

УДК 378.14

КАЧЕСТВО ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА В ОЦЕНКЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ: КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД

Каменская В.В., Пенькова О.В.*Тамбовский филиал, ФГОУ ВПО «Московский государственный институт культуры»,
Тамбов, e-mail: vmt@tmb.ru*

Проведено интерактивное мониторинговое исследование работодателей с целью выявления уровня соответствия образовательной деятельности вуза требованиям современных организаций. Учитывались мнения 131 руководителя тамбовских организаций, в которых работают выпускники Тамбовского филиала Московского государственного института культуры по специальностям и направлениям подготовки «Менеджмент», «Документоведение и архивоведение», «Прикладная информатика (в менеджменте)». Определена организационно-правовая форма и сфера деятельности организаций работодателей; основные критерии, используемые при принятии решения о приеме выпускника на работу; предпочтительные сроки адаптации молодого специалиста и возможные причины неполной адаптации; должностные обязанности работающих выпускников; формы обучения молодого специалиста в организации работодателя; ключевые компетенции, которые работодатель рассматривает как наиболее важные в системе вузовской подготовки. Выявлены основные компетенции молодых специалистов, значимые для вуза с точки зрения работодателя. Сделан первый шаг к созданию методической системы формирования ключевых компетенций молодого специалиста, соответствующего требованиям современного рынка труда в тамбовском регионе.

Ключевые слова: качество выпускников филиала вуза в оценке работодателей, компетенции молодого специалиста, совершенствование системы менеджмента качества в филиале вуза

QUALITY OF GRADUATES IN THE EMPLOYERS ASSESSMENT: COMPETENCE APPROACH

Kamenskaya V.V., Penkova O.V.*Tambov branch, Moscow State Institute of Culture, Tambov, e-mail: vmt@tmb.ru*

An interactive monitoring study of employers in order to identify the level of compliance of the educational activities of the university requirements of modern organizations had been held. We took into account the views of the head of 131 from the Tambov organizations that employ graduates of the Tambov branch of Moscow State Institute of Culture on specialties and areas of training «Management», «Documentation and archival science», «Applied Informatics (in management)». For this purpose, the following characteristics were identified: organizational and legal form and scope of employers' organizations; the main criteria used in deciding on admission to graduate work; preferred terms of adaptation of young professionals and the possible causes of incomplete adaptation; graduates working duties; forms of training young specialist in the organization of the employer; core competencies that the employer considers to be most important in the system of university training. The basic competences of young professionals, significant for the university in terms of the employer were identified. The first step to the creation of methodical system of formation of key competencies young specialist, meets the requirements of the modern labor market in the Tambov region was made.

Keywords: quality of graduates from the branch of high school in the evaluation of employers, the competence of the young specialist, the improvement of the quality management system at the branch of high school

В статье 95 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 заявлено о независимой оценке «качества образования в отношении организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и реализуемых ими образовательных программ в целях удостоверения соответствия предоставляемого образования потребностям заказчика и (или) потребителя этого образования...» [6]. В соответствии с данной позицией функции оценки качества образования возлагаются на специализированные независимые организации, одной из которых является АККОРК (Агентство по контролю качества образования и развитию карьеры). Его миссия заключается в формировании и развитии в России неза-

висимой системы оценки качества и гарантий качества образования [1], соответствующих принципам Болонской декларации и лучшей мировой практики.

Поскольку одной из наиболее заинтересованных сторон в предоставлении качества услуг образовательными учреждениями являются работодатели, сегодня придается особое значение их вовлечению в учебный процесс. Современные технологии оценки качества образования согласуются с требованиями международных стандартов серии ИСО 9000 [2], [5] и направлены на формирование ключевых компетенций студентов. Экспертная комиссия АККОРК развивает активное сотрудничество с работодателями по формированию компетентностных [3] моделей выпускников. В связи с этим

актуальна проблема привлечения работодателей как независимых экспертов к оценке качества подготовки выпускников образовательного учреждения [4]. На базе требований АККОРК разрабатываются различные варианты интерактивных диагностических анкет «Оценка работодателями качества подготовки выпускников».

Чтобы оценить качество подготовки студентов в Тамбовском филиале Московского государственного института культуры (ТФ МГИК) по одной из таких анкет проведено мониторинговое исследование работодателей в плане соответствия-несоответствия образовательной деятельности вуза требованиям современных организаций. В связи с этим на официальном сайте ТФ МГИК была размещена анкета и оповещения для студентов и работодателей о проведении интерактивного опроса. В исследовании принял участие 131 работодатель выпускников специальностей «Документоведение и документационное обеспечение управления», «Прикладная информатика (в менеджменте)», «Менеджмент организации» и направления подготовки «Менеджмент». Анкета состояла из 15 вопросов, позволяющих оценить организационно-правовую форму и сферу деятельности организаций работодателей; выявить основные требования, используемые при принятии решения о приеме выпускника на работу; обратить внимание на предпочтительные сроки адаптации молодого специалиста и возможные причины неполной адаптации; узнать о должностных обязанностях работающих выпускников и формах обучения молодого специалиста в организации работодателя; определить ключевые компетенции, которые работодатель рассматривает как наиболее важные в системе вузовской подготовки.

В результате обработки данных были получены следующие результаты.

В опросе работодателей студентов специальности «Документоведение и документационное обеспечение управления» приняли участие 39 руководителей тамбовских организаций. Студенты этой специальности трудоустроились в организации, сфера деятельности которых связана с ИТ, компьютерами – 9%; агропромышленным комплексом – 2%; дизайном – 2%; кадровыми службами – 2%; культурой и искусством – 2%; медициной, фармацией – 7%; пищевой производством – 20%; образованием и наукой – 16%; ресторанами, питанием – 2%; социальной сферой – 7%; строительством, архитектурой – 7%; телекоммуникациями – 4%; транспортом, автобизнесом – 2%; туризмом, гостиничным делом – 4%; шоу-бизнесом, индустрией

развлечений – 2%; юриспруденцией – 4%; торговлей – 7%. Таким образом, профессиональная деятельность наибольшего количества выпускников связана со сферой образования и науки. В малые организации трудоустроились 46% выпускников, в средние – 36%; в крупные – 18%. Все работодатели ранее сотрудничали с ТФ МГИК преимущественно в области проведения практики студентов – 80% опрошенных; принимали участие в ярмарках вакансий и встречах со студентами – 11% опрошенных; 4% сотрудничали в области направления выпускников на работу по заявкам организации (предприятия). Наибольшее количество выпускников работают в административных подразделениях организаций и отделах кадров; в бюро управления делами; в бюро управления документацией; канцелярии.

При принятии решения о приеме на работу выпускника 26% опрошенных работодателей выделили такие факторы, как окончание образовательного учреждения, имеющего хорошую репутацию; 33% – личное взаимодействие с выпускником в процессе сотрудничества по организации практик, стажировок; 26% работодателей – потребность в работниках той специальности, которую имеет выпускник. Меньшую значимость имеют для работодателей такие факторы, как окончание образовательного учреждения, с которым сотрудничает организация, и удовлетворенность средним баллом по диплому выпускника, соответственно 4 и 6% опрошенных. По просьбе родственников, друзей, знакомых только 6% работодателей могут принять положительное решение о трудоустройстве выпускника. Показательно, что такой фактор, как «просьба вышестоящего начальника», опрошенными работодателями отмечен не был.

97% работодателей отметили, что для вхождения в курс дела, овладения основными навыками практической работы, освоения основных функций молодым специалистам потребовался срок менее 3-х месяцев. Все без исключения работодатели признали, что такой срок необходим также для адаптации молодого специалиста в сфере профессиональной деятельности и трудовом коллективе. Работодатели не считают, что проблемой адаптации молодого специалиста в сфере профессиональной деятельности могут являться недостатки в теоретической подготовке, недостатки практических умений и навыков, неумение находить и обрабатывать нужную информацию, недостаточное владение иностранным языком, отсутствие мотивации к работе,

недостаток умения работать в команде (конфликты в коллективе). Все они склонны видеть в этом «другое».

Обучения выпускников, как молодых специалистов, на рабочем месте в организациях работодателей не осуществлялось. В течение рассматриваемого непродолжительного периода работы служебное положение повысилось у 28% трудоустроившихся выпускников. Заработная плата повысилась у 49% молодых специалистов. Организационно-правовая форма организаций работодателей, принявших участие в опросе: государственные учреждения – 38%, ООО – 44%, научное учреждение – 3%; ЗАО – 3%, ИП – 3%; МОУ – 6%; некоммерческая организация – 3%.

В опросе работодателей студентов специальности «Прикладная информатика (в менеджменте)» принял участие 31 руководитель тамбовских организаций. 55 студентов этой специальности трудоустроились в организации, сфера деятельности которых связана с ИТ, компьютерами – 56%, дизайном – 20%, консалтингом, проведением тренингов – 24%. В организации малого и среднего бизнеса трудоустроились соответственно 32 и 39% человек, в крупные организации – 29%. Работодатели ранее сотрудничали с Тамбовским филиалом МГИК в области проведения практики, стажировок студентов – 56%, преподавания и проведения мастер-классов – 11%; организации материально-технической и финансовой поддержки программы – 2%; принимали участие в ярмарках вакансий и встречах со студентами – 24%; сотрудничали в области направления выпускников на работу по заявкам организации – 7%. Должности, занимаемые выпускниками специальности «Прикладная информатика (в менеджменте)»: ИТ-менеджер, web-программист, web-дизайнер, инженер, менеджер проекта, продавец-консультант, системный администратор, техник. Трудоустроившиеся выпускники работают и в административных подразделениях организаций (АУП).

При принятии решения о приеме на работу выпускника работодатели в большей степени выделяют такие факторы, как окончание вуза, имеющего хорошую репутацию, – 40%; удовлетворенность средним баллом по диплому выпускника – 29%. Как на менее значимые факторы, работодатели указывают на окончание вуза, с которым сотрудничает организация – 19%; личное взаимодействие с выпускником в процессе сотрудничества с вузом в организации практик, стажировок – 6%; необходимость в работниках той специальности, которую имеет выпускник – 3%. Такой фактор, как

«просьба вышестоящего начальника», опрошенными работодателями отмечен не был. 25 работодателей из 31 отметили, что для вхождения в курс дела, овладения основными навыками практической работы, освоения основных функций молодым специалистам потребовался срок менее 3-х месяцев; 5 из них считают, что для этого необходимо большее время – от 3-х до 6 месяцев; один утверждает, что от 6 месяцев до 1 года. Для адаптации в сфере профессиональной деятельности, по мнению 71% работодателей, молодому специалисту необходим срок до 3-х месяцев. 29% считают, что больше трёх месяцев. Работодатели не выделяют ни один из предложенных показателей как препятствие для полной адаптации молодого специалиста к своей работе, то есть не считают проблемой адаптации недостатки теоретической подготовки, несформированные практические умения и навыки, недостаточное владение иностранным языком, отсутствие мотивации к работе, недостаток умения работать в команде.

В отношении названных выпускников 26 работодателей отметили, что обучения их, как молодых специалистов, на рабочем месте в организациях не было. В пяти случаях для молодых специалистов проводились курсы. Работодатели выпускников специальности «Прикладная информатика (в менеджменте)» затруднились дать какие бы то ни было рекомендации образовательному учреждению. В числе опрошенных работодателей лица, занимающие должность директора организации – 5, заместителя директора – 3, начальника отдела – 7, руководителя отдела – 9, специалиста по кадрам – 7.

В течение рассматриваемого непродолжительного периода у 7 из 31 выпускника изменилось служебное положение, т.е. произошло повышение в должности; у 24 служебное положение остаётся прежним. Заработная плата повысилась у 8 молодых специалистов, у 23 осталась прежней. Организационно-правовая форма организаций работодателей, принявших участие в опросе: ООО – 100%.

В опросе работодателей студентов специальности «Менеджмент организации» принял участие 61 руководитель тамбовских организаций. 61 студент этой специальности трудоустроился в организации, сфера деятельности которых связана с ИТ, компьютерами – 8%; государственной службой – 5%; логистикой, складами – 2%; маркетингом, рекламой, PR – 7%; медициной, фармацевцией – 3%; непищевым производством – 11%; образованием и наукой – 2%; пищевым производством – 7%;

ресторанами, питанием – 7%; силовыми структурами (МВД, ФСБ, армией) – 2%; СМИ, издательским делом – 2%; сферой социального обслуживания населения – 2%; строительством, архитектурой – 15%; телекоммуникациями, связью – 5%; транспортом, автобизнесом – 3%; туризмом, гостиничным делом – 2%; топливно-энергетическим комплексом, добычей сырья – 3%; финансами и кредитованием, банковским делом – 7%; оптовой торговлей – 3%; розничной торговлей – 5%; торговлей – 2%. 11 из выпускников работают в малых организациях, 28 – в средних, 22 – в крупных организациях. 27% работодателей ранее сотрудничали с Тамбовским филиалом МГИК в области проведения практики, стажировок; 27% – в области преподавания и проведения мастер-классов; 2% из них принимали участие в ярмарках вакансий и встречах со студентами. 43 работодателя ранее не сотрудничали с ТФ МГИК.

Должности, занимаемые выпускниками специальности «Менеджмент организации» и направления подготовки «Менеджмент»: администратор; генеральный директор; заместитель директора по товару; исполнительный директор; менеджер по продажам; менеджер; начальник группы продаж; руководитель отдела гарантии и сервиса; специалист по кадрам; специалист группы активных продаж; специалист по обслуживанию частных лиц; специалист по продажам; старший специалист проектно-технического отдела; эксперт. Трудоустроившиеся выпускники работают в следующих подразделениях организации: главный офис; коммерческий отдел; кредитно-кассовый офис; отдел внешних связей; отдел гарантии и сервиса; отдел кадров; отдел материально-технического снабжения; отдел обслуживания; отдел продаж; офис продаж и обслуживания; офис продаж; проектно-технический отдел; производственный участок; технический отдел; торговый зал; финансовый отдел.

При принятии решения о приеме на работу выпускника работодатели в большей степени выделяют такие факторы, как окончание вуза, имеющего хорошую репутацию – 27% работодателей; удовлетворенность средним баллом по диплому выпускника – 33%; необходимость в работниках той специальности, которую имеет выпускник, – 33% работодателей. Как на менее значимые факторы, 3% работодателей указывают на окончание вуза, с которым сотрудничает организация, личное взаимодействие с выпускником в процессе сотрудничества с вузом в организации практик,

стажировок – 1%. Фактор «просьба вышестоящего начальника» был отмечен только 1 работодателем. 2 из опрошенных указали на фактор «просьба родственников, друзей, знакомых». 38 работодателей из 61 отметили, что для вхождения в курс дела, овладения основными навыками практической работы, освоения основных функций молодым специалистам потребовался срок менее 3 месяцев; 38% из них считают, что для этого необходимо большее время – от 3 до 6 месяцев; 1 утверждает, что от 6 месяцев до 1 года. Для адаптации в сфере профессиональной деятельности, по мнению 98% работодателей, молодому специалисту необходим срок до 3 месяцев; 2% считают, что более трёх месяцев. Как препятствие для полной адаптации молодого специалиста к своей работе, 41% работодателей указывает на недостаток практических умений и навыков; 8% – на неумение находить и обрабатывать нужную информацию; 15% работодателей – на недостаточное владение иностранным языком и недостатки в теоретической подготовке; 6% работодателей – на отсутствие мотивации к работе; 4% – на недостаток умения работать в команде. 54 работодателя отметили, что обучение выпускников, как молодых специалистов, на рабочем месте в организациях не проводилось, 2 работодателя направляли молодых специалистов на курсы профессионального мастерства.

Отдельные работодатели порекомендовали образовательному учреждению уделять больше внимания менеджменту государственных и муниципальных учреждений, усиливать формирование практических умений и навыков за счет применения интерактивных форм работы со студентами, а также практическую направленность учебных дисциплин. За период работы в организации работодателя произошло повышение в должности у 34% выпускников; служебное положение у 66% молодых специалистов осталось прежним, у 75% молодых специалистов повысилась заработная плата, у 26% – осталась прежней. Организационно-правовая форма организаций работодателей, принявших участие в опросе: государственная организация – 2%; государственная организация – 2%; государственная муниципальная организация – 3%; закрытое акционерное общество – 10%; индивидуальное предпринимательство – 7%; общество с ограниченной ответственностью – 76%.

Таким образом, мнение работодателей по поводу качества образования в вузе отражает реальный содержательный аспект образовательного процесса ТФ МГИК по всем

специальностям и направлению подготовки, благодаря чему происходит успешная адаптация молодого специалиста в сфере профессиональной деятельности и в трудовом коллективе.

Выводы по результатам проведенного исследования следующие.

1. Установлена преемственность в образовательном пространстве «вуз – работодатель», которую в перспективе предполагается развивать не только в области проведения практики, стажировок, ярмарок вакансий и встреч со студентами, но и в целях формирования системы целенаправленной подготовки специалиста, отвечающего потребностям конкретной организации.

2. Компетенции, отмеченные работодателями, отражают соответствие реального содержательного аспекта образовательного процесса в ТФ МГИК по специальностям: «Документоведение и документационное обеспечение управления», «Прикладная информатика (в менеджменте)», «Менеджмент организации», благодаря чему происходит успешная адаптация молодого специалиста в сфере профессиональной деятельности и в трудовом коллективе.

3. При принятии решения о приеме на работу выпускника работодателя в большей степени выделяют такие факторы, как окончание вуза, имеющего хорошую репутацию; удовлетворенность средним баллом по диплому выпускника; потребность в работниках той специальности, которую имеет выпускник. Такие факторы, как «просьба вышестоящего начальника» и «просьба родственников», современного работодателя не привлекают.

Общие выводы по проблеме качества подготовки выпускников по результатам мониторингового исследования работодателей сводятся к следующему:

1. Образовательная деятельность современного вуза в первую очередь должна быть связана с перспективами трудоустройства выпускников в условиях региона и отвечать требованиям работодателей.

2. Попытки установить преемственность в образовательном пространстве

«вуз – работодатель» должны быть направлены на формирование системы целенаправленной подготовки специалиста, отвечающего потребностям работодателя, и не ограничиваться организацией производственной практики, стажировок, ярмарок вакансий и встреч со студентами. Для достижения этой цели на начальном этапе необходимы мониторинговые исследования, вовлекающие работодателей в образовательный процесс. Полученные результаты в дальнейшем позволят вузу объективно оценивать реальный содержательный аспект образовательного процесса по выпускающим специальностям и профилям подготовки, вносить в него необходимые коррективы и в перспективе способствовать успешной адаптации молодого специалиста в сфере профессиональной деятельности.

3. В результате взаимодействия вуза с работодателями может быть выстроена методическая система формирования ключевых компетенций молодого специалиста, соответствующего требованиям современного рынка труда.

Список литературы

1. Аврамов Ю.С. Национальная система независимой общественно-профессиональной аккредитации образовательных программ как гарантия качества образования // Образование и общество. – 2011. – № 1 (42). – С. 29–32.
2. Ананьева Е.М. Система менеджмента качества образовательной деятельности в соответствии с требованиями международных стандартов серии ИСО 9000 и некоторые особенности их внедрения в вузе с учетом профессионально-психологического аспекта // Образование и общество. – 2012. – № 4. – С. 35–38.
3. Беляева Е.Л. Внутренний мониторинг как основа управления качеством высшей школы в условиях глобализации российского образования // Вестник развития науки и образования. – 2011. – № 3. – С. 84–87.
4. Борисова, Е.Р. Установление потребности заинтересованных сторон // Управление персоналом. – 2012. – № 3. – С. 25–27.
5. Викторов В.Г. Внедрение международных стандартов качества и влияние их на подготовку высококвалифицированных специалистов // Образование и общество. – 2013. – № 1 (26). – С. 33–36.
6. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html> (дата обращения: 14.11.2013).