

ВОСТРЕБОВАННОСТЬ СПЕЦИАЛИСТА

В. Т. Титов

Воронежский государственный университет

В современных условиях востребованность специалистов, которых готовит высшее учебное заведение, и их успешная профессиональная деятельность выступают важным показателем оценки работы вуза и одновременно точкой соприкосновения интересов вуза и работодателей, позволяющей сверить позиции, найти общие подходы к проблеме, совместно ответить на требования рынка труда.

Нельзя сказать, что этот диалог всегда идет успешно. Как справедливо отмечает А. Волков, помощник министра образования и науки, пока эти стороны не слышат друг друга, и нет «языка, на котором мир академический и учебный может разговаривать с миром технологическим и производственным» [1, с. 72].

При этом надо помнить, что вуз находится на перекрестке запросов и интересов личности выпускника, государства и работодателя, взаимодействуя с ними и осуществляя свои специфические и многоаспектные функции. Иными словами, вуз должен учитывать и интересы государства, которые могут не совпадать с интересами отдельных работодателей, и желания самого выпускника.

Если говорить о запросах молодежи, то они определяются полученной в вузе специальностью и надеждами на серьезное материальное обеспечение. Современные выпускники, как правило, уже в годы обучения «примеряют» будущую работу, стремятся получить дополнительные знания (компьютерные, иностранных языков, основ экономики и др.). Разумеется, речь идет о лучших, уже на студенческой скамье думающих о карьерном росте. Отсюда их амбициозность, которой зачастую были лишены предшествующие студенческие поколения. Вместе с тем амбициозность имеет и негативную сторону. Многие работодатели отмечают, что выпускники приходят устраиваться на работу с сильно завышенной самооценкой. Это выражается в неадекватной оценке себя как специалиста и в чрезмерных требованиях, касающихся заработной платы, занимаемой должности, перспектив и сроков карьерного роста. Неадекватная оценка выпускников снижает эффект от тех профессиональных знаний и навыков, которыми они обладают. Кроме того, выпускники не всегда принимают во внимание то обстоятельство, что для успешной карьеры требуется готовность к интенсивной работе за пределами обычного рабочего дня [2, с. 19].

Государство требует от молодого специалиста

не только профессиональных знаний, но и высоких гражданских качеств, умения и стремления руководствоваться общественными интересами, мыслить и действовать исходя из них. Эти требования закладываются в государственный стандарт подготовки специалиста, обеспечиваются всеми его компонентами: общеобразовательным, гуманитарным, профессиональным, а также целенаправленной воспитательной работой в течение всего срока обучения. Этот аспект деятельности вузов требует постоянного внимания, инициативных действий преподавателей, четкой организации воспитательных мероприятий. Следует признать, что опыт такой работы в свете современных задач недостаточен, а сама деятельность не всегда эффективна.

Складывающийся рынок труда выдвинул на передний план фигуру работодателя, к запросам которого вузы стали прислушиваться внимательнее, чем это было в доперестроечный период. Исследование, проведенное Аналитическим центром «Эксперт» при содействии Благотворительного фонда В. Потанина в 2005 г., позволяет судить о том, каким набором качеств должен обладать нужный им специалист. Он включает в себя:

- общий уровень развития и базовые знания молодого специалиста;
- способность системно мыслить, умение перерабатывать большие объемы информации и вычленять главное;
- умение применять на практике полученные знания;
- навыки командной работы, умение и желание постоянно учиться;
- нацеленность на карьеру, целеустремленность, адекватность самооценки как специалиста [3].

Во многих ответах при опросах работодатели не предъявляют серьезных претензий к знаниям выпускников, а подчеркивают, что личностные качества специалиста для них важнее. В конце 2005 г. Международный исследовательский центр «The Economist Intelligence Unit» опросил 1650 гендиректоров крупных международных компаний, пытаясь выяснить тенденции, которые будут влиять на экономику мира в ближайшие 15 лет. В итоговом докладе «Тенденция в экономике, индустрии и корпоративной жизни. Прогноз на 2020 г.» отмечается, что самыми ценными для работодателей будут люди, которые смогут сочетать личное обаяние, креативность, гибкость, коммуникабельность и уме-

ние быстро разрешать проблемы. В менеджерах будет цениться умение выстраивать отношения с людьми и организациями. Таким образом, для того чтобы быть успешными, компании должны будут больше инвестировать в человеческие ресурсы и новые технологии [4]. Как видим, в данном случае речь вообще не идет о знаниях и умениях специалиста.

В то же время в России отмечается одна важная особенность: более 70 % руководителей заинтересовано в приеме (другими словами, готово принять) работника, имеющего более высокий уровень образования, чем требуется для выполнения работы. Хотя при этом на предприятиях не всегда могут обеспечить достойную оплату даже обычным работникам [5, с. 25].

Другая ситуация складывается в странах Европы и США, где обычно не принято нанимать работника, уровень профессиональной подготовки которого выше необходимого, так как в случае найма работника фирме приходится "повышать" обычный уровень оплаты работника за счет увеличения собственных расходов или, оставив обычный уровень оплаты, фактически "недооценивать" работника.

Этому, на первый взгляд, странному феномену аналитики видят объяснение в желании работодателя получить не просто специалистов высокой квалификации, а работников, имеющих более высокий уровень развития и общей культуры. Работодатели видят в них большой творческий потенциал и способность легче и быстрее обучаться новому [5, с. 26].

Кроме того, стремление работодателей взять на работу выпускников с более высоким уровнем образования свидетельствует об определенном недоверии к высшей школе. Опросы показывают, что большинство руководителей от 40 лет и старше негативно оценивают подготовку специалистов в постсоветское время. Настораживает тот факт, что 60 % руководителей от 55 лет и старше и 50 % руководителей от 40 до 55 лет считают, что самый низкий уровень профессиональной подготовки имеют выпускники, окончившие вуз после 1997 г. [5, с. 32].

Подобные оценки заставляют руководителей вузов и преподавателей критически проанализировать работу, выявить слабые места и наметить пути решения проблемы.

Работодатели жалуются на неумение молодых специалистов применять полученные знания на практике, недостаточную нацеленность на профессиональное развитие и карьерный рост. Многие из опрошенных руководителей предприятий говорят о неполноте знаний, отмечают недостаточное качество преподаваемого материала. Зачастую, по их словам, сами преподаватели плохо знакомы с ре-

алиями той отрасли, для которой они готовят специалистов [2, с. 17—21].

В докладе рабочей группы Совета по науке, технологиям и образованию при Президенте Российской Федерации (октябрь 2005 г.) с тревогой отмечалось, что в масштабах страны отсутствует обоснованный прогноз рынка труда, вследствие чего Министерство образования и науки России и Рособразование вынуждены принимать решения об утверждении контрольных цифр подготовки специалистов только на основании собственного анализа ситуации.

Отсутствие обоснованной стратегии размещения производительных сил, механизмов учета потребности рынка труда при подготовке кадров затрудняет формирование государственной системы подготовки специалистов, ее адаптации к рыночным условиям. Самой жизненной практикой остро ставится вопрос о научно обоснованной методике комплексной оценки кадрового потенциала по отраслям народного хозяйства, создании банка данных о вакантных должностях в разрезе ведомств и регионов.

Высшая школа, как показывает опыт Воронежского государственного университета и ряда ведущих университетов страны, учитывает в своей практике названные запросы личности будущего специалиста, государства и работодателя, не упрощая возникающих сложностей, среди которых — прежде всего недостаточное финансирование. Поэтому поиск источников пополнения вузовского бюджета выступает неперенным условием выполнения задач, стоящих перед каждым вузом, в том числе и в деле подготовки молодых специалистов.

Значительную сложность представляет сам процесс реформирования высшего профессионального образования, в частности переход к системе "бакалавриат—магистратура". Большинство работодателей неохотно воспринимают двухступенчатую систему обучения, считая, что бакалавр — это специалист с незаконченным высшим образованием, а его теоретическая и практическая подготовка не отвечает в полной мере требованиям, предъявляемым к специалистам с университетским дипломом.

Вузы страны еще только осваивают международное образовательное пространство, пожиная плоды своей прежней закрытости. Вхождение России в Болонский процесс, мировая глобализация выдвигают новые задачи и проблемы, решение которых необходимо, но не может быть простым и легким.

Выше названы трудности, так сказать, внешнего порядка, в условиях которого вузы объективно призваны каждодневно работать. Но нельзя не видеть и внутренние сложности и противоречия. К ним относятся проблемы формирования студен-

ческого контингента, определенной консервативности образования как системы, старения научно-педагогического корпуса и материально-технической базы, организационной инертности структуры государственных вузов и численного наступления на них негосударственных вузов с их лишь формальным обозначением качества подготовки специалистов и демпинговыми ценами за обучение.

Вузовское сообщество стремится адекватно реагировать на проблемы внешнего и внутреннего характера. Реагировать прежде всего через реализацию принципа устойчивого развития вуза, означающего опору на передовые традиции российской высшей школы, сохранение достигнутого, определяющего высокий международный авторитет российского образования, и постоянное освоение и внедрение в вузовскую практику инновационных подходов, позволяющих работать не только на потребности сегодняшнего дня, но и на перспективу.

Попытаемся более подробно рассказать о деятельности в этих направлениях Воронежского государственного университета.

Специалист должен начинаться с целенаправленной профориентационной работы с абитуриентами и общеобразовательными школами. Причем с работы не только просветительской, разъяснительной, но и содержательной, включающей в себя поиск талантливой и способной молодежи, помощь ей в определении будущей профессиональной деятельности и получении глубоких знаний, необходимых для последующего успешного обучения на избранном факультете. На это нацелены договоры о сотрудничестве со школами (в университете заключено 44 договора), "школы юных", действующие на факультетах, конкурсы и олимпиады, научное общество учащихся (в апреле 2006 г. состоялась 21-я ежегодная конференция общества, на которой в 16 секциях и 69 подсекциях было представлено более 900 докладов школьников), работа по повышению квалификации учителей, выпуск методической литературы, адресованной педагогам и ученикам, и др.

Открываются в университете новые специальности, направления подготовки и специализаций, отвечающие запросам предприятий и рынка труда, образовательным интересам молодежи. За последние пять лет в вузе открыты 17 специальностей и направлений, 13 новых специализаций, 6 магистерских программ, в том числе нанотехнология в электронике, социология, экология и природопользование, геоэкология, национальная экономика и др.

Студентам всех факультетов предоставлена возможность получить дополнительные знания в области компьютерных технологий, экономики, права, иностранных языков (в том числе дополнительную квалификацию переводчика), педагогики. Для

выпускников проводятся консультации и семинары, объединенные общей темой "Выпускник на рынке труда", встречи с руководителями предприятий и организаций. Реализация таких возможностей повышает конкурентоспособность выпускника.

Укрепляются контакты с предприятиями и организациями — потенциальными работодателями. Вуз стремится оформить их договорными отношениями, заинтересовать руководителей результатами научных разработок и кадровым обеспечением. Университет имеет 33 комплексных договора с крупными объединениями и фирмами, в том числе такими, как Управление геологии и лицензирования по Липецкой области, Центральное таможенное управление, Региональное пограничное управление по Центральному федеральному округу, управление судебного департамента при Верховном суде РФ Воронежской области. Сотрудничество с ними предусматривает и мониторинг качества подготовки выпускников, обобщение замечаний и предложений работодателей.

Большое внимание уделяется высокому качеству всего процесса подготовки специалистов.

В конце 2005 г. университет успешно прошел комплексную процедуру государственной проверки деятельности — лицензирование, аттестацию и аккредитацию. При всей критике этой системы следует признать объективность критериальных показателей, положенных в основу оценки деятельности вузов, и высокое качество работы экспертов, которые особое внимание обращают на качество подготовки студентов выпускных курсов. Общение с руководителями крупных предприятий, организаций и фирм, где работают выпускники университета, показывает, что они признают соответствующую их требованиям фундаментальную подготовку молодых специалистов, осознают необходимость сотрудничества с вузами по повышению квалификации и уровня практической подготовки.

Воспитательная работа в университете рассматривается как неотъемлемая составляющая подготовки специалиста и важное условие успешной профессиональной деятельности, она охватывает учебный и внеучебный временные периоды студенческой жизни, призвана активно содействовать закреплению и развитию положительных тенденций и противостоять негативным тенденциям жизни университета и страны, вырабатывает иммунитет к негативным проявлениям общественной жизни, к числу которых относятся прежде всего разрушение традиционных ценностей, ксенофобия, экстремизм и т.п.

В Воронежском госуниверситете, где даже в кризисные годы конца прошлого века ректорат и преподавательский коллектив сохранили основные подходы к воспитательной работе, в последние

годы особое внимание уделяется всему комплексу воспитания студентов. Обновлена внутривузовская нормативно-правовая база этого направления университетской жизни, в том числе принят и такой основополагающий документ, как "Концепция воспитательной работы". Ученый совет рассмотрел вопросы патриотического воспитания студенческого самоуправления; новый импульс получили кураторская работа преподавателей, культурно-массовая и спортивная работа со студентами.

Воспитание в вузе обеспечивается присущей ему атмосферой культа знаний и науки, сохранением и развитием передовых вузовских традиций, преемственностью университетских поколений, демократизмом университетской жизни. Воспитание осуществляется:

- в процессе обучения и приобщения к научному творчеству;
- в процессе группового и индивидуального общения студентов с преподавателями;
- через проведение общеуниверситетских мероприятий культурно-просветительского характера;
- через взаимодействие кафедральных, факультетских структур с другими структурами, содержанием работы которых является культурно-просветительская деятельность (музеи, библиотека, студенческий клуб, объединения студентов по интересам и др.), с общественными организациями, учреждениями культуры города и региона, творческими союзами.

Понятно, что одно только наличие и функционирование в вузе названных направлений и различных форм воспитательной работы со студентами не решает автоматически задачи ее соответствия современным требованиям.

В свете сказанного большое значение придается ежегодной межвузовской научно-практической конференции "Воспитательная среда вуза", призванной проанализировать имеющийся опыт и обозначить проблемы и тенденции высшей школы, государства и общества, коллективно определить

пути повышения качества воспитательной деятельности. Один из резервов видится в укреплении сотрудничества с предприятиями и организациями, где трудятся выпускники вуза.

Мы стремимся внимательно отслеживать публикации по мониторингу рынка труда, изучать и анализировать мнения работодателей и выпускников, проводить собственные исследования, организуем встречи с выпускниками, тесно взаимодействуем с Центрами занятости населения в областях региона. И хорошо понимаем, что вся эта работа нуждается в системном подходе, должна вестись постоянно и планомерно на четкой организационной основе.

Логика Национального проекта "Образование", выдвинутого в сентябре 2005 г. Президентом России В. В. Путиным и ставшего руководством в работе вузов, предполагает практический подход к тому, чтобы выпускник вуза был востребован на основе созданных и реализованных условий высокого качества подготовки специалиста.

Выпускник является "конечным продуктом" деятельности вуза. В том, чтобы он был востребован, заинтересованы и сами выпускники, и государство, и вузы, и работодатели. Вот почему столь необходимо их тесное сотрудничество, ясное понимание общих требований, взаимодействие в решении этой сложной задачи.

Литература

1. Галушкина М. Задать тренды / М. Галушкина // Эксперт. — 2006. — № 1—2. — С. 70—76.
2. Вузы и работодатели о выпускниках и реформе высшей школы. — М.: Русал, 2005. — 49 с.
3. Бочков П. Годный, необученный / П. Бочков, И. Глинкин, А. Шмаров. — 2-е изд. // Эксперт. — 2006. — № 4. — С. 70—76.
4. Подцероп М. Умные и ласковые / М. Подцероп // Ведомости. — 2006. — 18 апр.
5. Мониторинг экономики образования // Информационный бюллетень. — 2006. — № 1 (19). — 63 с.