

УДК 378

ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

В. Т. Титов, Е. Е. Чупандина

Воронежский государственный университет

Поступила в редакцию 3 февраля 2014 г.

Аннотация: в статье рассматриваются важнейшие аспекты проблемы трудоустройства выпускников вузов и намечаются направления работы вузовских коллективов в этой сфере.

Ключевые слова: трудоустройство выпускников, анализ рынка труда, дополнительное образование, конкурентоспособность выпускника и вуза.

Abstract: in the article the major aspects problems of employment of university graduates are considered and the areas of work of high school collectives are outlined in this sphere.

Key words: employment of graduates, labor market analysis, additional education, competitiveness of the graduate and higher education institution.

Проведенный в 2013 г. второй мониторинг эффективности вузов имел одну новацию, которая оказалась, на наш взгляд, весьма значимой: к пяти показателям первого мониторинга был добавлен еще один, характеризующий трудоустройство выпускников. Введение этого показателя, как и любое решение Министерства образования и науки в последнее время, вызвало противоречивые оценки в университетской среде. Критики этого решения отмечают, что трудоустройство выпускников только частично определяется работой вуза. Важнейшим фактором, указывают они, является состояние национальной экономики и рынка труда в определенный период. При этом часто можно услышать ссылки на современную ситуацию с трудоустройством молодежи в Европе, где цифры молодежной безработицы варьируются от 30 до 50 %, причем особые трудности испытывают юноши и девушки с университетскими дипломами. Невольно возникает вопрос: неужели европейские вузы настолько неэффективны и готовят плохих специалистов? Европейские политологи и экономисты бьют тревогу, считая, что «серьезная проблема посткризисного развития глобальной экономики – потерянное поколение (январский доклад экспертов Всемирного форума) [1]. Логичнее говорить о серьезном экономическом кризисе и накопившихся дисбалансах на рынке труда.

Вместе с тем нельзя не признать, что из шести показателей эффективности вузов трудоустройство выпускников является наиболее синтетическим и комплексным критерием оценки деятельности вуза, свидетельствующим о компетенциях

и успешности выпускника как главного продукта университета. Красноречивым подтверждением этого подхода может служить международный рейтинг университетов, подготовленный недавно рейтинговым агентством «Эксперт РА», который, по словам составителей, отвечает на вопрос: «Где готовят кадры для лучших компаний мира?» [1]. В исследовании этот вопрос сформулирован и в более прагматической плоскости, т.е. какие вузы могут помочь в подготовке кадров для экономического роста России? Проанализировав трудоустройство 300 тысяч выпускников 200 вузов мира в 30 лучших компаниях мира, авторы составили свой рейтинг топ-200, куда вошли 7 российских университетов. Разумеется, с точки зрения достижения максимальной объективности данный рейтинг должен быть дополнен другими критериями, но подход агентства «Эксперт РА» весьма знаменателен.

Кроме того, необходимо учитывать и тот факт, что мониторинг трудоустройства выпускников вузов стал теперь важной составной частью политики государства в сфере высшего образования, так как в государственной программе Российской Федерации «Развитие образования на 2013–2020 гг.», утвержденной распоряжением Правительства РФ от 15 мая 2013 г., в разделе «Целевые индикаторы и показатели Программы» есть только один показатель, касающийся высшей школы, – удельный вес численности выпускников образовательных организаций профессионального обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), в общей их численности [2].

Таким образом, мы видим, что интерес и внимание государства к проблеме трудоустройства выпускников, как говорится, всерьез и надолго, следовательно, вузам необходимо строить свое стратегическое планирование деятельности вуза исходя из этого показателя. Несомненно, потребуются разработка самой концепции эффективного трудоустройства выпускников, что должно привести к появлению новых подходов, инновационных организационных форм работы с работодателями и студентами. Все это приведет, в свою очередь, к выработке новых содержательных требований к работе профессорско-преподавательского состава, т.е. коснется каждого преподавателя.

Не претендуя на полное освещение этой проблемы в рамках данной статьи, хотелось бы остановиться на некоторых ее аспектах успешного трудоустройства выпускников и предложить возможные пути ее решения.

Российские вузы в 90-е гг. больше думали о своем выживании и совершенно не интересовались рынком труда и кадровыми потребностями своих регионов. Даже отраслевые вузы, казалось бы, по сути своей неразрывно связанные с реальной экономикой, увлеклись подготовкой юристов, психологов, менеджеров, маркетологов и т.д. Абитуриентов, в свою очередь, тоже больше привлекали новые «благозвучные» специальности, чем те, которые были востребованы в родном городе. Нельзя не отметить, что и рынок труда в России претерпел существенные изменения: исчезли многие предприятия и сферы приложения труда выпускников вузов, быстро росла сфера услуг, появились новые формы неформальной занятости. В результате сложились серьезные диспропорции и дисбалансы в экономике и подготовке кадров. Экономический подъем 1999–2007 гг. с его ростом зарплат, опережающим рост производительности труда, еще более усугубил ситуацию.

К середине «нулевых» годов многие вузы поняли, что необходимо переходить к целенаправленному анализу кадровых потребностей регионов и локального рынка труда. Многие воронежские вузы, в частности, Воронежский государственный университет, разработали конкретные программы работы в этом направлении. Так, в 2006–2008 гг. ВГУ подписал договоры о сотрудничестве с Торгово-промышленной палатой, объединениями предпринимателей и работодателей Воронежской области, целым рядом ведущих предприятий. Было создано некоммерческое партнерство, которое ставило своей целью изучение кадровых потребностей региона. Конечно, нельзя сказать, что университетский менеджмент получил исчерпывающую информацию о рынке труда, но мы полу-

чили неоценимый опыт сотрудничества, который очень помог нам при подготовке плана стратегического развития университета и позволил уточнить многие параметры нашей работы.

Система изучения регионального рынка труда совершенствовалась постоянно, хотя впереди еще немало работы. Таким образом, мы можем утверждать, что первыми шагами к решению проблемы успешного трудоустройства являются сбор и обработка информации о кадровых потребностях и рынке труда региона. Без знания того, что требуется предприятиям и организациям города и области, невозможно планировать стратегию вуза.

Сотрудничество с работодателями необходимо не только и не столько для получения информации о рынке труда, сколько для изменения самого содержания подготовки специалистов, выработки новых критериев качества обучения в соответствии с пожеланиями бизнес-сообщества. Министерство образования и науки понимает важность этого аспекта подготовки успешных выпускников. Так, в уже упомянутой программе «Развитие образования на 2013–2020 гг.» в разделе «Качество: профессиональное образование» достаточно дипломатично констатируется: «Часть системы профессионального образования остается закрытой для своих основных заказчиков» [2]. Действительно, в современном мире быстро меняются основные технологии, оборудование, управленческие решения и, как следствие, требования к работникам. Быстрее и полнее всех эти изменения ощущают на себе представители реальной экономики, и именно они могут подсказать вузовским преподавателям слабые места подготовки и рекомендовать внести соответствующие изменения в программы обучения. Тем более что современные учебные планы, в частности магистерские, позволяют это сделать. Таким образом, совершенно очевидно, что только активное сотрудничество с работодателями и представителями бизнес-сообщества позволит внести необходимые изменения в содержание учебных программ и повышение качества обучения.

Еще одним важным аспектом проблемы трудоустройства выпускников является более широкое внедрение в университетскую жизнь принципа непрерывности образования. Чаще всего обучение в течение всей жизни понимается как распространение программ дополнительного образования среди занятого населения. Кстати, именно так это трактуется в программе «Развитие образования» на 2013–2020 гг., где среди целевых показателей указан следующий: охват населения программами дополнительного профессионального образования (удельный вес занятого населения в возрасте

25–65 лет, прошедшего повышение квалификации и (или) переподготовку, в общей численности занятого в экономике населения данной возрастной группы) [2]. В России этот показатель равен 22 %, в то время как в развитых странах он равен 50–60 %, а в скандинавских – еще выше. О значимости непрерывного образования говорил на Гайдаровском форуме в январе 2014 г. Д. А. Медведев. Российские вузы, без сомнения, станут основным звеном формирующейся в настоящее время системы непрерывного образования, хотя нельзя не признать, что они должны будут конкурировать с корпоративными центрами повышения квалификации, различными тренинговыми центрами и другими учреждениями дополнительного образования.

Вместе с тем нельзя не признать необходимости более активного внедрения различных форм дополнительного образования в вузах. В той или иной степени такие формы существуют в большинстве российских вузов, и они хорошо себя зарекомендовали. Например, в Воронежском государственном университете большой популярностью пользуется программа дополнительного образования «Переводчик в сфере профессиональной деятельности». Представляется, что университетский менеджмент и профессорско-преподавательский состав в ближайшее время должны разработать и предложить студентам, в частности студентам выпускных курсов, новые программы дополнительного образования. Участие в подобных программах позволило бы выпускникам приобрести новые знания и компетенции, что повысило бы их конкурентоспособность на рынке труда. Следует отметить один фактор, влияющий на вовлеченность студенчества в различные формы дополнительного образования, – платность дополнительных услуг. Против принципа платности возражать трудно, ведь повышение конкурентоспособности выпускника отвечает его собственным интересам, но, возможно, Министерству образования и науки следует подумать о частичном субсудировании вузовских программ дополнительного образования. Это не потребовало бы привлечения значительных средств, но способствовало бы росту числа участвующих в программах дополнительного образования.

Особого внимания, по нашему мнению, заслуживает продвижение таких форм дополнительного образования, которые бы формировали предпринимательские компетенции и развивали бы преподавательский дух наших выпускников. Опыт создания в последние четыре года малых инновационных предприятий (при Воронежском государственном университете зарегистрированы 24 малые хозяйствующие организации) показал, что у молодых преподавателей, аспирантов и сту-

дентов практически отсутствуют навыки предпринимательства. Вернее всего подобную ситуацию можно наблюдать и в других вузах. Создание технопарка (2008 г.) и бизнес-инкубатора (2010 г.) в нашем университете мы воспринимали как важный шаг в процессе формирования предпринимательских компетенций.

Как известно, в России доля малых и средних предприятий в обрабатывающих отраслях составляет всего 16 % от общего числа хозяйствующих субъектов. Представляется, что именно выпускники вузов, обладая необходимыми знаниями и компетенциями, могли бы в перспективе кардинально изменить ситуацию с малым предпринимательством в стране.

Все сказанное выше позволяет сделать простой вывод: успешность выпускника вуза есть непосредственная производная от того набора компетенций, которые он получит в аудитории, на практике, в научном кружке или бизнес-инкубаторе. Работодатели ждут не просто знающего работника, а человека с высоким чувством ответственности, креативного и инициативного, умеющего работать в команде, ориентированного на самообучение в течение всей своей профессиональной деятельности. Федеральные государственные стандарты третьего поколения, которые недавно введены в вузах России, концептуально основаны на современном понимании компетенций и дают педагогам широкий простор для инициативы и творчества. Вместе с тем вряд ли мы можем утверждать, что профессорско-педагогический состав в полной мере осознает специфику и значимость внедрения компетентного подхода к обучению студентов. Становится очевидным, что коллективам университетских кафедр предстоит большая работа по изучению всех вопросов, связанных с понятием «компетенции выпускника». Формализм и поверхностность в этом деле могут девальвировать саму идею внедрения компетентного подхода. Смысл данной деятельности нельзя сводить к замене в учебных программах раздела «Знания, умения и навыки» на раздел «Компетенции».

Не менее существенно должна быть перестроена и воспитательная работа в вузе. В центр работы должно быть положено понятие «воспитательная среда вуза», ведь выпускника формирует как профессионала и будущего руководителя производства именно среда, а не отдельные дисциплины и мероприятия. Нельзя считать случайным тот факт, что многие заметные фигуры современного российского бизнеса прошли школу комсомола различными формами общественной работы студентов, получили навыки организационной работы, настойчивости в достижении цели и т.п. Критике самой идеи активизации воспита-

тельной работы на новых принципах часто ссылаются на то, что, мол, нигде за границей ничего подобного нет. В связи с этим вспоминается случай, когда во время одного визита российских ректоров и проректоров в Соединенные Штаты Америки (организованного ИНО-центром) была запланирована встреча в одном из престижных университетов. Хозяева с гордостью говорили о своем инновационном факультете, названном переводчиком социальным. Однако знакомство с факультетом показало, что речь не шла о социологии или изучении социальных проблем. Это была организационная структура, которая занималась различными формами общественной работы студентов, – от помощи однокурсникам до работы с пенсионерами и иностранными учащимися. Другими словами, это была своеобразная организационная форма, готовившая студентов к будущему вхождению в социум, в том числе и к успешному выходу на рынок труда, где личностные и социальные компетенции не менее важны, чем профессиональные.

Таким образом, оценивая воспитательную работу в вузе, мы должны исходить не из количества мероприятий и числа их участников, а из реализации на практике принципа личной конкурентоспособности студента (целый ряд исследований по этой проблематике принадлежит С. Д. Резнику и его ученикам [4; 5]).

В своей каждодневной работе университетская администрация и коллективы кафедр должны исходить из того, что личная конкурентоспособность выпускника является неотъемлемой частью общей конкурентоспособности вуза. Нет смысла останавливаться на том, насколько обострилась конкуренция в системе высшего профессионального образования: благодаря ЕГЭ лучшие выпускники школ стремятся в Москву и Санкт-Петербург; некоторые европейские страны предлагают дешевое образование в своих вузах; назревает онлайн-революция в глобальном образовательном пространстве. В этих условиях успешность молодых специалистов, их востребованность реальной экономикой и рынком труда способствуют созда-

нию высокой деловой репутации вуза, укрепляют его конкурентные позиции.

В заключение хотелось бы обобщить намеченные направления работы по решению проблемы успешного трудоустройства выпускников вузов:

1. Постоянный мониторинг рынка труда, всесторонний анализ кадровых потребностей региона.
2. Широкое и всестороннее сотрудничество с работодателями и бизнес-сообществом.
3. Разработка новых форм дополнительного образования и их активное внедрение в вузовскую практику.
4. Изучение востребованных на рынке компетенций выпускника и перестройка работы на основе компетентностного подхода.
5. Переформатирование воспитательной работы в целях достижения высокой личной конкурентоспособности студентов.
6. Рассмотрение всех аспектов деятельности вузов в призмах их конкурентоспособности, в частности на рынке труда.

Учитывая большую значимость проблемы трудоустройства выпускников вуза, нацеленность государства на эффективное решение этой проблемы, считаем необходимым продолжить дискуссию по этим вопросам, обменяться имеющимся опытом и высказать свои мнения на страницах нашего журнала.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кравченко Е. Выбить опору из-под экономики / Е. Кравченко // Ведомости. – 2014. – 17 янв.
2. Гришанков Д. Международный рейтинг университетов : российская версия / Д. Гришанков, А. Ходырев // Эксперт. – 2013. – № 47.
3. Развитие образования : государственная программа Российской Федерации на 2013–2020 гг. – Сайт Министерства образования и науки РФ.
4. Резник С. Д. Основы личной конкурентоспособности / С. Д. Резник, А. А. Соколова. – М. : ИНФРА-М, 2012. – 251 с.
5. Резник С. Д. Конкурентоориентированность и конкурентоспособность выпускника вуза : опыт, перспективы научного поиска / С. Д. Резник, М. В. Черниковская, А. А. Соколова // Проблемы современной экономики. – 2013. – № 3.

Воронежский государственный университет

Титов В. Т., доктор филологических наук, профессор, советник ректора ВГУ

E-mail: esp@rgph.vsu.ru
Тел.: 8 (473) 220-83-88

Чупандина Е. Е., доктор фармацевтических наук, профессор, первый проректор – проректор по учебной работе ВГУ

E-mail: chupandina@vsu.ru
Тел.: 8 (473) 220-87-31

Voronezh State University

Titov V. T., Doctor of Philology, Professor, Advisor of the Rector of VSU

E-mail: esp@rgph.vsu.ru
Tel.: 8 (473) 220-83-88

Chupandina E. E., Doctor of Pharmaceutical Sciences, First Vice-rector-Vice for Study of VSU

E-mail: chupandina@vsu.ru
Tel.: 8 (473) 220-87-31