

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В ТЕХНИЧЕСКОМ ВУЗе.

Любое государство стремится обеспечить наиболее эффективную деятельность своей системы образования для удовлетворения образовательных потребностей - как отдельных граждан, так и общества и экономики в целом. Поэтому оценка любых изменений в организации национальной образовательной системы рассматривается, прежде всего, с позиций совершенствования качества подготовки специалистов в соответствии с потребностями экономики, с учетом динамики всех изменений в ее структуре.

На формирование концепции развития высшего инженерного образования существенное влияние оказывает состояние промышленного производства и его потребность в квалифицированных специалистах. Современное положение украинской промышленности в целом еще нельзя определить как стадию подъема, однако, в ряде отраслей реального сектора экономики наметились позитивные сдвиги: постепенно внедряется новое оборудование, осваиваются новые технологии, выпускаются новые виды продукции. Наряду с этим, отмечается снижение уровня развития научно-технической сферы, фундаментальной науки и главное - острый недостаток специалистов инженерно-технического профиля.

Рыночная экономика Украины все больше переходит от стихийных форм организации к плановым. Стратегический менеджмент, менеджмент качества, управление по результатам становятся ведущими доктринами управления в бизнесе. Многие компании рассматривают организационную «культуру, как важный регуляторный механизм в организационном окружении». В этой связи изменилось отношение к персоналу компании со стороны работодателей. Принадлежность сотрудников к клану друзей или семьи сегодня не является преференцией, как это бывало лет 10 назад. Более того, работодатель сегодня однозначно отдает предпочтение профессионализму, а не родственными связям.

Однако профессиональные знания и опыт не есть единственное требование, соответствие которому обеспечивает специалисту вход в компанию. Последнее положение особенно касается молодых выпускников, у которых наличие знаний, приобретенных в университетах, не подтверждено опытом решения производственных или управленческих задач. Отсутствие такого опыта резко понижает преимущества молодых при найме на работу и определении стоимости их труда.

Слишком велики риски работодателей. Это с одной стороны. С другой – важным критерием успешного прохождения конкурса на вакансию является оценка личностного потенциала молодого выпускника вуза. Что входит в понятие потенциала, являющегося гарантом инвестиций при формировании кадрового резерва? Что ждут работодатели от молодых специалистов, только что закончивших вуз? Что может сделать неопытных выпускников конкурентоспособными в глазах работодателей? Ответы на эти вопросы явились предметом исследования.

Целью статьи является попытка определить механизмы приведения в соответствие требований работодателей с возможностями выпускников технического вуза.

Главный персонаж фильма «Зеркало для героя», горный инженер, попадает в прошлое, в 1949 год, и идет в дирекцию шахтерского объединения устраиваться по специальности. Директор бросается к посетителю с радостным криком: «Инженер! К нам?!» И вскоре кандидата угощают не только чаем, но и бутербродами с черной икрой. Инженера принимают на работу мгновенно, без всякого собеседования и проверки квалификации. Более того, директор из собственных денег выдает ему подъемные...

Конечно, в наше время любой пришедший на шахту горный инженер не будет принят с такой любовью, даже при наличии красного диплома. Молодой специалист будет тщательно «осмотрен и изучен».

Квалификационные уровни для горной промышленности десятилетиями формировались требованиями производства. Горный мастер (штейгер) и горный инженер до сих пор востребованные квалификационные уровни.

Новый уровень «бакалавр» воспринимается на предприятиях фактически как необученный мастер и недоученный инженер и не представляет какого-либо интереса для заказчика. Хотя многовековой опыт работы университетов доказывает, что четырехлетняя подготовка бакалавров вполне достаточна для естественно-научной и гуманитарной сфер деятельности, а инженеров для технической сферы.

Все чаще и чаще звучит мнение, что нужно «очистить» основной компонент образовательного стандарта, оставив для подготовки инженера в его рамках только изучение общенаучных, общеинженерных и специальных дисциплин, обеспечивающих высокий профессиональный уровень, расширить математическую и природоведческую составляющие нагрузки[3]. Что в свою очередь идет в разрез с общими принципами гуманизации образования.

Некомпетентность выпускника является дополнительным источником опасности для работодателя, а также и функционирования горного производства.

В направлении 0903 «Горное дело» объединены специальности с объектами деятельности, которые обеспечивают функционирование всех систем добывающей промышленности. Объединяющим классификационным признаком специальностей направления «Горное дело» являются специфические производственные условия и знания о строении и свойствах земной коры. Объекты деятельности специальностей разные (технологии горного дела). Сходные специальности объединены при упорядочении их перечня на основе анализа структуры деятельности каждой. Овладеть даже минимумом профессиональных умений одновременно в технологиях строительства шахт и подземных сооружений, разработки и обогащения всех полезных ископаемых подземным и открытым способами, маркшейдерии, бурения, добыче нефти и газа, проведения газо- и нефтепроводов за четыре года крайне сложно. Нужен ли такой «охват необъятного»?

Реальная ситуация на рынке труда в настоящее время такова, что выпускнику мало иметь отличные оценки по предметам, решающими факторами при принятии решения о приеме на работу может стать даже небольшой опыт работы и организаторские способности. Работодатели отмечают как негативную характеристику молодых специалистов отсутствие первоначального трудового опыта, довольно низко оценивают их готовность решать конкретные практические задачи и брать на себя ответственность за принятые решения. Излишний академизм и теоретическая направленность высшего профессионального образования приводят к очередному противоречию - возникновению несоответствия между достаточной теоретической подготовкой и малым (или полностью отсутствующим) опытом трудовой деятельности выпускника вуза. Каким образом можно решить данную проблему?

ВУЗ может оказать реальную помощь молодому специалисту через создание комплексной системы трудоустройства выпускников.

Важным компонентом рассматриваемой системы является вузовская служба трудоустройства выпускников. В практике деятельности вузовских центров трудоустройства положительно зарекомендовали себя следующие формы работы:

- ведение базы данных выпускников и вакансий работодателей;
- подбор претендентов на вакансии и организация кадрового собеседования;
- консультирование студентов по вопросам трудоустройства и составления резюме;
- проведение "Ярмарок вакансий" и "Аней карьеры";

- организация "круглых столов" с работодателями по проблемам трудоустройства выпускников и др.[1]

Многие директора успешных компаний не отказываются приглашать на работу молодые кадры, тем не менее, указывают на нежелательные качества претендентов.

Приведем примеры интервью с некоторыми из них. Юлия Плиева, генеральный директор ООО "Apple Consulting", финалист национального этапа Международного конкурса "Предприниматель года-2007" :

- «Не светит» попасть ко мне на работу специалистам, активно и чересчур красиво «продающим» себя, не искренним и не внушающим доверия, не отвечающим текущим квалификационным требованиям вакансии в компании и закрытым новому («зашоренным»), робким.»

Дмитрий Гончаров, глава Наблюдательного совета ФГ "Страховые традиции":

- «Хороший работник - это оптимист! Неопрятный человек будет отталкивать клиентов. Есть еще одно противопоказание для работы в нашей компании - это нежелание понимать, что ты работаешь в команде, нежелание делиться опытом и полномочиями. У каждого из нас только две руки и одна голова. Успех будет у тех, кто смог объединить сотни человек на пути к одной цели.»

Светлана Лукьяненко, руководитель Службы персонала Информационно-аналитического центра "ЛПА":

- «Мы хотим видеть в своей команде разных людей. Направлений деятельности у нас много, поэтому личные качества востребованы разные. Где-то нужны спокойные, уравновешенные, где-то активные, где-то усидчивые и молчаливые. Для того, чтобы все слаженно получалось, в каждом звене большой цепочки люди должны быть на своих местах. Но все они должны излучать позитив, уважать любой труд, быть честными, порядочными. Работая в команде, иначе не получится.» [2]

На основании этих цитат можно сделать несколько выводов. На предприятиях хотят видеть искренних, квалифицированных, опытных, коммуникабельных, разносторонних личностей. Да, действительно, руководители предприятий выдвигают к молодым специалистам достаточно жесткие требования: наличие опыта, профессионализм, владение современными технологиями, в том числе информационными. Выполнить эти требования удастся далеко не каждому.

Все ли студенты одинаково серьезно подходят к овладению знаний, формированию умений и навыков?

Всех студентов условно можно разделить на четыре группы активности, которая влияет на дальнейшее трудоустройство (Рис.1):

- «выдающиеся выпускники» – гордость вуза, обладатели развитых деловых и личностных качеств и, как правило, к моменту окончания вуза они владеют собственным бизнесом, или имеют несколько предложений от разных работодателей. Их не более 10%, но они являются своего рода «маяком», ориентиром для остальных студентов;

- «карьеристы» - нацеленные на успех в профессиональной деятельности выпускники вуза, имеющие трудовой опыт и положительную практику трудоустройства. К этой категории можно отнести около 40% выпускников;

- "инфантильные" (примерно 30%) составляют студенты, не способные к развитию своей карьеры, не готовы прикладывать усилия для поиска работы и несамостоятельны в трудоустройстве;

- «спящие» (20%) входят немотивированные студенты с неопределенными планами профессионального роста.



Рис.1. – Диаграмма активности выпускников.

Модель современного выпускника ВУЗА сконцентрирована на профессиональном развитии, где акцент переносится на становление умений видеть, осознавать и оценивать различные проблемы, конструктивно решать их в соответствии со своими ценностными ориентациями, обусловлен сменой образовательной парадигмы с принципа адаптивности на принцип компетентности. Это предполагает глубокие системные преобразования, затрагивающие преподавание, содержание, оценивание, образовательные технологии, т.е. системную перестройку всего процесса вузовской подготовки для получения необходимого результата образования в виде компетенций будущего специалиста.

А сегодняшний день разработаны многочисленные модели выпускника, которые включают разные критерии, но общими для всех являются следующие ключевые компетентности:

- **Информационная компетентность**

Способность ориентироваться в информационном потоке: умение находить и систематизировать различные источники информации по определенному критерию; использовать рациональные способы получения, преобразования, систематизации и хранения информации, актуализировать ее в необходимых ситуациях интеллектуально-познавательной деятельности.

Компьютерная грамотность, владение новыми информационными и мультимедийными технологиями (электронная почта, Интернет), способность к критическому отношению к информации.

- **Коммуникативная компетентность**

Готовность вступить в общение по познавательным, деловым, личностным мотивам. Знание особенностей формального и неформального общения. Понимание ценности сотрунических отношений, дружбы, доверительных отношений между людьми. Умение слушать и слышать другого, сопереживание, уважение к другим и самоуважение как основа коммуникации.

Знание и соблюдение традиций, ритуала, этикета. Умение вступать в конструктивное общение и соблюдать его оптимальную продолжительность; умение вести цивилизованный диалог. Знание конструктивных способов решения конфликта и исправления нарушенных отношений. Критическое отношение к себе и своему собеседнику, умение вовремя признать свои ошибки и свою правоту.

Навыки публичного выступления и письменной речи, иноязычное общение.

Опыт взаимодействия с различными людьми (по возрасту, статусу, роду деятельности), умение строить партнерские отношения, умение работать в команде, организовывать работу исполнителей, находить и принимать управленческие решения.

- **Социально-правовая компетентность**

Понимание значения своих социальных функций как гражданина своей страны, члена общества, устойчивое позитивное отношение к своим общественным обязанностям. Знание символов государства (герб, флаг, гимн).

Знание прав и свобод человека и гражданина, умение их реализовывать в различных жизненных ситуациях. Умение соотносить свои интересы с интересами общества. Нацеленность на совершенствование и развитие общества на принципах гуманизма, свободы и демократии. Опыт общественно-полезной гражданской деятельности. Наличие определенной жизненной позиции и внутренней готовности к ее реализации. Способность брать на себя ответственность, участвовать в функционировании и улучшении демократических институтов.

Толерантность, уважение и принятие Другого (раса, национальность, религия, статус, пол).

Именно эти три компетентности являются действительно базовыми, необходимыми для каждого современного человека независимо от уровня образования, от профессии, от места проживания и т.п.

Рассматривая другие ключевые компетентности, определяемые разными исследователями, и соотнося их с нашими представлениями о выпускнике, мы выделили еще две ключевые компетентности.

Одна из них – компетентность *самосовершенствования* – встречается, в частности, среди ключевых компетенций молодых европейцев, определенных Советом Европы: «способность учиться на протяжении жизни в качестве основы непрерывного обучения в контексте как личной профессиональной, так и социальной жизни»

- **Компетентность самосовершенствования**

Потребность в саморазвитии. Умение выстраивать персональную жизненную стратегию. Тесное единство интеллектуального развития с формированием личности, способность справляться с противоречиями и неопределенностями своего жизненного опыта.

Способность самостоятельно контролировать ход своего интеллектуального развития и добиваться высот профессионального мастерства и творчества.

Структурирование знаний, ситуативно-адекватная актуализация знаний, расширение, приращение накопленных знаний. Языковое и речевое развитие; овладение культурой родного языка. Адекватная оценка достигнутых в саморазвитии результатов и постановка новых перспективных задач.

Знание и соблюдение норм здорового образа жизни, физическая культура человека, свобода и ответственность выбора образа жизни.

Еще одной важной, ключевой, с нашей точки зрения, является компетентность *деятельности*. Эта компетентность в некотором смысле является базовой для всех остальных компетентностей, поскольку все они проявляются в первую очередь в процессе некоторой деятельности.

- **Компетентность деятельности**

Ориентация в разных видах деятельности. Знание средств и способов деятельности: планирование, проектирование, моделирование, прогнозирование. Опыт осуществления разных видов деятельности: познавательной, учебной, игровой, исследовательской и др.

Умение увидеть и сформулировать проблему, предложить (найти или сконструировать) веер ее решений и выбрать наиболее эффективное; готовность принять ответственность за свой выбор.

Готовность к оценочной деятельности: умение давать аргументированную оценку различных взглядов и позиций; реально оценивать свои особенности и возможности, в том числе границы собственной компетентности.

Таким образом, реформирование системы высшего образования продолжается. Продолжаются и поиски путей подготовки компетентного выпускника, способного найти свое место на рынке труда. И только активное взаимодействие по схеме студент-предприятие - ВУЗ на наш взгляд может приблизить к решению эту проблему.

Источники:

1. Управление персоналом № 13 2004
2. ЛІГАБізнесІнформ «Секреты перспективной работы» 30.11.2007 09:12
<http://www.kariera.idr.ru/items/?item=929&prn>
3. Головань М. Система компетенцій випускника вищого навчального закладу напрями підготовки «Фінанси і кредит» / М. Головань.// Вища школа. - № 9, 2011. – С.27-38.
4. Мартынюк О.И. Опыт формирования компетентностной модели выпускника педагогического вуза как нормы качества и базы оценки результатов образования (на примере физико-математического факультета) /О.И. Мартынюк, И.Н. Медведев, С.В. Панькова, О.И. Соловьева. - М.: , 2006. - 33 с.