

УДК 378

О НЕКОТОРЫХ АСПЕКТАХ ПОДГОТОВКИ ЭКОНОМИКО-УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Р. И. Мельникова

Воронежский институт экономики и социального управления

Поступила в редакцию 30 октября 2012 г.

Аннотация: в статье анализируется состояние подготовки экономических кадров в вузах, рассматриваются условия повышения качества обучения и воспитания.

Ключевые слова: многоуровневое образование, экономико-управленческие кадры, практическое обучение, повышение качества подготовки.

Abstract: the paper considers the current state of degree programmes in the sphere of economics highlighting approaches to the enhancement of educational quality and standards.

Key words: multi-tier system in education, managerial personnel, practical training, enhancement of educational quality and standards.

Экономические знания ценили вчера,
ценят сегодня и будут ценить завтра.
Поль Самуэльсон

Сегодня в России основной целью профессионального образования является подготовка квалифицированного специалиста, способного к эффективной профессиональной работе и конкурентного на рынке труда. В связи с этим качество подготовки выпускника необходимо рассматривать в контексте социального заказа на образование, которое тесно связано с профессиональными потребностями и интересами экономических субъектов государства.

Качество образования, а точнее образовательные услуги (что, на наш взгляд, далеко не одно и то же), приобрели рыночный характер и поэтому значительно актуализируется проблема развития процесса взаимодействия между ее производителями и потребителями. Исходя из современной экономической ситуации, складывающейся в нашей стране, модернизация системы высшего профессионального образования требует ее диверсификации, в основе которой находятся две взаимосвязанные цели: с одной стороны, удовлетворение возрастающих и быстро изменяющихся запросов общества и производства, а с другой – удовлетворение соответствующих интересов и потребностей личности, в первую оче-

редь в сфере определенной профессиональной деятельности.

Их решение предусматривает реализацию диверсификации через введение многоуровневой системы высшего профессионального образования: повсеместный переход на подготовку бакалавров и магистров. Для России это имеет особое значение не только в связи с вхождением ее в мировое европейское образовательное пространство, но и в связи с необходимостью решения вопросов соответствия качества профессиональной квалификации выпускников на национальном рынке труда. Именно этим продиктовано расширение номенклатуры специальностей за счет укрупнения по соответствующим группам и изменения структуры подготовки специалистов в вузах.

Конечно же, этого недостаточно. Требуется разработка необходимых компетенций по каждой специальности с учетом ее профессионализации. В новых образовательных стандартах есть их перечисление, но оно мало чем отличается от предыдущих стандартов в знаниях, умениях и навыках. Внедрение компетентного подхода – процесс не автоматический, не сиюминутный. Он должен основываться на единстве теории и практики профессиональной деятельности, а значит – предусматривать обобщение реальных потребностей в конкретной сфере.

И это работа не только вуза, но и всех заинтересованных сторон, так как профессиональные компетенции – это не субъективное их понимание конкретным образовательным учреждением и отдельным предприятием-работодателем. К сожалению, сегодня так и происходит.

Но как невозможно «построить коммунизм в отдельно взятой стране», так и невозможно, не объединив усилия в стандартизации профессиональных компетенций по конкретному профилю (не важно на каком предприятии будет работать человек по своей специальности), добиться реализации компетентного подхода в процессе обучения и подготовки студента к будущей профессиональной деятельности.

Наверное стоит, хотя бы на региональном уровне, попытаться объединить усилия, свести их воедино в решении этой проблемы с учетом региональных потребностей в каждой конкретной сфере. Наверняка это будет способствовать усилению практической направленности обучения, сближению научной теории с реальной практикой.

Озвучивание такого подхода не является чисто авторским. Эти вопросы были обсуждены на Совете ректоров Воронежской области, которые рассматривались на основе результатов проведенного социологического исследования состояния подготовки специалистов экономического и инженерного профилей за прошедший учебный год.

Причина выявления проблем именно по этим группам специальностей очень проста. Бытует мнение, что экономистов вузы готовят слишком много, а в инженеры не идут в связи с тем, что негде работать. Объединив проблему по двум направлениям, можно ее обозначить как проблему

востребованности этих специалистов на рынке труда и качество их подготовки к реальной профессиональной деятельности.

Остановимся на экономико-управленческом профиле.

Следует отметить, что в соответствии с классификатором укрупненной группы направлений и специальностей «экономика и управление» в настоящее время можно вести подготовку специалистов экономического профиля:

- по 18 специальностям (вернее, завершать обучение, так как с текущего учебного года прием на специалитет уже не проводился в связи с переходом на обучение бакалавриат – магистратура);
- по 6 направлениям бакалавриата;
- по 7 специальностям магистратуры.

Как показал проведенный анализ, в котором приняли участие 16 вузов, где ведется подготовка студентов по экономическим специальностям и направлениям, всего в 2011/12 учебном году обучалось 7014 чел., что составило примерно 6,0 % от общего числа всех студентов Воронежской области (122 тыс. студентов). При этом распределение по уровням получаемого образования выглядит следующим образом: специалитет – 56,9 %; бакалавриат – 36,6 %; магистратура – 6,5 %.

Было выявлено, что спектр реализуемых профилей в соответствии с классификатором у нас гораздо уже возможного и представлен следующими специальностями и направлениями (рис. 1). Совершенно отсутствует подготовка по национальной экономике, экономике труда, математическим методам в экономике, статистике, антикризисному управлению, логистике и управлению цепями поставок, экономической безопасности.

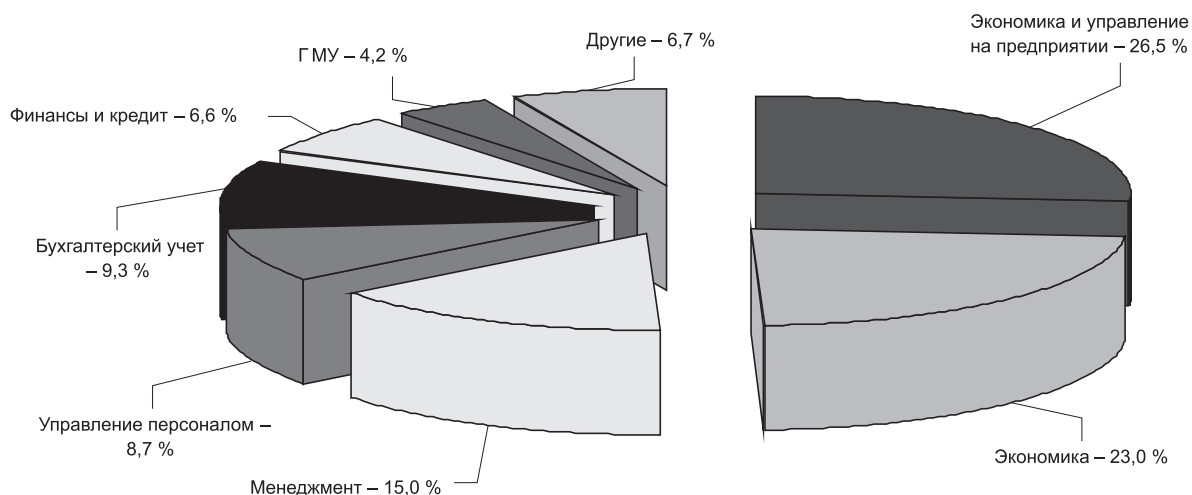


Рис. 1. Структура экономического образования в отечественных вузах

Представленный анализ показал, что из 21 наименования экономико-управленческих специальностей / направлений реализуется только 11 (50 %).

Можно было бы сделать вывод, что нет необходимости в других профилях специалистов экономико-управленческого направления, если бы был анализ, прогноз их потребностей. Но его не удалось найти ни в структурах реального сектора экономики, ни в образовательных структурах.

Как видим, процесс структурирования профилей подготовки специалистов данной отрасли, как и во всей стране, не регулируемый.

Именно это, по всей видимости, является одним из факторов дисбаланса, наблюдаемого сегодня в сфере подготовки кадров, в том числе экономико-управленческого профиля.

Так, в общем объеме по состоянию на 15.02.2012 г. на учете в службах занятости состояло 1666 экономистов (по сравнению с этим же периодом 2011 г. их количество уменьшилось на 3,4 %). Среди них преобладали бухгалтеры (54,7 %), менеджеры (36 %), экономисты (9,4 %).

В банке вакансий на начало 2012 г. содержалась информация о 29 свободных рабочих местах для экономистов и 191 свободное место для менеджеров, т.е. на одно место экономиста претендует 37 чел. и на одно место менеджера – 3 чел. По данным службы занятости, на учете в качестве не трудоустроенных выпускников 2011 г. состояло лишь 65 чел. (2,2 % от выпуска, выпуск 2011 г. – 2972 чел.), из них 37 чел. окончили государственные вузы и 28 чел. – негосударственные.

По данным вузов, их гораздо больше – приблизительно 20 %. Вероятно, вузы учитывают скрытую от службы занятости безработицу и показывают только трудоустроенных по специальности. Тем не менее это свидетельствует об отсутствии достоверного статистического учета трудоустройства выпускников, на основе которого можно делать объективные выводы.

Неэффективность использования бюджетных средств на подготовку специалистов экономико-управленческого профиля не сложно опровергнуть путем следующего анализа. Так, бюджетное финансирование этого профиля в 2011/12 учебном году в общем объеме средств на поступивших на 1-й курс составило 27,4 % (490 бюджетных мест из 1790 поступивших). При этом финансирование в рамках укрупненного блока специальностей распределилось следующим образом: экономика – 42 %; менеджмент – 32,7; государственное и муниципальное управление – 12,3; управление персоналом – 9,3; финансы и кредит – 3,4 %.

В предыдущем учебном году выпуск специалистов экономического профиля составил около 2500 чел. (83 % от 2011 г.), а принято на обучение 1790 чел. Как видим, наблюдается складывание динамики сокращения выпускников экономического профиля, и если она сохранится в таком же объеме, то уже к 2015 г. это сокращение составит более 40 %.

Не приведет ли такая тенденция сокращения к дефициту кадров экономического профиля в дальнейшем (как это не раз бывало – и с инженерными специальностями, и с педагогическими, и с медицинскими кадрами, и рядом других)?

Боязнь переизбытка, безусловно, надумана. Почему-то, например, в Японии этого не боятся, стремясь не просто к всеобщему обязательному образованию, а уже к всеобщему высшему. В одном из своих выступлений Д. Медведев заявил о необходимости обеспечения пяти «И» в экономической сфере и кадровой политике – инновации, инвестиции, институты, интеллект, информация, – но в то же время мы боимся, что будет много специалистов экономического профиля; кто же тогда обеспечит эти «И»?!

Конечно, нельзя закрывать глаза на то, что качество подготовки не всегда в достаточной степени соответствует требованиям сегодняшнего дня. Нынешние выпускники должны не просто усвоить набор экономических знаний, но и овладеть практическими навыками будущей профессии. А это возможно только в единстве теории и практики. Как показал анализ, проведенный на основе отчетов вузов Воронежской области, в каждом из них так или иначе уделяется внимание практической направленности подготовки специалистов. Это и выполнение курсовых и дипломных проектов на основе исследования практического опыта конкретных предприятий и организаций (86 %), и привлечение специалистов-практиков для чтения лекций, проведения практических занятий по экономико-управленческим курсам (44 %), и прохождение различных видов производственных практик студентов (100 %) (рис. 2).

Но проведенный сравнительный анализ оценки практической значимости производственных практик для студентов респондентами-вузами и респондентами-работодателями выявил значительные проблемы (таблица).

Эти данные свидетельствуют о том, что преобладает ситуация, при которой слабо прослеживается заинтересованность работодателей принимать участие в создании условий для подготовки специалистов в своей сфере. Подтверждением этому служит и тот факт, что из 1790 студентов, зачисленных на обучение по экономико-управлен-

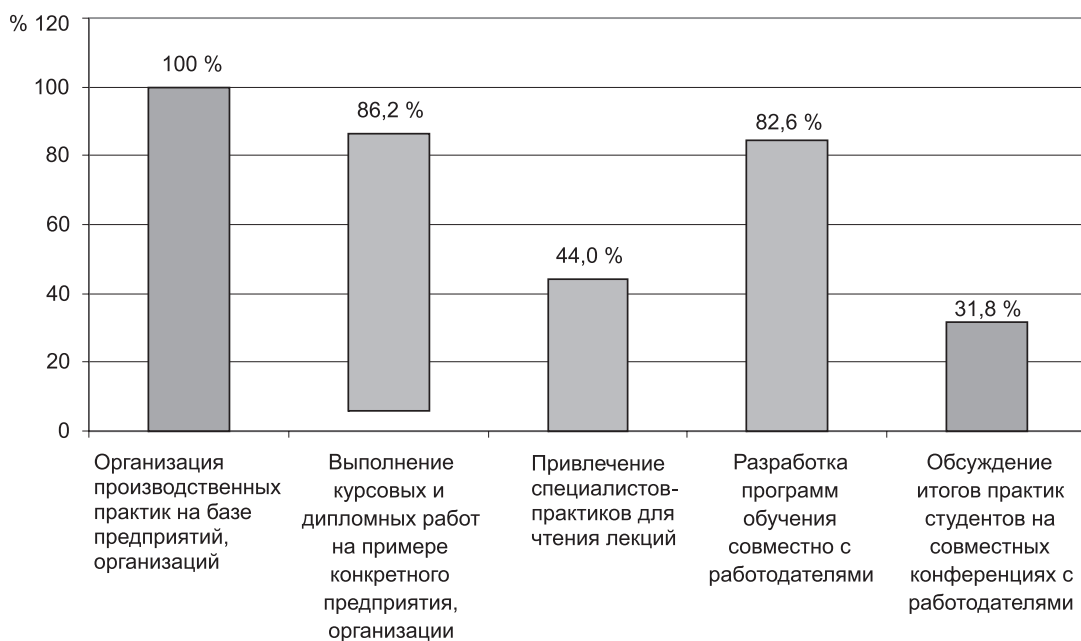


Рис. 2. Реализация основных форм практической направленности обучения

Т а б л и ц а

Параметры оценки	Вузы, %	Работодатели, %
1. Заинтересованность в создании баз производственных практик для студентов:		
да	100	20
нет	–	32
затрудняюсь ответить	–	48
2. Способствует ли прохождение производственных практик для студентов их закреплению на предприятии:		
да	42	15
нет	28	24
затрудняюсь ответить	30	61
3. Факторы влияния на предложения по трудоустройству выпускников после прохождения практики: (один из трех параметров)		
наличие сформированных профессиональных качеств у студента	68,8	79,0
ответственность и дисциплинированность студента	18,4	13,5
творчество и заинтересованность в освоении профессиональных навыков	12,8	7,5

ческим специальностям в прошлом учебном году, только 38 чел. направлены по заказам юридических лиц (чуть более 2 %).

По всей видимости, сегодня следует не говорить о взаимодействии вузов и потенциальных работодателей, а внедрять систему такого содружества, создавать для бизнес-структур и предпринимательских структур заинтересованность в его развитии.

Государство в рыночных условиях не может им диктовать, что и как делать в отличие от требований, предъявляемых к системе высшего образо-

вания. Но если не искать выхода из создавшегося положения, то получим «игру в одни ворота».

Ведь удобно, не вкладывая собственные средства, получать готовых специалистов, не утруждая себя даже созданием мест для производственных практик, и в то же время – сетовать на низкое качество подготовки выпускников в вузах.

Кто-то может не согласиться с таким утверждением и объяснить его желанием автора оправдать претензии к высшей школе за оторванность образования от реальной практики. Но, ни для

кого не секрет, с какими сложностями решаются эти вопросы вузами, насколько неоднозначно можно оценить качество организации прохождения производственных практик на предприятиях. Часто задания, выданные в вузе, заменяются примитивно рутинной работой, которая не только не способствует приобретению практических навыков, развитию интереса к будущей профессии, а наоборот, играет обратную роль.

Сегодня нужны действенные механизмы заинтересованного вовлечения в эту деятельность работодателей. Рыночные отношения всегда предполагают получение определенной отдачи. Вкладывая свои средства в подготовку специалиста, любое предприятие ожидает ощутимых результатов, а не оценки своей роли в обеспечении качества образования (за что они не отвечают). Чтобы повысить эту заинтересованность, можно было бы, например, предоставлять работодателям-предприятиям льготы по налогообложению за подготовку специалистов, участие в создании баз производственных практик для студентов. Но это должно найти нормативно-правовое закрепление хотя бы на уровне региональной политики.

Многие предприятия при наборе сотрудников ставят также условие – наличие опыта работы: естественно, у выпускника его нет. А вот такая форма, как резерв кадров из числа студентов, практически не используется; между тем, его без дополнительных финансовых затрат можно создать из числа проходящих практику или по специальному конкурсу (по аналогии с молодежным резервом кадров правительства области). Здесь инициатива должна, на наш взгляд, исходить от вузов, но повлиять на ее реализацию им не всегда по плечу. Заинтересованность предприятий-работодателей в этом вопросе можно попытаться поднять через организацию и проведение среди них областных конкурсов специальных проектов по выявлению талантливых молодых специалистов.

В практику взаимодействия сегодня прочно вошли ярмарки вакансий. Наверное, как инструмент трудоустройства они оправданы, но для достижения эффективности этого процесса недостаточно. Нужны новые подходы к их проведению. В частности, можно организовывать такие мероприятия не вообще для всех, а с профильной на-

правленностью, где должны предусматриваться информация и представление вакансий по специальностям конкретной сферы, в нашем случае – экономической.

В данной статье не ставилась цель проведения полного анализа проблем, существующих в качестве подготовки специалистов экономического профиля. Сделана попытка обобщения того материала, который был получен в результате исследования лишь некоторых аспектов в этом вопросе для обсуждения на заседании ректорского сообщества вузов нашей области. И очень важно, чтобы оно не стало единичным мероприятием. Для развития нашего региона этот вопрос достаточно актуальный. Для создания эффективных условий в его реализации необходима система, которая должна основываться на:

- наличии полной информационно-аналитической базы фактического состояния подготовки специалистов экономического профиля как очной, так и заочной форм обучения и соотношения прогнозов выпуска специалистов с их востребованностью рынком труда региона на перспективу;

- ежегодных совместных обсуждений проблем подготовки специалистов экономического профиля вузами и работодателями, которые возможно осуществлять в рамках специальных конференций, семинаров областного масштаба;

- анализе качества организации производственных баз студентов, их использовании в формировании кадрового резерва молодых специалистов, трудоустройства выпускников;

- выработке профессиональных компетенций по каждой экономико-управленческой специальности, сформированных в едином подходе к практико-ориентированному обучению.

С этой целью целесообразно создать межвузовское учебно-методическое объединение по экономико-управленческому образованию, в которое вошли бы представители от работодателей и которое могло бы осуществлять организационно-координационную деятельность по основным направлениям, в том числе партнерским – между вузами и субъектами экономического сообщества в объединении их усилий, интеллектуального потенциала и ресурсов, развитии общественно-коллективных форм управления подготовкой специалистов экономического профиля.

Воронежский институт экономики и социального управления

*Мельникова Р. И., доктор социологических наук, профессор, ректор
Тел.: 8(473)253-16-23*

Voronezh University of Economy and Social Management

*Melnicova R. I., Doctor of Sociological Sciences, Professor, Rector
Tel.: 8(473)253-16-23*