

УДК 378.14.015.62

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ГОСУДАРСТВА, РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ВУЗА В ОБЕСПЕЧЕНИИ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ БАКАЛАВРОВ

¹Богдан Н.Н., ²Масилова М.Г.

¹*Сибирский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Новосибирск, e-mail: bogdan-nn@mail.ru;*

²*ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет экономики и сервиса», Владивосток, e-mail: marina.masilova@vvsu.ru*

Статья посвящена рассмотрению актуальной в современных условиях проблемы интеграции сфер профессионального образования и рынка труда. Исследования, связанные с этим вопросом, носят, как правило, теоретико-методологический характер. В то же время необходимость разработки путей и способов обеспечения взаимодействия трех сторон данного процесса: государства, высшего учебного заведения и потенциальных работодателей в организации подготовки специалистов определенного профиля – требуют эмпирических и прикладных исследований. Представленное в статье исследование проведено на примере разработки концепции образовательной программы по направлению подготовки «Управление персоналом». Использован системный, сравнительный и компетентностный подходы. В статье приведены результаты социологического исследования с применением факторного анализа данных, полученных в ходе опроса работодателей Дальневосточного и Сибирского регионов.

Ключевые слова: специалист в сфере управления персоналом, образовательная программа, профессиональный стандарт, профессиональные компетенции

INTERACTION BETWEEN THE STATE, EMPLOYERS AND UNIVERSITIES WITHIN THE SCOPE OF QUALITY ASSURANCE IN THE TRAINING OF BACHELORS

¹Bogdan N.N., ²Masilova M.G.

¹*Siberian branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Novosibirsk, e-mail: bogdan-nn@mail.ru;*

²*Federal State-Funded Educational Institution of Higher Professional Education «Vladivostok State University of Economics and Service», Vladivostok, e-mail: marina.masilova@vvsu.ru*

The article considers relevant in modern conditions the problem of integration in vocational education and the labor market. Research related to this issue are usually theoretical and methodological character. At the same time the need to develop ways and means of interaction between the three sides of this process – the state, higher education institutions and potential employers in providing training require a particular profile of empirical and applied research. The present study was carried out in an article on the example of the direction of training «Personnel Management» educational program development concept. Use system, comparative and competency approaches. The results of sociological studies using factor analysis of the data obtained during the survey of employers Far Eastern and Siberian regions.

Keywords: expert in the field of personnel management, educational program, professional standards, professional competence

Государственные реформы в сфере высшего образования в России направлены на достижение качества профессиональной подготовки специалистов для всех отраслей экономики, адекватного современным условиям развития общества. Нормативным основанием, устанавливающим требования к качеству и уровню подготовленности выпускника учебного заведения к профессиональной деятельности, является федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС). Однако в настоящее время проблема разработки образовательных стандартов определяется высокой динамикой развития сферы труда, что обуславливает необходимость учета происходящих изменений при создании соответствующих образовательных программ.

Практически все авторы, изучающие данную проблему (В.И. Байденко, В.А. Долятовский, О.А. Мазур, Е.Н. Мелешко, Н.А. Селезнева, А.И. Субетто, Б.Ю. Татур, З.В. Якимова и др.), сходятся в том, что для достижения качества образования необходимо обеспечить соответствие качества подготовки выпускника требованиям всех заинтересованных сторон – государства, общества в лице работодателей, преподавателей и самих обучающихся [6].

Государством в целом предпринимаются меры по усилению влияния работодателей на образовательный процесс в вузах. Так, Федеральным законом от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» закреплено право объединений работодателей проводить профессионально-обще-

ственную аккредитацию образовательных программ на соответствие требованиям профессиональных стандартов и рынка труда к специалистам определенного профиля. Однако эта позиция не подкреплена конкретными механизмами, что актуализирует изучение способов взаимодействия государства, работодателей и вузов при разработке образовательных программ.

Проведенное нами исследование посвящено анализу модернизации образовательных и профессиональных стандартов в сфере менеджмента персонала в сопоставлении с тенденциями развития рынка труда по данному виду профессиональной деятельности. При этом применялся нормативный подход, основанный на изучении регламентирующих документов, а также был проведен сравнительный анализ результатов социологического опроса работодателей в различных регионах России, направленный на выявление соответствия требований ФГОС и мнения практиков (представителей кадровых агентств, руководителей кадровых служб предприятий и учреждений различных сфер деятельности и форм собственности) в оценке значимости и необходимости профессиональных компетенций.

Сравнительный анализ результатов социологического опроса работодателей направлен на выявление несоответствия требований ФГОС и мнения практиков в оценках значимости компетенций и их реальной необходимости.

В анкету включены компетенции из перечня ФГОС, среди которых представителям профессионального сообщества необходимо было отметить по 10-балльной системе наиболее и наименее важные для успешной работы специалиста по управлению персоналом. Кроме этого, респондентов просили ответить на открытые вопросы о показателях успешности специалистов и уровне подготовленности выпускников вузов, обращающихся за трудоустройством. Всего в исследовании приняли участие 66 экспертов из 44 компаний городов Новосибирской области и 39 человек из 11 компаний города Владивостока. Полученные в исследовании данные обработаны с помощью факторного анализа. В результате статистической обработки и применения программного обеспечения «Statistica 6,0» получена шестифакторная модель компетенций, в которой общий вес объясняемой дисперсии составил 67,4%, а факторная нагрузка превышала 0,5. Таким образом, была получена матрица факторизации и выявлены компетенции, имеющие наиболее сильный вес и принятые к рассмотрению.

К настоящему времени в нашей стране создано нормативное обеспечение для разработки профессиональных стандартов, а Федеральным законом «Об образовании» установлено однозначное требование формирования государственных образовательных стандартов на основе соответствующих профессиональных стандартов.

В ходе разработки профессионального стандарта специалиста в сфере управления персоналом обсуждалось несколько вариантов: «Стандарты профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента», разработанные Российским кадровым сообществом и принятые Национальным союзом кадровиков; профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», разработчиками которого стали Федеральное государственное бюджетное учреждение «Научно-исследовательского института труда и социального страхования» Минтруда России, Российский союз промышленников и предпринимателей и другие профильные организации; стандарт «Менеджер по управлению персоналом организации» и «Руководитель подразделения (службы) управления персоналом организации», созданный Национальным союзом «Управление персоналом» и Государственным университетом управления. Это отражает неоднозначное восприятие профессиональным сообществом квалификационного уровня специалистов, а также расхождение в определении требований, предъявляемых рынком труда к выпускникам вузов соответствующего направления подготовки.

Сравнение вариантов профессиональных стандартов показывает, что в каждом представлено современное содержание профессиональной деятельности, вместе с тем, различным образом расставлены акценты: в одних на первое место ставятся характеристики деятельности, в других – знания, умения и навыки специалистов. Кроме того, существенно различаются уровни квалификации и соответствующие требования к качеству подготовки.

В октябре 2015 года утвержден профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», определяющий квалификационные требования ко всем уровням HR-менеджера: от специалиста до руководителя [4]. Данный стандарт содержит более полную характеристику профессии и широкое восприятие деятельности по управлению персоналом и в большей степени соответствует современным условиям усложнения видов экономической деятельности, отражает увеличение интеллектуальной составляющей и др. Вместе с тем, имеет

место несоответствие языка, используемого при описании требований к специалистам: в профессиональном стандарте они изложены в форме знаний, умений и действий, а в образовательном стандарте по направлению подготовки «Управление персоналом» – в форме компетенций.

Практика подготовки специалистов по управлению персоналом показывает, что образовательные стандарты по данному направлению в последнее десятилетие претерпевали существенные изменения – это закономерно и отражает стремление государства следовать за динамичными изменениями рынка труда. Сегодня в вузах России подготовка специалистов по работе с персоналом осуществляется на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования, утвержденного в декабре 2015 года (код направления подготовки – 38.03.03) [3]. Существенным отличием нового ФГОС 3 является то, что содержание образования и соответствующий набор дисциплин определяется самостоятельно вузом на основе компетенций, которые должны быть сформированы. Таким образом, ФГОС 3 предоставляет высшим учебным заведениям большие права по разработке и реализации программ бакалавриата, а также усиливает возможность связать образовательную программу с потребностями регионального рынка труда и направлением деятельности вуза.

Вместе с тем, указанные в стандартах требования к профессиональным компетенциям выпускника программы бакалавриата являются, на наш взгляд, завышенными. Например, «знание основ организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования» (ПК-73) можно приобрести только в ходе непосредственной управленческой деятельности, более того, на основе определенного опыта руководящей работы. Практика показывает, что далеко не все действующие руководители современных служб персоналом могут продемонстрировать высокий уровень развития данных компетенций.

Как правило, в учебном процессе можно моделировать условия профессиональной деятельности, создать же условия для ее самостоятельного осуществления и соответствующего накопления опыта довольно затруднительно. Это приводит к необходимости определить первоначальный уровень сформированности компетенций у выпускника.

Как показывает сравнительный анализ, совершенствование образовательных

стандартов идет по пути сокращения числа профессиональных компетенций и при этом усложнения, насыщения их формулировок. Так, в одну компетенцию включаются несколько, иногда – разнонаправленных: «... выпускник программы бакалавриата должен обладать:

– ...способностью использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8);

– ...знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умением применять их на практике (ПК-1)». Это затрудняет не только их использование в процессе обучения, но и восприятие преподавателями и особенно обучающимися.

Следует отметить, что при упомянутом усложнении, появилась четкость в группировке и отнесении профессиональных компетенций отдельным функциям управления персоналом, что упрощает выделение структурных компонентов компетенций и определение учебных дисциплин, на содержании которых они должны формироваться. Вместе с тем, сам перечень компетенций должен быть уточнен на основе мнения работодателей. Однако привлечение их к разработке образовательных стандартов сегодня является достаточно сложной задачей, требующей поиска механизмов реального включения представителей профессионального сообщества в данный процесс.

Предпринятое нами исследование оценки значимости и востребованности компетенций менеджера по персоналу – выпускника вуза, показало, что наиболее значимыми и востребованными компетенциями эксперты считают «Умение логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь» (ОК-6), «Знание и умение использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности» (ОК-10), «Знание процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала, применение дисциплинарных взысканий» (ПК-23), «Умение вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное

хранение кадровых документов» (ПК-35), «Умение составлять описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня» (ПК-44) и др.

К менее значимым и востребованным компетенциям представители работодателей отнесли «Знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом» (ОК-23), «Владение технологиями управления безопасностью труда персонала» (ПК-21), «Владение методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний» (ПК-46), «Знание основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала» (ПК-47).

Компетенции, связанные с охраной труда, не востребованы на рынке труда специалистов по управлению персоналом, так как эти функции выполняются, как правило, профильными специалистами. В то же время высоко значимыми являются компетенции по кадровому делопроизводству, документационному обеспечению и др.

Полученные нами результаты подтверждаются данными социологического опроса, проведенного в компаниях г. Владивостока [2], а также исследования, проведенного в 23 компаниях г. Иркутска [1].

В ходе проведенного анализа выявлено, что работодатели, вне зависимости от региона и вида организаций, как правило, отдают предпочтение компетенциям прикладного характера, требующимся для выполнения конкретных трудовых функций, в то время как в государственных программах большее внимание отводится общекультурным и общепрофессиональным компетенциям.

Таким образом, существует очевидное противоречие между ожиданиями работодателей в отношении владения определенными компетенциями выпускниками вузов по данному направлению подготовки и компетенциями, представленными в образовательном стандарте.

Вместе с тем, несмотря на высказанные замечания, в образовательном стандарте третьего поколения в большей степени согласованы позиции всех сторон образовательного процесса – рынка труда, государства и специалистов данного профиля. Это позволяет выбирать виды профессиональной деятельности, актуальные для специалистов по управлению персоналом в регионе и разрабатывать современные образовательные программы.

Изучение деятельности в данном направлении двух вузов (Федерального государственного бюджетного образовательного

учреждения высшего образования «Владивостокский государственный университет экономики и сервиса», г. Владивосток и Сибирского института управления – филиала Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы», г. Новосибирск) показывает, что возможны различные подходы и технологии – проведение круглых столов, опросы экспертов, организация дискуссионных площадок, фокус-групп, «Ярмарок вакансий и др. Последние, на наш взгляд, предоставляют богатые возможности не только для поиска мест трудоустройства, но и на основе анализа вакансий и требований к претендентам изучения потребностей рынка труда.

В результате совместных действий может быть выработана согласованная концепция. Приведем для примера основные ее положения.

1. Разработка образовательной программы должна проводиться на коллегиальной основе, а содержание образования по видам деятельности – согласовано со всеми заинтересованными участниками – потенциальными работодателями, органами государственного управления региона и др.

2. Цели обучения определяются в контексте формирования у обучающихся профессиональной компетентности как способности к эффективной деятельности в сфере управления персоналом по наиболее востребованным видам деятельности на региональном рынке труда.

3. Отбор содержания профессиональной подготовки, способствующего формированию компетенций, необходимых для решения профессиональных задач в соответствии со спецификой вуза, а также реальными потребностями регионального рынка труда.

4. Обеспечение необходимого уровня теоретической направленности обучения, учитывающего результаты развития науки, технологии и др., связанные с данной дисциплиной, актуальные направления развития профессиональной деятельности.

5. Установление оптимального объема и соотношения теоретического и практического обучения.

Поскольку в современных условиях в качестве результата образования выступает формирование «компетентного специалиста», то в основе разработки образовательной программы должна лежать компетентностная модель выпускника. Как правило, данное понятие расшифровывается через перечень компетенций (или «модель компетенций»), которыми специалист

должен владеть. Компетенции, с одной стороны, необходимы для эффективного осуществления профессиональной деятельности, а с другой, – являются результатом профессиональной подготовки [5]. Компетентностная модель выпускника – менеджера по управлению персоналом – является своего рода эталоном, образцом специалиста, обладающего требуемыми знаниями, умениями и навыками, а также способного эффективно решать профессиональные задачи.

Итак, проведенное исследование убедительно показывает, что обеспечение качества профессиональной подготовки специалистов по управлению персоналом в современных условиях возможно только при организации взаимодействия государства, общества, высших учебных заведений на всех этапах реализации образовательной программы. Особенно важно выстроить данное взаимодействие уже на этапе проектирования направления подготовки. Определяющим фактором, влияющим на содержательную сторону подготовки, является профессиональный стандарт специалиста по управлению персоналом. На этой осно-

ве должны определяться соответствующие требования к выпускникам вузов, отраженные в образовательном стандарте нового поколения. Вузы, в свою очередь, на основе учета мнений работодателей конкретного рынка труда и собственного опыта в обучении специалистов, должны разрабатывать и предлагать обучающимся современные образовательные программы.

Список литературы

1. Братищенко Д.В. Значимость компетенций бакалавра по управлению персоналом: оценка работодателей // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2011. – № 3. – С. 34–41.
2. Дикусарова М.Ю., Ладыгина И.С. Модель компетенций выпускника вуза по направлению подготовки «Управление персоналом» // Высшее образование сегодня. – 2014. – № 7. – С. 9–12.
3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 декабря 2015 г. № 1461.
4. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 г. № 691н.
5. Сливина Т.А. Формирование конкурентоспособной личности будущего специалиста в образовательном процессе вуза: Автореф. дис. канд. пед. наук. – Красноярск, 2008. – 18 с.
6. Якимова З.В. Добровольная сертификация профессиональных квалификаций как диалог между вузом, студентом и работодателем // Высшее образование сегодня. – 2013. – № 12. – С. 33–36.