

Т.А. Бельчик, И.П. Поварич

КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ВУЗЕ: МНЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

В статье представлены результаты изучения мнений работодателей о качествах, которыми должен обладать выпускник вуза, а также о формах взаимодействия вуза и работодателей. Сбор информации был осуществлен методом свободного интервью. В качестве экспертов выступили работодатели Кемеровской области, представлявшие различные виды деятельности и организации разных форм собственности. Выявлены качества, которыми, по мнению экспертов, должен обладать выпускник вуза, но которые вузы в настоящее время формируют недостаточно. Среди направлений развития взаимодействия между учебными заведениями и организациями работодателей эксперты предлагают прежде всего изменения подходов к организации и проведению различного рода практик. Кроме того, эксперты отмечают необходимость обеспечения эффективной обратной связи между вузом и работодателем. Результаты исследований будут использованы при разработке учебно-методической документации, способствующей усилению прикладной направленности подготовки кадров в вузе в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов.

Ключевые слова: качество образования, качество выпускника вуза, эффективность подготовки специалиста, оценка работодателя

Одной из приоритетных задач российской системы образования на период до 2020 г. является формирование гибкой, подотчетной обществу системы непрерывного образования, развивающей человеческий потенциал, обеспечивающей текущие и перспективные потреб-

ности социально-экономического развития страны¹. На наш взгляд, в одной этой задаче соединены два разных направления совершенствования современной системы образования. С одной стороны, все уровни образования, обеспечивающие его непрерывность в течение жизни, должны развивать человеческий потенциал обучающегося, т.е. его способности, расширять у студента набор знаний, умений и навыков, которые в будущем могут помочь ему извлечь выгоды из полученного образования. При такой трактовке образовательное учреждение может концентрировать свое внимание на развитии общекультурных и профессиональных компетенций, развивать личностные качества будущего работника, обеспечивать получение студентом тех знаний, умений и навыков, которые требуются именно ему. При этом нужно понимать, что возможности проявить свои способности у человека во многом определяются внешними обстоятельствами и условиями. Иными словами, можно иметь огромный багаж знаний и никогда ими не воспользоваться для реализации своих потенциалов в трудовой или иной общественно признаваемой деятельности. А если такие условия есть, то человеческий потенциал может реализоваться как человеческий капитал, выступая источником дохода для своего носителя, экономического роста и социального прогресса для всего общества [3].

С другой стороны, образовательное учреждение должно корректировать свою деятельность по развитию человеческого потенциала с учетом потребностей социально-экономического развития страны, причем как текущих, так и перспективных. Предполагается, что этот «заказ», например, вузам сформулирован в федеральных государственных образовательных стандартах (ФГОС). Однако вслед за их утверждением активизировалась деятельность по принятию профессиональных стандартов, которые должны были бы определить, чему нужно учить студентов в вузе. Насколько в профессиональных стандартах будут учтены требования работодателей, оценить сложно, так

¹ См.: *Распоряжение* Правительства РФ от 15 мая 2013 г. № 792-р «Государственная программа Российской Федерации “Развитие образования на 2013–2020 годы”» (в новой редакции) // *Собрание законодательства РФ*. – 2013. – № 21. – Ст. 2671.

как нет уверенности в том, что их разработчикам удалось выяснить, какие специалисты в настоящее время и тем более в перспективе требуются экономике страны.

В Кемеровском государственном университете поиск путей гармонизации требований работодателей и возможностей вуза ведется непрерывно на протяжении последних восьми-десяти лет: создано управление развития карьеры и мониторинга, достаточно регулярно проводится сбор информации от работодателей с использованием анкетных опросов и экспертных интервью, на факультетах организуются попечительские советы из числа бывших выпускников – нынешних работодателей и т.д. Однако последнее крупное исследование по данной теме показало, что «в наибольшей степени несовпадение потребностей работодателей и возможностей выпускников наблюдается в отношении навыков практического применения профессиональных знаний, работодатели не относят к факторам эффективности специалиста уровень общей культуры и эрудированность» [5]. Следует отметить, что, например, ФГОС подготовки бакалавров по направлению «менеджмент» предлагает для формирования более 20 общекультурных компетенций.

На наш взгляд, решение задачи, сформулированной в программе развития образования, связано с решением проблемы, которая носит как теоретический, так и практический характер: как вузам определить адекватный запросам экономики набор качеств выпускника, удовлетворяющий всех потребителей образовательных услуг?

Попыткой нарисовать портрет выпускника вуза, каким его видит работодатель, можно считать социологические опросы, проведенные в Кемеровском государственном университете в 2013–2014 гг. Опросы, одной из задач которых являлось *выяснение мнений работодателей относительно качеств, которыми должен обладать выпускник вуза*, проводились методом свободного интервью. В них приняли участие 37 человек, представляющие разные отрасли экономики и имеющие различный опыт управленческой деятельности. Среди экспертов семь человек по роду своей деятельности связаны со сферой образования, из них четверо работают в вузах на руководящих должностях. Присутствие этих людей в составе экспертного сообщест-

ва не случайно, так как они могут оценивать ситуацию одновременно с двух сторон: и со стороны подготовки специалистов высшей квалификации, и со стороны их использования. Средний возраст опрошенных – 40 лет, больше трети респондентов занимают первые или вторые руководящие должности в своих организациях. Сорок процентов интервьюируемых получили образование до 1992 г., поэтому часто при анализе современных проблем высшего образования они сравнивают сегодняшнее состояние высшей школы с ее состоянием в тот период, когда они учились.

Работы по данной проблематике немногочисленны (см., например, [1; 2; 4; 6; 7]). В отличие от других исследований наш опрос проведен в конкретном регионе, на предприятиях которого будут работать будущие специалисты.

В соответствии с методикой проведения исследования респондентам-работодателям был задан вопрос: «Каких качеств, навыков, компетенций не хватает современному выпускнику вуза?», – на который они отвечали в свободной форме. В дальнейшем ответы были обработаны как количественно, так и содержательно. Чаще других среди желаемых качеств выпускника вуза работодатели называют такие, которые не имеют прямого отношения к профессиональной деятельности. Ни один работодатель не отметил, что у выпускника вуза недостаточно знаний в области математического моделирования, не хватает исследовательских навыков, или навыков владения информационными технологиями. По мнению работодателей, качества, которыми должен обладать выпускник вуза, но которые в настоящее время вузы формируют недостаточно, следующие: практические навыки, желание совершенствовать знания, целеустремленность, профессиональные знания, коммуникабельность, ответственность, а также уверенность, творческий подход, умение излагать аргументированно мысли, умение работать в команде, лидерство, честность и др.

Один из экспертов, занимающий должность директора по персоналу и организации управления в крупном промышленном холдинге, расположенном на территории нескольких субъектов Федерации, отметил в интервью, что «в 99 случаях из 100 при рассмотрении данной проблемы вы увидите, что работодатель не знает, кто ему нужен.

А если он не знает, то это у него проблема, а не у студента, не у конкретного человека и не у вуза. Работодатели должны вузу дать заказ на подготовку нужного специалиста. Мы этот заказ не делаем. Но если от нас нет заказа вузу? Как должен действовать вуз? Угадать наши мысли? Прочитать? Вуз, конечно, может какие-то тренды взять. Если от нас, работодателей, запрос не пойдет, ничего не изменится. А сейчас работодатели заняли такую позицию: вот эти выпускники не такие, и эти не такие. А какие нужны – неизвестно». Другой эксперт, размышляя о сложившейся ситуации, заключает: «Работодателям нет дела до образования, у них свои проблемы, им надо строить свой бизнес. У нас в принципе нет механизма взаимодействия вузов, студентов, работодателей, это отдельные структуры и элементы».

Обобщив мнения участвовавших в опросе работодателей, мы пришли к выводу, что они пока не готовы сформулировать требования для системы образования. В таких условиях вузы продолжают изучать эту проблему самостоятельно, пытаясь отвечать на все вызовы, которые возникают во внешней среде, в том числе и в связи с реализацией ФГОС.

Анализ образовательных стандартов подготовки бакалавров и магистров показал, что при формулировании требований к процедуре оценивания большинство стандартов предусматривают, что в процессе выполнения студентами НИР и в ходе защиты ее результатов должно проводиться широкое обсуждение с привлечением работодателей и ведущих исследователей. К образовательному процессу по дисциплинам профессионального цикла должны быть привлечены не менее 7% (по разным направлениям – разные значения) преподавателей из числа действующих руководителей и ведущих работников профильных организаций. Среди требований, касающихся обеспечения гарантии качества, обозначена необходимость привлечения работодателей для проведения самообследования, а также для осуществления контроля успеваемости². Так, в Кемеровском государственном уни-

² См.: Информационные материалы Министерства образования и науки РФ. – URL: <http://минобрнауки.рф/документы/926> .

верситете в ответ на требования ФГОС активизировалась деятельность по следующим направлениям:

- привлечение работодателей к учебному процессу;
- заключение соглашений о сотрудничестве с работодателями;
- привлечение работодателей к разработке и совершенствованию основных образовательных программ;
- создание филиалов кафедр на базовых предприятиях;
- привлечение работодателей к оценке качества освоения студентами основных образовательных программ и т.д.

Многие вузы, и прежде всего региональные, смогли весьма успешно выстроить работу по перечисленным выше направлениям, но нет уверенности, что это повысит эффективность их работы (особенно в контексте проводимого мониторинга эффективности учреждений высшего образования), будет способствовать повышению качества образования, удовлетворенности всех сторон образовательного процесса.

Разобраться в этом вопросе более детально мы попытались, опираясь на *мнения работодателей по поводу организации взаимодействия вузов и работодателей*. Среди направлений развития взаимодействия между вузом и работодателями наши эксперты предлагают прежде всего изменить подход к организации практики. Подавляющее большинство экспертов назвали это направление в числе приоритетных. Работодатели считают необходимым исключить возможность проходить практику формально, без выполнения конкретных профессиональных заданий, предлагают отказаться от использования предприятий и организаций лишь как базы для сбора информации для курсовых и дипломных работ. Вместе с тем работодатели объективно оценивают ситуацию и понимают, что в условиях избытка рабочей силы по широкому спектру профессий (прежде всего специалистов по гуманитарным и естественно-научным направлениям, получивших высшее образование) заинтересованности в поиске выпускников вузов и в приглашении их для прохождения практики нет. Задача поиска базы для прохождения практики также ложится на вуз и самих студентов, и контролировать процесс ее прохождения у вуза

часто нет возможности. В Кемеровской области ситуация на рынке труда ухудшилась: снизился спрос на выпускников вузов региона, а в 2015 г. на рынок труда из всех вузов региона выходят одновременно специалисты (по ГОС) и бакалавры (по ФГОС). В этих условиях отсутствие эффективного механизма взаимодействия вузов и работодателей может создать серьезные трудности в трудоустройстве этих выпускников.

Другой важный момент, на который указали значительная часть респондентов, – это организация обратной связи «вуз – работодатель». О важности формирования адекватной оценки работодателями результатов работы вуза мы неоднократно писали ранее. Однако за последнее десятилетие система образования почти не продвинулась в решении этого вопроса. Работодатели, опрошенные в рамках проведенного исследования, предлагают

- четко следить за трудоустройством выпускников, за их продвижением;
- проводить регулярное анкетирование работодателей для оценки качества подготовленных специалистов и формулирования предложений вузу для корректировки образовательного процесса;
- организовать ежегодную обязательную аттестацию выпускников в течение первых трех лет их трудовой деятельности;
- использовать современные информационные технологии, в том числе сайт вуза, для сбора информации о выпускниках;
- вузам – работать над формированием партнерских отношений с работодателями, так как интерес в обеспечении должного качества подготовки специалистов обоюдный.

Среди других направлений деятельности вуза по обеспечению необходимого качества подготовки специалистов в вузе и по организации взаимодействия вузов и работодателей были названы следующие:

- узаконить обязательное трудоустройство по специальности (на три года) для студентов, обучающихся на бюджетной основе;

- работодателю – самостоятельно выстраивать работу со студентом, который его заинтересовал: приглашать на практику, предлагать тематику для выпускных квалификационных работ;
- вузам – изменить информационную политику. Сегодня студенты не знают о карьере выпускников прошлых лет. И сам вуз не владеет такой информацией, а значит, и не распространяет сведения об успешных выпускниках, так же как и об успешных работодателях, которые с ним конструктивно взаимодействуют;
- развивать целевое направление на обучение, чтобы студент знал, что он будет работать там, откуда его направили;
- вводить в учебные планы дисциплины, связанные с формированием представлений о развитии трудовой карьеры;
- привлекать работодателей к проведению занятий;
- больше проводить практических занятий.

В целом по результатам обработки и анализа интервью можно сказать, что работодатели по-прежнему рассчитывают на то, что вузы сами установят контакт с организациями, организуют эту работу, а работодателей будут беспокоить лишь иногда. Так как опрос проводился методом свободного интервью, то при обсуждении наиболее актуальных проблем, среди которых несогласованность запросов работодателей и предложений вузов, интервьюеры могли задавать уточняющие вопросы: как можно выстроить взаимодействие, как можно вузам получать обратную связь, как заинтересовать работодателей и т.д. Ни один работодатель не проявил интереса к чтению курса лекций в вузе. Лишь один сказал, что его организация готова взять на практику неограниченное число студентов. Ни один из респондентов не заявил, что ему интересно посмотреть учебный план, по которому учатся его потенциальные работники, и сделать предложения по его корректировке.

В ходе опроса мы получили мнения работодателей о качествах выпускника. В условиях ЕГЭ, контрактной подготовки многие вузы принимают выпускников школ, которые справляются с вузовскими тре-

бованиями с большим трудом. Абитуриенты приходят в вуз без профессиональной ориентации, социально плохо адаптированные и часто со слабой мотивацией к обучению [8].

В последнее время очень много внимания уделяют эффективности функционирования различных систем, в том числе и системы подготовки кадров в вузе. При этом однозначно считается, что если выпускник не работает по полученной в вузе специальности, то этот факт негативно влияет на оценку его эффективности. Однако в условиях, когда реализуется концепция непрерывного образования, любое системное получение знаний может и должно рассматриваться как вклад в развитие человеческого потенциала. В 2015 г. в большинстве вузов состоялся первый выпуск бакалавров, подготовленных по новым образовательным стандартам. Значительная часть из них после окончания идут учиться в магистратуру, в том числе со сменой профиля обучения. Сегодня вузы заинтересованы в том, чтобы привлекать на магистерские программы выпускников других вузов, с других специальностей. Поэтому оценивать эффективность системы подготовки специалистов только по показателям трудоустройства выпускников по полученной специальности не вполне правомерно.

Список источников

1. *Бобиенко О.М.* Статус ключевых компетенций профессионала в квалификационных требованиях современных работодателей // Вестник ТИСБИ. – 2013. – № 2 (54). – С. 32–44.
2. *Братищенко Д.В.* Опыт разработки основной образовательной программы с учетом требований работодателей // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2011. – № 5. – С. 197–199.
3. *Буланов В., Катайцева Е.* Человеческий капитал как форма проявления человеческого потенциала // Общество и экономика. – 2011. – № 1. – С. 13–22.
4. *Диденко Н.А.* Оценка требований, предъявляемых к качеству подготовки педагогов-психологов, по результатам изучения мнения работодателей // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2010. – № 10. – С. 48–51.

5. *Донова И.В.* Требования работодателей к выпускникам // Социологический ежегодник Кемеровского государственного университета: Сборник отчетов по результатам внутривузовских социологических исследований. – Кемерово: КемГУ, 2013. – С. 47–56.

6. *Кречетников К.Г.* Сравнительный анализ требований, предъявляемых к выпускнику вузами и работодателями // Проблемы современной экономики. – 2014. – № 18. – С. 116–121.

7. *Надвоцкая В.В.* Оценка соответствия образовательного стандарта подготовки бакалавров технического вуза требованиям работодателей // Известия Алтайского государственного университета. – 2010. – № 1-2. – С. 35–39.

8. *Прошкин Б.Г.* О некоторых мотивационных характеристиках студентов экономического факультета Кемеровского госуниверситета // Человеческие ресурсы: проблемы инновационного развития и использования. – Кемерово: КемГУ, 2014. – Вып. 3. – С. 191–197.

Информация об авторах

Бельчик Татьяна Алексеевна (Россия, Кемерово) – кандидат экономических наук, доцент, заместитель заведующего кафедрой. Кемеровский государственный университет (650043, Кемерово, ул. Красная, 6, e-mail: menedgment_303@mail.ru).

Поварич Илья Прохорович (Россия, Кемерово) – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой. Кемеровский государственный университет (650043, Кемерово, ул. Красная, 6, e-mail: menedgment_303@mail.ru).

DOI: 10.15372/REG20151207

Region: Economics & Sociology, 2015, No. 4 (88), p. 130–141

T.A. Belchik, I.P. Povarich

THE QUALITY OF UNIVERSITY TRAINING: EMPLOYERS' VIEW

The article presents a study of employers' opinion on a range of qualities that a university graduate should possess, as well as on the forms of uni-

versity–employer interaction. We collected relevant information using a method of unstructured interview. The experts were employers who represented various activities and enterprises of different forms of ownership from Kemerovo Oblast. The research has identified the qualities which, in experts' opinion, a university graduate should have, but are built up insufficiently by universities. Among the growth options for the cooperation between educational institutions and employers' enterprises, the experts particularly suggest changing the approaches to arranging and conducting various types of practical training. The experts also note the need to strengthen the feedback between universities and employers. The research results will be used in the development of educational and training materials, which will help focus on the applicability of university training in accordance with the Federal State Educational Standards.

Keywords: education quality, quality of graduate, effectiveness of specialist training, employer assessment

References

1. *Bobienko, O.M.* (2013). Status klyuchevykh kompetentsiy professionala v kvalifikatsionnykh trebovaniyakh sovremennykh rabotodateley [Key competences status of a skilled professional in qualifying requirements of contemporary employers]. *Vestnik TISBI [TISBI Bulletin]*, 2 (54), 32–44.
2. *Bratischenko, D.V.* (2011). Opyt razrabotki osnovnoy obrazovatelnoy programmy s uchetom trebovaniy rabotodateley [Experience in developing basic educational program to meet the requirements of employers]. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii [The News of Irkutsk State Economics Academy]*, 5, 197–199.
3. *Bulanov, V. & Ye. Kataytseva.* (2011). Chelovecheskiy kapital kak forma proyavleniya chelovecheskogo potentsiala [Human capital as a form of human potential demonstration]. *Obshchestvo i ekonomika [Society and Economics]*, 1, 13–22.
4. *Didenko, N.A.* (2010). Otsenka trebovaniy, predyavlyaemykh k kachestvu podgotovki pedagogov-psikhologov, po rezul'tatam izucheniya mneniya rabotodateley [Estimation of the requirements made to quality of preparation of educational psychologists in accordance with the results of studying of opinion of employers]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta [Tomsk State Pedagogical University Bulletin]*, 10, 48–51.

5. *Donova, I.V.* (2013). Trebovaniya rabotodateley k vypusknikam [Employers' requirements to graduates]. Sotsiologicheskii ezhegodnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta: sbornik otchetov po rezultatam vnutrivuzovskikh sotsiologicheskikh issledovaniy [Sociological Yearbook of Kemerovo State University: Report Book on the Results of Intramural Sociological Research]. Kemerovo, Kemerovo State University, 47–56.

6. *Krechetnikov, K.G.* (2014). Sravnitelnyy analiz trebovaniy, predyavlyаемых k vypuskniku vuzami i rabotodatelayami [Comparative analysis of requirements to graduates imposed by universities and employers]. Problemy sovremennoy ekonomiki [Problems of Modern Economics], 18, 116–121.

7. *Nadvotskaya, V.V.* (2010). Otsenka sootvetstviya obrazovatel'nogo standarta podgotovki bakalavrov tekhnicheskogo vuza trebovaniyam rabotodateley [Conformity of the bachelor's degree educational standard in technical university with employers requirements]. Izvestiya Altayskogo gosudarstvennogo universiteta [The News of Altai State University], 1-2, 35–39.

8. *Proshkin, B.G.* (2014). O nekotorykh motivatsionnykh kharakteristikakh studentov ekonomicheskogo fakulteta Kemerovskogo gosuniversiteta [Some motivational characteristics of students of Economic Faculty at Kemerovo State University]. Chelovecheskie resursy: problemy innovatsionnogo razvitiya i ispolzovaniya [Human Resources: Problems of Their Innovative Development and Use]. Kemerovo, Kemerovo State University, 3, 191–197.

Information about the authors

Belchik, Tatyana Alekseyevna (Kemerovo, Russia) – Candidate of Sciences (Economics), Assistant Professor, Deputy Head of department at Kemerovo State University (6, Krasnaya st., Kemerovo, 650043, Russia, e-mail: menedgment_303@mail.ru).

Povarich, Ilya Prokhorovich (Kemerovo, Russia) – Doctor of Sciences (Economics), Professor, Head of department at Kemerovo State University (6, Krasnaya st., Kemerovo, 650043, Russia, e-mail: menedgment_303@mail.ru).

Рукопись статьи поступила в редколлегию 20.07.2015 г.

© Бельчик Т.А., Поварич И.П., 2015