

Совершенствование управления взаимодействием вузов и рынка труда в Республике Беларусь

Статья посвящена проблеме взаимодействия вузов и бизнеса в контексте подготовки высококвалифицированных специалистов. Предлагается ряд подходов и методик, которые будут способствовать повышению эффективности обратной связи вузов, предприятий и организаций.

Ключевые слова: взаимодействие вузов и бизнеса, ключевые компетенции, центр содействия трудоустройству, НРК, сертификация, рейтингование вузов.

В современных условиях на рынке труда увеличивается потребность в высококвалифицированных и инициативных работниках. Высшее учебное заведение и бизнес являются двумя сторонами образовательного процесса по подготовке кадров, поэтому от эффективности обратной связи зависит степень соответствия качества подготовки специалистов пожеланиям работодателя, а, следовательно, и востребованность выпускника вуза. Между стандартами высшей школы и требованиями работодателей до сих пор существует разрыв. Отсутствие возможностей долговременного прогнозирования, что чаще всего связано с тем, что сами работодатели не могут четко сформулировать критерии профессиональных качеств и, как правило, отстраняются от участия в разработке и обновлении образовательных программ по конкретным специальностям, существенно деформирует трудовые и образовательные стратегии студентов, снижает эффективность образовательной сферы. В свою же очередь, значительная часть работодателей рассматривает сегодняшнего выпускника как молодого специалиста, которому необходимо пройти адаптационный период, чтобы стать полноценным специалистом.

Согласно теории человеческого капитала, в процессе обучения в вузе человек повышает свою производительную способность, накапливает определенные знания и навыки, которые впоследствии повышают его стоимость на рынке труда [1]. Знания и навыки можно разделить на общие и специфические. К общим относятся владение устной и письменной речью родного языка, владение иностранными языками, способность к анализу и синтезу и др. Специфические знания и навыки применяются в конкретной организации на конкретном рабочем месте. Всегда считалось, что вуз в большей степени отвечает за общие, а опыт работы – за специфические знания и навыки. Требования к теоретическим знаниям, впрочем, как и к конкретным умениям и навыкам постоянно меняются. Кроме общих и специальных знаний, работодатели сегодня ожидают от молодых специалистов готовности учиться и переучиваться, способности к работе с различными источниками информации, умений и навыков делового общения, способности работать в коллективе и эффективно представлять результаты своего труда, умения действовать и принимать ответственные решения, готовности к эффективному поведению в конкурентной среде. Сегодня бизнесу нужны готовые высококвалифицированные специалисты с опытом работы, чтобы не нести дополнительных затрат на их обучение. На сегодняшний день ситуация на рынке молодых специалистов меняется в пользу работодателей: предложение превышает спрос. В связи с этим основная задача вуза состоит в том, чтобы выпустить конкурентоспособных специалистов.

Важность проблемы сотрудничества системы образования и бизнеса подтверждается и в докладе Европейской комиссии ЕС, продекларировавшем бизнес «полноправными партнерами в процессе обучения» [6]. Рекомендации Еврокомиссии по ключевым компетенциям современного специалиста заключаются в следующем: 1) компетенция в области родного языка; 2) компетенция в сфере иностранных языков; 3) математическая и фундаментальная естественнонаучная компетенция; 4) компьютерная компетенция; 5) учебная компетенция; 6) межличностная, межкультурная и социальная компетенции; 7) компетенция предпринимательства; 8) культурная компетенция [6].

Для того чтобы сбалансировать спрос и предложение квалификаций на внутреннем рынке с учётом того, что в РБ система квалификационных справочников отстаёт от изменений, происходящих на рынке труда, с 2010 года Министерство труда и социальной защиты и Министерство образования осуществляют разработку Национальной рамки квалификаций, которая строится с учётом сопоставимости национальных квалификационных уровней с квалификационными уровнями Европейской рамки квалификаций.

Национальная рамка квалификаций позволяет:

- 1) описывать с единых позиций требования к квалификации работников и выпускников при разработке профессиональных и образовательных стандартов;
- 2) разрабатывать оценочные материалы и процедуры определения квалификации работников и выпускников всех уровней образования;
- 3) планировать различные траектории образования, ведущие к получению конкретной квалификации, повышению квалификационного уровня, карьерному росту [4].

Можно рассматривать несколько вариантов юридического оформления отношений между вузами и предприятиями:

- Целевая подготовка специалистов, которая финансируется будущим работодателем. Трёхсторонний договор на целевую подготовку специалистов заключается между гражданином, учреждением образования и заказчиком в соответствии с законодательством по установленной форме.

- Договорные отношения между вузами и предприятиями. Это самый простой способ взаимодействия между вузом и банком. Заключается двусторонний договор на оказание определенных услуг. В договоре прописано количество заказанных студентов, срок их подготовки, сумма оплаты за их подготовку и многое другое.

- Подготовка специалистов на условиях выставления гарантии (договора взаимной ответственности). Вуз гарантирует качество дипломов выпускников. Гарантия осуществляется посредством обеспеченного письма, выдаваемого вместе с дипломом. Сумма гарантии коррелируется со значением рейтинга студента. На первых порах денежное обеспечение целесообразно установить лишь в отношении дипломов самых лучших выпускников, чтобы создать прецедент в правовом поле [2, с. 37].

Управление взаимодействием между вузами и предприятиями в РБ можно осуществлять через специально создаваемые Центры содействия в трудоустройстве. Подобные структуры функционируют в российской практике.

Задачи таких структур должны заключаться в следующем:

- формирование единого информационного пространства всех участников партнерского сотрудничества,

- накопление, анализ и обобщение статистической информации о вакансиях предприятий и специалистах, подготавливаемых вузами, прогнозирование потребности в количестве и качестве выпускаемых на рынок труда специалистов,
- обеспечение студентов максимально полной информацией о вакансиях, стажировках, требованиях работодателей,
- содействие в организации презентаций компаний-работодателей, проводимые в вузах,
- осуществление мониторинга трудоустройства,

Для привлечения внимания работодателей необходимо проведение независимой сертификации квалификаций, которая может осуществляться в экзаменационных центрах, работающих под контролем независимого органа по сертификации. Независимая сертификация – это процедура независимой оценки соответствия профессиональной компетентности выпускников учреждений высшего образования требованиям стандарта [5]. В случае успешного прохождения процедуры сертификации выпускнику образовательного учреждения выдается сертификат профессиональной компетентности. Для выпускника сертификат не заменяет диплом об образовании, сертификат является подтверждением наличия у выпускника навыков для выполнения определенных трудовых функций. Поэтому эти два документа дополняют друг друга, но не конкурируют. Диплом выдается выпускнику один раз на всю жизнь, а сертификацию человек может проходить каждые 3-5 лет, повысив свою квалификацию с помощью формального или неформального обучения. Согласно ТКП 5.1.06-2004 сертификацию персонала в Республике Беларусь проводят органы по сертификации, аккредитованные в Системе аккредитации Республики Беларусь в определенной области деятельности, а при их отсутствии – Национальный орган по оценке соответствия Республики Беларусь (Госстандарт). Система признания квалификаций, достигнутых неформальным путём, в РБ отсутствует.

Основной инструмент контроля качества образования – репутация. Она поддерживается различными способами, например, опросы студентов об уровне их удовлетворенности прослушанными курсами. Опросы студентов обеспечивают возможность обратной связи с преподавателем, вместе с тем, их нельзя рассматривать в качестве инструмента оценки качества подготовки, так как студенты часто не обладают необходимым уровнем знаний для этого. Некоторые вузы стремятся получить внешнее лицензирование на свои программы, преимущественно у зарубежных партнеров. Независимыми организациями проводится рейтингование вузов. Оно ориентировано на широкую аудиторию и призвано обеспечить открытое обсуждение различных аспектов работы вузов.

На западе вуз зарабатывает престижный рейтинг. Работодатели, считаясь с высоким рейтингом, доверяют результатам и берут на работу молодых специалистов, закончивших данный вуз. Абитуриенты предпочитают поступать именно в престижные вузы и осуществлять дополнительные платежи за высокий рейтинг вуза. Удачливые выпускники много жертвуют в фонд вуза. Вуз более тщательно заботится о своём рейтинге [2, с. 40].

В мире существует девять основных рейтингов вузов. Один из них Times. При составлении данного рейтинга университеты оцениваются по 6 параметрам, один из которых шансы выпускников при устройстве на работу. Необходимо отметить, что белорусские вузы фактически отсутствуют в системе мировой конкуренции. Белорусские вузы представлены только в веб-рейтинге мировых университетов, а

также Белорусский государственный университет представлен в новом глобальном рейтинге мировых университетов, проводимых МГУ и независимым рейтинговым агентством РейтОР.

Каждой стране необходим национальный рейтинг, который будет учитывать реалии системы высшего образования страны, и сигнализировать работодателям о качестве дипломов выпускников вузов. В данном рейтинге важное место должно отводиться показателям, описывающим процесс (т.е. качество преподавания) и результаты (например, успешность трудовой деятельности выпускников вуза). С другой стороны, по словам А. Козминского, ректора Варшавской академии менеджмента и предпринимательства, «рейтинг вузов должен отражать равновесие между универсальными глобальными ценностями и специфическими особенностями каждой отдельной культуры, общественного устройства и структуры образовательной системы». Соответствующие этому условию методики рейтинга позволяют сравнивать вузы на международном уровне и стимулируют стремление к усовершенствованию международного образовательного пространства [3].

Взаимодействие вузов и бизнеса подразумевает также участие ведущих специалистов, руководителей предприятий и организаций в преподавании (открытые лекции, мастер-классы), приглашение представителей работодателей на выпускные экзамены, более активное привлечение работодателей к руководству курсовыми и дипломными проектами, чтению профильных спецкурсов, участию в подготовке экзаменационных материалов, разработке и корректировке образовательных программ. Следующим направлением сотрудничества должно быть расширение баз практик, т.е. привлечение студентов на предприятие, в учебные центры предприятий для прохождения практики, для проведения занятий. В то же время бизнес может быть не только потребителем выпускников образовательного учреждения, но и заказчиком научно-исследовательских работ, поставщиком слушателей курсов переподготовки и повышения квалификации, специалистов для получения второго образования.

В контексте европейского образования интересен опыт подготовки банковских кадров в Германии. Система подготовки кадров представлена 2 секторами: классическими университетами и университетами прикладных наук. Если вести речь о представителях бизнеса, то можно отметить, что они осторожно относятся к выпускникам классических университетов, где обучение и научно-исследовательская деятельность носят теоретический характер. Студенты университетов второго типа проходят практику непосредственно на предприятиях, в организациях, в течение которой работодатель может оценить компетенции будущего специалиста.

Подготовкой кадров для системы Центрального банка Германии занимается Университет прикладных наук Немецкого федерального банка. Престижность учебного заведения обеспечивает высокий конкурс, который позволяет отобрать наиболее способных и склонных к банковской профессии абитуриентов. Отбор осуществляется в три этапа. Первый этап предусматривает анализ представленных сертификатов и имеющихся рекомендаций. На втором этапе сдаётся внутренний экзамен по математике. На третьем этапе отбора оценочный центр тестирует абитуриентов на наличие определенных умений, навыков и качеств, умения работать в команде, нести ответственность за принятие решений.

Отличительной особенностью обучения в университете является чёткая ориентация на практическое применение знаний. В учебный план наряду с чтением лекций на немецком языке, включено проведение лекций по определённой тематике на немецком и английском языках ведущими экспертами банков и финансовых учреждений.

После овладения теоретическим материалом студенты стажировались в офисах Бундесбанка (около 80 филиалов по всей Германии, 9 основных офисов в центральных городах Германии, головной офис Бундесбанка во Франкфурте-на-Майне).

С теоретическим обучением чередуется 4 этапа практического обучения, в ходе которого студенты овладевают всеми необходимыми навыками работы в банке.

Эксперты Немецкого федерального банка принимают активное участие в составлении и обсуждении программ обучения, банк является заказчиком выпускных квалификационных работ.

Таким образом, рациональное сочетание теории и практики, узкая специализация позволяют подготовить высококвалифицированных специалистов, менеджеров среднего звена для системы ЦБ Германии.

В заключение необходимо отметить, что при реализации должного управления взаимодействием вузами и рынком труда, у бизнеса появляется возможность оказывать огромное воздействие на учебный процесс, так как у вуза будет действенный стимул детально изучать потребности предприятий и организаций, присутствующих на рынке труда. Именно от эффективности обратной связи зависит степень соответствия качества подготовки специалистов пожеланиям работодателя, а, следовательно, и востребованность выпускника вуза. Востребованность молодого специалиста на рынке труда является ключевым рыночным механизмом, свидетельствующим о конкурентоспособности самого вуза.

Список литературы

1. Брусникин Н.Ю. Деловой рейтинг высшего образования. Основа концепции. М.: «Деловая Россия», 2006.
2. Золотарёва О.А. Минченко А.А. Проблемы формирования человеческого капитала в системе высшего образования // Экономика и банки, 2009. – №2. – С. 36–41.
3. Направления взаимодействия вузов и работодателей в представления заинтересованных сторон. Москва, сентябрь 2009 г. Проект (грант) № 126. Организация-грантополучатель: Некоммерческое партнерство «Межрегиональная ассоциация мониторинга и статистики образования».
4. Совместный приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 24 сентября 2012 года № 373-ө-м и Министра образования и науки Республики Казахстан от 28 сентября 2012 года № 444. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 19 октября 2012 года № 8022.
5. Стандарт ассоциации переводчиков Украины. Квалификация и сертификация переводчиков. Принят Правлением Ассоциации переводчиков Украины (протокол №14 от 29 марта 2000 г.).
6. Bologna Handbook. [Electronic resource] – Access mode: http://www.bologna-handbook.com/index.php?option=com_content&task=view&id=28&Itemid=78 – Access date: 28.03/12.