

ВУЗ И РАБОТОДАТЕЛЬ – ПАРТНЕРЫ ПО БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЮ

HIGHER SCHOOL AND EMPLOYER ARE BUSINESS-EDUCATION PARTNERS

В. А. Похвощев, доктор экономических наук, профессор, Заслуженный деятель науки РФ

Н. В. Сергеева, старший администратор факультета подготовки бакалавров и специалистов

Е. Е. Ермакова, кандидат философских наук, профессор

Компетентностный подход в образовании – это ориентация на обучаемость, самоопределение, социализацию и развитие индивидуальности. Одним из результатов образования должна быть способность применения полученных знаний при решении практических задач. Будущий специалисту должен иметь специальные теоретические знания и специфические личностные качества. Необходимо создание в регионах системы социального партнерства в виде цепочки «вуз – работодатель – студент – органы исполнительной власти». Предложены пути взаимодействия высших учебных заведений и работодателей, названы способы и формы сотрудничества с бизнес-структурами.

The competence approach in education means to focus on developing learning capabilities, self-determination, socialization and development of personality. One of the results of education should be ability to use the acquired knowledge in solving practical problems. Future specialist must possess special theoretical knowledge and specific personality traits. It is necessary to create social partnership regional systems in the form of «high school – employer – student – executive power bodies» chains. Ways of interaction between universities and employers are suggested along with methods and forms of cooperation with business entities.

L'approche par les compétences en matière d'éducation signifie un accent sur l'apprentissage, l'autodétermination, la socialisation et le développement de la personnalité. Un de résultats de l'éducation doit être la possibilité d'utiliser les connaissances acquises au cours de l'éducation pour la résolution de problèmes pratiques. Le futur spécialiste doit avoir une connaissance théorique spéciale et des traits de personnalité spécifiques. Il est nécessaire de créer un système régional de partenariat social comme une chaîne de «l'école secondaire – l'employeur – l'élève – les organes du pouvoir exécutif». Les modes d'interaction entre les universités et les employeurs sont données aussi que les méthodes et formes de coopération avec des entités commerciales.

Der Kompetenzansatz in der Bildung besteht in Fokussieren auf Lernen, Selbstbestimmung, Sozialisation und Entwicklung der Persönlichkeit. Ein der Erziehungsergebnisse sein soll, die Fähigkeit das während der Bildung erworbenes Wissen bei der Lösung praktischer Probleme zu nutzen. Der zukünftige Spezialist muss einen besonderen theoretischen Kenntnisse und spezifische Persönlichkeitsmerkmale haben. Es ist notwendig, regionale Systeme der Sozialpartnerschaft als eine Kette von «höhere Schule – Arbeitgeber – Student – Organe der Exekutive» schaffen. Die Wege der Interaktion zwischen Universitäten und Arbeitgebern als auch Methoden und Formen der Zusammenarbeit mit Wirtschaftsunternehmen werden bestimmt.

Ключевые слова: компетентностный подход, бизнес-образование, конкурентоспособный выпускник, современный менеджер.

Key words: competence approach, business education, competition-prone graduate, modern manager.

Mots clefs: approche par les compétences, éducation du business, diplôme de la capacité de concurrence, manager moderne.

Schlüsselwörter: Kompetenzansatz, Businessbildung, wettbewerbsfähiger Absolvent, moderner Manager.

Начало двадцать первого века принесло новый виток ускорения процессов глобализации, которые обуславливают ужесточение конкурентной борьбы на внутренних и мировых рынках. Будущее нашей страны будут определять те кадры, которые встанут у руля государства и будут управлять экономическим и социальным развитием общества. Конкуренция (не на словах, а на деле) во всех сегментах рынка растет, и это служит доказательством формулы успешности организации: «20% коммерческого успеха зависит от производства, 80% зависит от людей» [1].

С конца 1990-х годов управленческие решения стали принимать на основе подхода, выстроенного по модели профессиональной компетенции.

Компетентностный подход в западных странах стал необходим в связи с ускорением инновационных процессов в экономике и с появлением и развитием новых технологий, что обусловило, в свою очередь, необходимость обновления традиционных образо-

вательных систем. Современная образовательная политика европейских стран взяла курс на Long Life Learning (обучение через всю жизнь), когда важное значение, наряду с традиционным форматом образования, придается неформальному и неофициальному обучению. Были разработаны и внедрены Карта личностных навыков (Personal Skills Card) и Европейская система аккредитации навыков (European Skills Accreditation System), имеющие целью идентифицировать и проверить приобретенные компетенции. Такой подход связан с развитием модели «Social Europe», особенность которой состоит в том, что результаты обучения в меньшей степени должны быть связаны со способом их приобретения и временем проведения в образовательном учреждении. Этот подход открывает двери к карьере тем, кто по разным причинам не имел возможности систематического обучения, но смог развить в себе необходимые компетенции самостоятельно, занимаясь самообразованием. Такой подход связан также с общими задачами европейской образовательной политики

«обучение на основе жизненного опыта» и является ключевым компонентом подхода, основанного на компетенциях, имеющего цель объединения традиционного образования с профессиональным обучением и обучением на основе личностного опыта.

Компетентностный подход отражен и в Европейской стратегии занятости (European Employment Strategy), декларирующей потребность в постоянном развитии навыков и квалификации рабочей силы и в обеспечении профессиональной мобильности трудовых ресурсов через формирование общих контрольных уровней профессиональной компетентности [2].

Включение России в единое европейское образовательное пространство, подписание ею Болонской декларации и других документов привели к коренным изменениям в образовательной политике нашей страны.

Основные задачи и направления модернизации образовательной политики были определены в Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2006–2010 годы, где отмечена необходимость внедрения новых образовательных стандартов всех уровней образования, в том числе государственных образовательных стандартов третьего поколения высшего профессионального образования на основе компетентностного подхода [3]. Под компетентностным подходом в образовании понимают приоритетную ориентацию «на цели – векторы образования: обучаемость, самоопределение (самодетерминация), самоактуализация, социализация и развитие индивидуальности» [4].

Основными единицами оценки качества результата обучения выступают компетентность и компетенция. В современной психолого-педагогической литературе эти понятия рассматриваются неоднозначно, что связано со сложностью структуры профессиональной деятельности в разных областях и с различиями в теоретических подходах исследователей.

Из широкого спектра компетенций выделяют базовые (универсальные, ключевые), профессиональные (В.И. Байденко) [5], академические (Ю. Колер) [6], лингвистические и другие виды компетенции. Базовые компетенции – это компетенции, которыми должны обладать все люди независимо от их профессиональной принадлежности. Профессиональные компетенции – это готовность и способность целесообразно действовать в соответствии с требованиями дела, методически организовано и самостоятельно решать задачи, проблемы, самооценивать результаты своей деятельности. Академические компетенции – это владение методологией и терминологией, свойственными отдельной области знаний, понимание действующих в ней системных взаимосвязей и осознание их аксиоматических пределов.

Процесс формирования в вузе профессиональной компетентности студента приобретает особую актуальность в наши дни, когда необходимы кадры для инновационной экономики. Именно компетенция является мощным фактором ускорения структурной перестройки экономики и обеспечения экономического роста нашей страны. Сложившаяся ситуация требует изменений в характере профессиональной подготовки, предусматривающих принципиально новый подход к ее направленности, целям, содержанию и структуре.

Несомненно, основную часть ответственности за подготовку высококвалифицированных кадров несет высшее учебное заведение, но нельзя не отметить и все возрастающую роль в этом процессе и других заинтересованных сторон, в том числе бизнес-структур.

Интернет-опросы, конференции с привлечением широкого круга бизнесменов, круглые столы с представителями компаний-партнеров, проводимые многими вузами, в том числе Институтом МИРБИС и Российской Академией предпринимательства в 2009–2010 гг., показали, что в целом работодатели удовлетворяют уровень базовой подготовки вчерашнего студента, но что касается блока специальных дисциплин, то тут претензий много. Представители компаний отмечали недостаточные знания в области современных информационных технологий, разрыв между тем, что читают в вузе, и реалиями сегодняшнего бизнеса и производства. Много претензий было высказано и по поводу личностных качеств выпускников. Часто соискатели уже на первых этапах собеседования демонстрируют необоснованно высокий уровень притязаний при отсутствии реальных оснований, неумение работать в коллективе, безответственность, неготовность принимать самостоятельные решения и т.д.

Таким образом, выявляются следующие несоответствия между ожиданиями бизнеса и сегодняшним уровнем подготовки выпускников:

- запросы выпускников не соответствуют требованиям, предъявляемым к персоналу организации;
- большой объем теоретических знаний и недостаток практических навыков и умений;
- существующая система вузовского образования не коррелируется с требованиями заказчиков к подготовке молодых специалистов.

Очевидно, что с помощью стандартных методов и форм обучения невозможно полностью решить проблему подготовки квалифицированных молодых специалистов – организации все равно приходится в той или иной степени преобразовывать теоретические представления в необходимые практические навыки и технологии. Решение такой задачи видится в моделировании системы социального партнерства

любого региона в цепочке: «вуз – работодатель – студент – органы исполнительной власти». Полагая, что при таком сценарии можно говорить о системе формирования у выпускников профессиональных и личностных компетенций, делающих их востребованными на рынке труда.

С нашей точки зрения, сегодня работодатель должен выступать не как пассивный заказчик молодых специалистов, а как активный участник их практической подготовки. Конструктивное социальное партнерство вузов, работодателей и территориальных органов исполнительной власти – назревшая потребность общества, подчеркнутая во многих официальных документах. Именно такой союз поможет формированию у студентов тех востребованных качеств личности и профессионала, которые сделают его конкурентоспособным на внутреннем и международном рынках труда.

Какие же задачи, стоящие перед высшим образованием, поможет решить социальное партнерство? Это:

- обеспечение необходимых условий для реализации прав граждан на получение профессионального образования в соответствии с государственными образовательными стандартами и образовательными программами, ориентированными на получение специальных навыков по избранной специальности;
- ориентирование теоретических знаний и практической подготовки молодых людей в вузе на потребности организаций-работодателей, региона и страны в целом;
- воспитание в молодых специалистах трудовой мотивации и общечеловеческих ценностей, востребованных в реальном секторе экономики в современных рыночных условиях;
- осуществление мер по повышению профессиональной компетенции профессорско-преподавательского состава вуза, в том числе улучшению их знаний, умений и навыков специалиста в реальном секторе экономики в современных рыночных условиях;
- развитие конкурентных преимуществ вуза;
- содействие развитию системы высшего профессионального образования в целом;
- совершенствование управления этой системой; создание условий для развития материальной базы и улучшения финансирования системы высшего профессионального образования за счет различных источников.

В основе формирования системы социального партнерства в образовательном пространстве лежит принцип сопричастности; иными словами, условием объединения всех партнеров является общность интересов каждого из участников, активность и равное участие в работе системы.

Пути решения этих задач различны. Выделим некоторые из них:

1. Формирование спроса и предложения на рынке труда в управленческих кадрах посредством:
 - мониторинга потребностей работодателей в управленческих кадрах;
 - мониторинга качества системы вузовской подготовки управленческих кадров;
 - адаптации вузовской программы обучения потребностям производства и общества.
2. Интенсификация подготовки студентов к реальной практической деятельности во время обучения в вузе.
3. Вовлечение работодателей в более активную образовательно-воспитательную деятельность.
4. Формирование в студенческой среде ценностей, потребностей и способностей для самореализации личности.
5. Активизация экономическо-управленческой деятельности преподавательского состава вуза.
6. Активизация участия вуза в решении экономических проблем региона.
7. Развитие молодежного предпринимательства в рамках вуза.
8. Развитие системы содействия практической подготовке студентов в рамках предприятия и формирование в рамках предприятия резерва молодых управленческих кадров.
9. Развитие системы взаимодействия вуза с выпускниками.

Успех формирования социального партнерства сегодня во многом зависит от инициативы самих образовательных учреждений, от инициативы и энергии их руководителей, от понимания ими всей важности этого вопроса и способности вовлечь в него всех своих потенциальных партнеров – как на рынке труда, так и на рынке образовательных услуг. Основой такого сотрудничества является подписание комплексных многопрофильных договоров с крупными (основными) работодателями, ориентированных на целевую подготовку. При этом может быть учтен персональный подход к студенту, который реализуется с помощью индивидуальных учебных планов.

В целом, взаимодействие работодателей и вуза может быть реализовано в следующих формах:

- информационной: ознакомление партнеров с истинным положением по вакансиям и создаваемым рабочим местам, информационная рассылка (вакансии, мероприятия);
- профориентационной: презентации, проведение ярмарок вакансий, мастер-классов, деловых игр, публикация статей о компании, проведение «мо-

дерированных дебатов» как новой формы диалога между студентами и работодателями и т.п.;

- образовательной: разработка практических занятий с использованием отраслевых кейсов компаний-работодателей, участие представителей компаний в проведении практических и лекционных занятий, поддержка студенческих проектов и инициатив, создание базовых кафедр и магистерских программ;
- административной: привлечение представителей общественно-профессиональных сообществ к работе в общественных органах управления вуза (факультета) и т.п.

Несколько слов о рейтингах вузов. За последние несколько лет был опубликован ряд образовательных рейтингов, призванных помочь ученикам старших классов и абитуриентам и их родителям сделать выбор учебного заведения, а ректорам вузов – знать место учебных заведений на рынке образовательных услуг. В настоящее время идет процесс формирования нового образовательного рейтинга, призванного дать оценку качества современного высшего образования. Исследования, проводимые различными агентствами, лабораториями и средствами массовой информации, чаще всего, указывают, что одним из параметров рейтинга станет востребованность кадров на рынке труда, а главным инструментом оценки послужат социологические опросы выпускников вузов и работодателей (их роль исполняют руководители кадровых служб компаний ведущих отраслей российской экономики). В исследовании также будет использоваться анализ данных, предоставленных кадровыми агентствами и вузами.

При составлении рейтинга будут использованы такие характеристики развития системы высшего образования как: занятость по специальности; средняя заработная плата выпускников, работающих по специальности; средняя заработная плата выпускников, работающих не по специальности; наличие предпочтений в отношении вузов при отборе специалистов для работы в компании; наличие договорных связей между вузом и работодателями; обращение сотрудников компании в вузы, которые они окончили, для привлечения молодых специалистов и т.п.

Таким образом, подготовка востребованных и конкурентоспособных специалистов невозможна без систематического изучения и использования в образовательных технологиях требований работодателей к содержанию подготовки выпускников и к оценке их удовлетворенности результатами подготовки, а также без учета требований, соответствующих укладу реальной жизни, типам трудовых процессов и профессиональным стандартам, приемлемым и для рынка, и для системы образования.

Наши опросы, проведенные среди компаний-партнеров в 2009–2010 учебном году, позволили

определить, каких профессиональных и личностных компетенций ждут будущие работодатели от выпускников направления «Менеджмент», и планировать совместную деятельность по устранению недостатков в реализации учебной программы.

Опросы были проведены среди сотрудников отделов по подбору и найму персонала и руководителей отделов предприятий, где проходят преддипломную практику студенты выпускных курсов в следующих компаниях-партнерах Института МИР-БИС: ГУП «Мосгортранс», «Ситибанк», «Альфа-Банк», «Earnest and Young», «ВТБ Инвест», «Уралсиб», «Samsung Electronics Rus», British American Tobacco», «Кредит Европа Банк», BSI-group, The Ritz Carlton Moscow Hotel», Сбербанк России, «ВТБ 24», Государственная Дума Российской Федерации, «Юникредит банк», «Префектура САО», «Бизнес-тур», «BCVG –Лизинг» Proctor and Gamble», «Marriott Grand hotel», «GTI travel».

57% опрошенных работодателей отметили, что в целом удовлетворены теоретическими знаниями и практическими навыками студентов-практикантов и выпускников, устраивающихся на работу. 63% отмечали высокий уровень владения иностранными языками и знание зарубежного опыта, который необходим для работы в международных компаниях. 49% высоко оценили навыки презентации.

В то же самое время, работодателей не удовлетворяет уровень сформированности таких личностных качеств как ответственность, исполнительность, дисциплинированность (38%). Часто выпускники не собираются долго работать в данной организации, а рассматривают трудовую деятельность в ней как стартовую площадку для дальнейшей карьеры (47% выпускников увольняются, не проработав и года).

Какие же требования предъявляют работодатели к будущему специалисту?

Их требования можно подразделить на две группы:

В первую входят специальные теоретические знания (понимание природы управленческого труда и процессов управления) и умение использовать современные средства связи и информационную технологию для работы с информацией и для принятия решений, а также умение мыслить стратегически и управлять в реальном масштабе времени

Вторая группа требований к профессиональной компетенции менеджеров связана с их личностными качествами. Известно, что в процессе своей деятельности менеджеры взаимодействуют с широким кругом лиц как внутри организации (акционеры, руководители, коллеги, подчиненные), так и вне ее (потребители, поставщики сторонние люди и организации, так или иначе связанными с деятельностью данного предприятия). Чтобы работать с людьми разного статуса и интересов, у менедже-

ров должны быть сформированы специфические личностные качества. Это, прежде всего:

- социально ответственная, нравственно ориентированная активная гражданская позиция;
- инициативность – контактность, умение работать в команде, в том числе интернациональной;
- навыки самообразования, нацеленность на long life learning (обучение через всю жизнь);
- грамотная устная и письменная речь, ее аргументированность и логичность, развитые навыки презентации.

В свете требований, предъявляемых бизнес-сообществом к профессиональным качествам менеджеров, перед вузом стоит задача формирования таких профессиональных компетенций, как умение стратегически мыслить, анализировать и творчески перерабатывать поступающую оперативную информацию, выделять главное, находить адекватные решения проблем различных уровней сложности. Все большее внимание будет уделяться и формированию социальной ответственности, как одной из важнейших профессиональных компетенций.

Внедряемый сегодня компетентностный подход к подготовке управленческих кадров ставит на первое место не просто приобретение студентами новых знаний (как мы знаем, сами знания быстро устаревают), а умение решать возникающие в ходе работы проблемы различного характера. При этом необходимо усиливать практикоориентированность профессионального образования и сместить акцент в сторону формирования навыков.

В европейском образовательном пространстве результат образования рассматривается как категория компетентности, основные показатели которой определяются как ожидаемые результаты обучения (Intended Learning Outcomes ILO), то есть навыки применения полученных знаний при решении практических задач. Аналогичные требования предусмотрены разработанными стандартами третьего поколения, где акцент при создании основной образовательной программы переносится

с содержания образования (входные параметры ООП) на результаты обучения и компетенции (выходные параметры ООП) [7].

Библиографический список

1. Албастова Л.Н. Технология эффективного менеджмента. М.: ПРИОР, 1998. – 288 с.
2. FRANCOISE DELAMARE LE DEIST & JONATHAN WINTERTON Источник: Human Resource Development International, Vol. 8, No. 1, 27–46, March 2005.
3. Министерство образования Российской Федерации Приказ от 11.02.2002 № 373, Москва «О Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года».
4. Зеер Э., Сыманюк Э. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования // Высшее образование в России. – 2005. – № 4. – С. 22–28.
5. Байденко В.И. Компетентностный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (методологические и методические вопросы): метод. пособие. М., 2005.
6. Колер Ю.А. Обеспечение качества, аккредитации и признание квалификаций как контрольные механизмы Европейского пространства высшего образования // Высшее образование в Европе. – 2003. – № 3.
7. Азарова Р.Н., Золотарева Н.М. Разработка паспорта компетенции: Методические рекомендации для организаторов проектных работ и профессорско-преподавательских коллективов вузов. Первая редакция. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, Координационный совет учебно-методических объединений и научно-методических советов высшей школы, 2010. – 56 с.

Окончание в следующем номере

Похвощев В. А. – доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, заведующий кафедрой Института МИРБИС

Сергеева Н. В. – старший администратор факультета подготовки бакалавров и специалистов Института МИРБИС

Ермакова Е. Е. – кандидат философских наук, профессор, проректор РАП

e-mail: evgenii.zhukov@mail.ru