

ОБУЧЕНИЕ И ВОСПИТАНИЕ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

УДК 378.14.015.62

Н. П. Кириллов, Е. Г. Леонтьева

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ

Рассматриваются такие понятия, как «конкурентоспособность выпускников вузов» и «компетентностно ориентированный подход к обучению», который лежит в основе подготовки современного выпускника вуза. Авторы обосновывают, что применение инновационных методов в обучении способствует повышению конкурентоспособности выпускников вузов.

Ключевые слова: конкурентоспособность выпускников, компетентностно ориентированный подход, инновационные методы обучения.

На современном этапе развития общества перед каждым вузом стоит задача подготовить конкурентоспособного специалиста. Данная статья посвящена изучению двух вопросов: каким должен быть конкурентоспособный специалист и с помощью каких ресурсов можно его подготовить.

Среди имеющихся определений конкурентоспособности можно выделить следующие. А. В. Козлов считает, что «конкурентоспособный специалист – это не только носитель знаний, умений и навыков, прописанных федеральным государственным стандартом, но и социально-психологических качеств» [1]. По определению М. И. Шиловой и И. Л. Белых, «конкурентоспособный специалист – это работник-профессионал, способный на рынке труда предложить себя как товар и спросить за это достойную цену. Это тот, в ком сегодня есть потребность в обществе (востребованность)». В модели конкурентоспособного специалиста вышеназванных авторов входят такие элементы, как система социально значимых и профессионально важных качеств, умения и навыки, развивающие конкурентоспособность, ценностные ориентации личности, личностные способности, интеллектуальные, профессиональные, коммуникативные компетенции и компетенция социальной ответственности [2].

Эту модель в той или иной степени подтверждают и данные результатов исследований мнения работодателей о том, каким они хотят видеть современного конкурентоспособного специалиста. К сожалению, федеральный государственный стандарт высшего профессионального образования (ФГС ВПО) третьего поколения не дает понятия, кто такой конкурентоспособный выпускник вуза, но при этом в данном документе прописывается термин «компетенция», где под компетенциями понимается способность применять знания, умения, навыки и личностные качества для успешной деятельности в определенной области. Исходя из вы-

шеизложенного будем считать конкурентоспособным того выпускника вуза, который обладает необходимыми компетенциями и личностными качествами [3].

Обратимся к перечню компетенций, которые прописаны в основных образовательных программах (ООП), требованиям работодателей к молодым специалистам, а также к международным стандартам в части, касающейся компетенций выпускников инженерных программ.

В данной работе речь пойдет об анкетировании и интервьюировании, которые проводились с выпускниками, обучавшимися по двум направлениям: 201000 «Биотехнические системы и технологии» и 080200 «Менеджмент».

ООП по направлению «Биотехнические системы и технологии» определяет общекультурные компетенции, такие как способность совершенствовать и развивать свой интеллектуальный и общекультурный уровень, способность к самостоятельному обучению новым методам исследования, к изменению научного и научно-производственного профиля своей профессиональной деятельности, а также способность свободно пользоваться русским и иностранным языками как средством делового общения. Среди профессиональных компетенций значатся как общепрофессиональные, так и компетенции по видам деятельности и в проектно-технологической деятельности. Данные компетенции нацелены прежде всего на развитие способности понимать основные проблемы в своей предметной области, выбирать методы и средства их решения, анализировать состояние научно-технической проблемы путем подбора, изучения и анализа литературных и патентных источников в сфере биотехнических систем и технологий. В организационно-управленческой деятельности формируется способность организовывать работу коллективов исполнителей.

Несколько отличается перечень компетенций по направлению «Менеджмент». Здесь в сфере общекультурных компетенций значатся способность эффективно работать индивидуально, являясь членом команды, работающей в том числе на международном рынке, по междисциплинарной тематике, способность к публичным деловым и научным коммуникациям, а также способность руководить командой, подразделением, предприятием, эффективно используя современные подходы управления персоналом. Среди общепрофессиональных одной из главных компетенций считается способность применять теоретические знания, связанные с основными процессами организации, в том числе в условиях риска и неопределенности.

В международных стандартах для выпускников инженерных программ определены такие профессиональные компетенции, как фундаментальные знания, инженерный анализ, инженерное проектирование, исследования, инженерная практика, специализация и ориентация на рынок труда, а также универсальные общекультурные компетенции [4].

Для того чтобы понять точку зрения работодателя в вопросах конкурентоспособности выпускников, следует обратиться к результатам исследования, проведенного в 2010 г. центром тестирования и развития МГУ «Гуманитарные технологии». Была изучена специфика работы и трудоустройства выпускников и молодых специалистов среди компаний-работодателей из различных регионов России [5]. В данном опросе приняли участие более 400 компаний-работодателей из различных регионов России, приблизительно 40 % из них представляли Москву и Московский регион, 10 % – Санкт-Петербург и еще 50 % – другие крупные города и регионы России, такие как Казань, Красноярск, Мурманск, Нижний Новгород, Самара, Тольятти, Якутск, Челябинск и др.

Исходя из полученных результатов можно выделить два наиболее приоритетных с точки зрения экспертов критерия – личные компетенции кандидата (75 %) и качество образования (63 %). Среди дополнительных критериев при отборе молодых специалистов указаны следующие: уровень компьютерной грамотности (66 %) и наличие дополнительного образования или специализации (54 %). Следует отметить, что по критериям отбора представители крупных и небольших компаний дают приблизительно одинаковые результаты.

Совершенно очевидно, что приоритетными для работодателей стали личные характеристики молодого сотрудника. Это в очередной раз указывает на необходимость формировать при обучении не только базу профессиональных знаний, но и базу актуальных личных компетенций, востребованных на рынке труда. Компании отметили ряд важ-

ных для них личностных характеристик, таких как ответственность, инициативность, активность, целеустремленность, работоспособность, трудолюбие, желание развиваться, клиентоориентированность, обучаемость, лояльность и т. п. В целом список важных качеств отражает достаточно стандартный набор компетенций для современного рынка труда. От молодых специалистов ожидают сформировавшейся трудовой зрелости и готовности работать, развиваться и быть лояльными к компании.

На основе результатов еще одного онлайн-опроса, который был проведен порталом Career.ru 24–31 октября 2011 г. среди 600 российских компаний, было выявлено, что большинство работодателей в первую очередь интересуется уровнем владения выпускником ПК (57 %) [6]. Прикладные знания и отличные теоретические знания требуют 48 и 42 % работодателей соответственно. Среди других обязательных требований работодатели отмечают наличие таких личностных качеств молодого специалиста, как коммуникабельность, инициативность, ответственность и пр. Повторный онлайн-опрос работодателей был проведен порталом Career.ru 26–30 марта 2012 г. Для большинства работодателей (85 %) основным критерием при отборе молодых специалистов стали личные качества, такие как ответственность, коммуникабельность, инициативность, самостоятельность, исполнительность и пр. Кроме того, весьма важными требованиями по-прежнему остались владение ПК и наличие опыта работы, 49 и 42 % соответственно.

Еще одно социологическое исследование, на которое хотелось бы обратить внимание, было проведено сотрудниками лаборатории автоматизированных профориентационных систем Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники в рамках гранта РГНФ «Информационная система для оценки профессиональных и личных компетенций». Целью данного исследования было определить перечень компетенций, повышающих конкурентоспособность выпускника вуза на рынке труда. Данное исследование мнений работодателей проводилось методом интервью. В исследовании приняли участие руководители и менеджеры по персоналу 15 предприятий, среди них – предприятия Томска, Бийска, Челябинска и Ульяновска в области инновационного бизнеса, торговли, производства. По численности – от малых предприятий (до 20 человек) до крупных холдингов (более 2 тыс. человек). В результате опроса работодатели выделили такие личные компетенции молодых специалистов, как активная жизненная позиция, склонность к саморазвитию, трудолюбие, нацеленность на результат, развитые коммуникативные навыки и склонность к здоровому образу жизни. Среди корпоративных компетен-

ций, повышающих конкурентоспособность выпускника на рынке, были отмечены системность мышления, глубокое понимание бизнес-процесса деятельности предприятия и их взаимосвязей, аналитическое мышление, восприимчивость к новому, креативность, командность, умение взять на себя ответственность, умение обосновать свои решения, умение соответствовать корпоративным нормам и добиваться поставленных целей, а также адаптивность к условиям внешней среды [7].

Исходя из проведенного анализа компетенций, обозначенных в образовательных программах и в результатах исследований мнений работодателей по оценке конкурентоспособности выпускников вузов, был составлен перечень компетенций по каждой из вышеуказанных специальностей. Данный перечень компетенций был предложен выпускникам для проведения самооценки. В анкетировании приняли участие 14 выпускников направления «Биотехнические системы» (78 % от общего числа магистров 2012 г., 2013 г.), среди них 71 % женщин. Результаты анкетирования показали, что 57 % обладают практически всеми перечисленными компетенциями и считают себя конкурентоспособными специалистами, соответственно, 43 % являются носителями только ряда из предложенных компетенций.

Более половины опрошенных выпускников – магистров направления «Биотехнические системы» не обладают такими общекультурными компетенциями, как способность использовать на практике умения и навыки в организации исследовательских и проектных работ, в управлении коллективом (28 %), способность проявлять инициативу, в том числе в ситуациях риска, брать на себя всю полноту ответственности (28 %), способность эффективно работать индивидуально, в качестве члена команды, в том числе международной, по междисциплинарной тематике (21 %), способность к публичным деловым и научным коммуникациям (43 %). Исходя из данных результатов можно подчеркнуть, что отсутствуют или не в полной мере развиты компетенции, связанные с коммуникативными навыками, лидерскими качествами, способностью работать в качестве членов команды и навыками публичных выступлений, кроме того, нужно обратить внимание, что существуют некоторые пробелы, связанные с практической направленностью, тогда как компетенции, связанные с индивидуальной работой, способностями учиться и постоянно повышать свой уровень, находятся на очень высокой позиции.

Результаты анкетирования в области общепрофессиональных компетенций показали, что более чем у 50 % отсутствуют компетенции, связанные с профессиональной эксплуатацией современного

оборудования и приборов (36 %), что говорит о недостаточности практической направленности подготовки специалистов. Также существует недостаточная выработка таких компетенций, как разработка проектно-конструкторской документации (21 %), проведение авторского сопровождения разрабатываемых устройств, приборов, систем и комплексов. Кроме того, только 21 % из опрошенных выпускников обладают такой компетенцией, как способность оценивать экономическую эффективность технологических процессов, что может свидетельствовать о недостаточности экономической составляющей и междисциплинарного подхода в образовательном процессе.

В результате анкетирования самооценки компетенций менеджеров был опрошен 41 человек (71 % от общего числа магистров 2012 г., 2013 г.), из них 59 % женщин. При этом 93% считают себя конкурентоспособными на современном рынке труда. Менеджеры отмечают у себя наличие общекультурных компетенций на очень высоком уровне: активная жизненная позиция – 83 %, готовность к трудностям – 83 %, способность к самообучению – 85 %, способность адаптироваться к изменяющимся условиям – 76 %, способность к публичным выступлениям – 76 %.

Большая часть профессиональных компетенций, таких как способность к профессиональной эксплуатации ПК (85 %), способность обрабатывать и анализировать результаты (76 %), способность самостоятельно проводить исследования и представлять их результаты (88 %), сформирована более чем у 50 % выпускников направления «Менеджмент». Однако существует ряд компетенций, которыми обладают менее 50 % опрошенных, среди них такие компетенции, как способность управлять финансовыми ресурсами предприятия, способность использовать современный инструмент для диагностики финансово-хозяйственной деятельности и разработки финансовой стратегии развития предприятия и организации, способность анализировать поведение экономических агентов и рынков в глобальной среде. Невысокий уровень выработки перечисленных выше компетенций может быть связан с недостаточным количеством точных и математических наук в процессе обучения, так как данные компетенции в первую очередь связаны с математическими операциями.

Проблема подготовки конкурентоспособного выпускника лежит на поверхности: какими компетенциями должны обладать выпускники той или иной специальности, к сожалению, не знают ни студенты, ни преподаватели, и само понятие «компетенция» для многих преподавателей и студентов остается сегодня чем-то неизвестным, заумным и очередной педагогической модой. Знания преподавателей в

области современной педагогики носят отрывочный несистемный характер, в результате чего профессорско-преподавательский состав не знает, какого специалиста, обладающего какими компетенциями вуз должен иметь на выходе. А ведь именно от содержания этих компетенций зависят и методы обучения, и образовательные технологии, которые применяются в учебном процессе. Сегодня в вузе очень большая пропасть между декларируемым компетентностно ориентированным подходом в обучении и тем, как этот подход осуществляется на самом деле. Что нужно сделать для того, чтобы ликвидировать обозначенные пробелы в развитии компетенций выпускников? Результатами данного исследования стали следующие рекомендации:

1. Систематически изучать зарубежный опыт и опыт ведущих университетов России в вопросах подготовки конкурентоспособных специалистов.

2. Ежегодно пересматривать учебные планы и программы в зависимости от результатов подготовки специалистов (например, в случае с выше-названными специальностями увеличить количество часов и предметов математической направленности у менеджеров и предметов экономического содержания по направлению «Биотехнические технологии»).

3. Сформировать четкий перечень компетенций выпускников специальности с учетом мнения работодателей, студентов и всех преподавателей, участвующих в учебном процессе, через совместные творческие мастерские, проведение мозговых штурмов и другие формы взаимодействия.

4. Ознакомить всех участников учебного процесса: и студентов, и преподавателей – с данным перечнем компетенций.

5. Внедрить в учебный процесс не менее 70 % инновационных методов обучения, таких как проектное и проблемное обучение, побуждающих студентов к развитию познавательной деятельности, аналитического и творческого мышления, самостоятельной работе, умению обосновывать свою точку зрения и публично ее высказывать, а также к развитию лидерских качеств.

6. Ежегодно проводить мониторинг результатов учебной деятельности через анкетирование и интервьюирование студентов, преподавателей и работодателей.

Таким образом, если на начальном этапе подготовки специалиста мы четко знаем и понимаем, какими компетенциями должен обладать наш выпускник, если, начиная с поступления студента в вуз и заканчивая его защитой ВКР, мы развиваем те компетенции и личностные качества, которые заложены в основу его ООП, если мы отслеживаем те трудности (имеем в виду недостаток той или иной компетенции), с которыми сталкивается молодой выпускник при трудоустройстве, мы можем говорить о подготовке конкурентоспособного выпускника вуза. Но требуется некоторая корректировка концепции современного специалиста. Концепция, которая выступает как руководящая идея, системообразующая позиция, ведущим замыслом и конструктивным принципом должно стать стремление студента воспитать в себе лидера творческого типа.

Список литературы

1. Козлов А. В. Конкурентоспособность выпускника вуза на рынке труда // Глобальный экономический кризис: реалии и пути преодоления. 2009. № 7. С. 379.
2. Шилова М. И., Белых И. Л. Формирование конкурентоспособности выпускника вуза // Вестн. Томского гос. пед. ун-та (Tomsk State Pedagogical University Bulletin). 2010. № 4. С. 39–45.
3. Солодовникова О. М., Замятина О. М., Мозгалева П. И., Лычаева М. В. Формирование компетенций элитного технического специалиста // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2013. № 3. С. 65–71.
4. Чучалин А. И., Герасимов С. И. Компетенции выпускников инженерных программ: национальные и международные стандарты // Высшее образование в России. 2012. № 10. С. 3–14.
5. Исследование проблем и перспектив трудоустройства выпускников вузов на современном рынке труда. Динамика работодателей: 2008–2010 годы. URL: <http://job.petsu.ru/site/article/57> (дата обращения: 10.02.2014).
6. Выпускники вузов на рынке труда. URL: <http://career.ru/article/> (дата обращения: 10.02.2014).
7. Малышева А. А., Невраева И. В. Компетенции молодых выпускников вузов глазами работодателей // Известия Томского политехнического университета. 2006. Т. 309, № 8. С. 225–229.

Кириллов Н. П., доктор филологических наук, профессор.

Национальный исследовательский Томский политехнический университет.

Пр. Ленина, 30, Томск, Россия, 634050.

E-mail: knp@tpu.ru

Леонтьева Е. Г., кандидат филологических наук, доцент.

Национальный исследовательский Томский политехнический университет.

Пр. Ленина, 30, Томск, Россия, 634050.

E-mail: leoeg@mail.ru

Материал поступил в редакцию 14.02.2014.

N. P. Kirillov, E. G. Leontyeva

THE COMPETITIVENESS OF THE GRADUATES: PROBLEMS AND SOLUTIONS

The paper examines the competitiveness of the graduates and competence-oriented approach which is a basis of the modern graduate training. The authors substantiate innovative teaching methods as a means of increasing the competitiveness of the graduates.

Key words: *competitiveness of the graduates, competence-oriented approach, innovative teaching methods.*

References

1. Kozlov A. V. The competitiveness of the graduates on the job market. *Global economic crisis: realias and ways of overcoming*, 2009, no. 7, pp. 379 (in Russian).
2. Shilova M. I., Belykh I. L. Formation of competitiveness of the university graduates. *Tomsk State Pedagogical University Bulletin*, 2010, no. 4, pp. 39–45 (in Russian).
3. Solodovnikova O. M., Zamyatina O. M., Mozgalyova P. I., Lychaeva M. V. Formation of elite technical specialist's competences. *Professional education in Russia and abroad*, 2013, no. 3, pp. 65–71 (in Russian).
4. Chuchalin A. I., Gerasimov S. I. The competences of engineering programs' graduates: national and international standards. *Higher education in Russia*, 2012, no. 10, pp. 3–14 (in Russian).
5. Research of problems and perspectives of graduates placement on the modern job market. URL: <http://job.petrsu.ru/site/article/57> (accessed 10 Feb 2014) (in Russian).
6. Graduates on the job market. URL: <http://career.ru/article/> (accessed 10 Feb 2014) (in Russian).
7. Malysheva A. A., Nevrayeva I. V. Competences of young graduates through the eyes of employers. *Izvestia of Tomsk polytechnic university*, 2006, vol. 309, no. 8, pp. 225–229 (in Russian).

Kirillov N. P.

National Research Tomsk Polytechnic University.

Pr. Lenina, 30, Tomsk, Russia, 634050.

E-mail: knp@tpu.ru

Leontyeva E. G.

National Research Tomsk Polytechnic University.

Pr. Lenina, 30, Tomsk, Russia, 634050.

E-mail: leoeg@mail.ru