуальных способностях, умении обучаться, приобретая на рабочем месте новые навыки и знания, и приспосабливаться к быстро изменяющимся условиям, умению работать в команде, т.е. добросовестного и думающего исполнителя. Во многом это обусловлено происходящими в развитых странах мира демографическими изменениями, где стремительно растет число людей пенсионного возраста, и процессами реструктуризации и экономики, требующими использования новых технологий в условиях глобализации, а потому возвращение к стадии, когда можно было просто использовать набор уже имеющихся навыков, представляется невозможным.

Что касается российских работодателей, то зачастую они хотят видеть уже готового специалиста, что намного проще, чем заниматься его карьерным ростом, начиная с низовых должностей. Именно поэтому вуз должен быть заинтересован в трудоустройстве будущего выпускника как «готового продукта» своего производства, заинтересовав работодателя качеством полученного выпускником образования.

Список литературы

<http://www.unesco.org/new/en/education/themes/leading-the-international-agenda/efareport/events/>

Sharma Y. A focus on skills increasingly links higher education with employment//University World News. 06 January 2013. Issue No:253

Report From The Commission to the European Parliament , the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Report on Progress in Quality Assurance in Higher Education. European Commission. Brussels, 28.01.2014/<http://ec.europa.eu/education/.../higher-education/.../q>

Минтруд РФ, М., 1998.

Приказ Минобрнауки России от 20 мая 2010 г. N 544 «Об утверждении и введении в действие Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 080200 Менеджмент (квалификация (степень) «Бакалавр» // (в ред. Приказа Минобрнауки РФ от 31.05.2011 N 1975//СПС КонсультантПлюс.

Report From The Commission to the European Parliament , the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Report on Progress in Quality Assurance in Higher Education. European Commission. Brussels, 28.01.2014/<http://ec.europa.eu/education/.../higher-education/.../q>

См.: Report on Progress in Quality Assurance in Higher Education. European Commission. Brussels, 28.01.2014.

Стукалова Н. Построение коммуникаций как основа управления знаниями сотрудников //Торговое право. 2012. № 10. С. 43.

См.: Лушникова М.В., Лушников А.М. Право на профессиональное образование и обучение: проблемы реализации в современных условиях//Трудовое право. 2007. № 4 //СПС КонсультантПлюс.