

## **Учет требований работодателей в совершенствовании профессиональной подготовки обучающихся в учреждениях высшего образования**

### **Колесникова С. В.**

*Колесникова Светлана Валерьевна / Kolesnikova Svetlana Valer'evna – магистрант,  
кафедра экономической теории и прикладной экономики,  
Институт естествознания и экономики*

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования  
Оренбургский государственный педагогический университет, г. Оренбург*

**Аннотация:** в статье рассматривается взаимодействие сферы труда и высшей школы по совершенствованию качества подготовки специалистов. Раскрывается понятие учета требований работодателей к будущим специалистам. Разработана модель авторов «Управление качеством образовательного процесса в вузе», которая поможет при совершенствовании качества подготовки специалиста.

**Ключевые слова:** российское образование, образовательные программы, учёт требований, работодатель, качество образовательного процесса, профессиональные качества, взаимодействие.

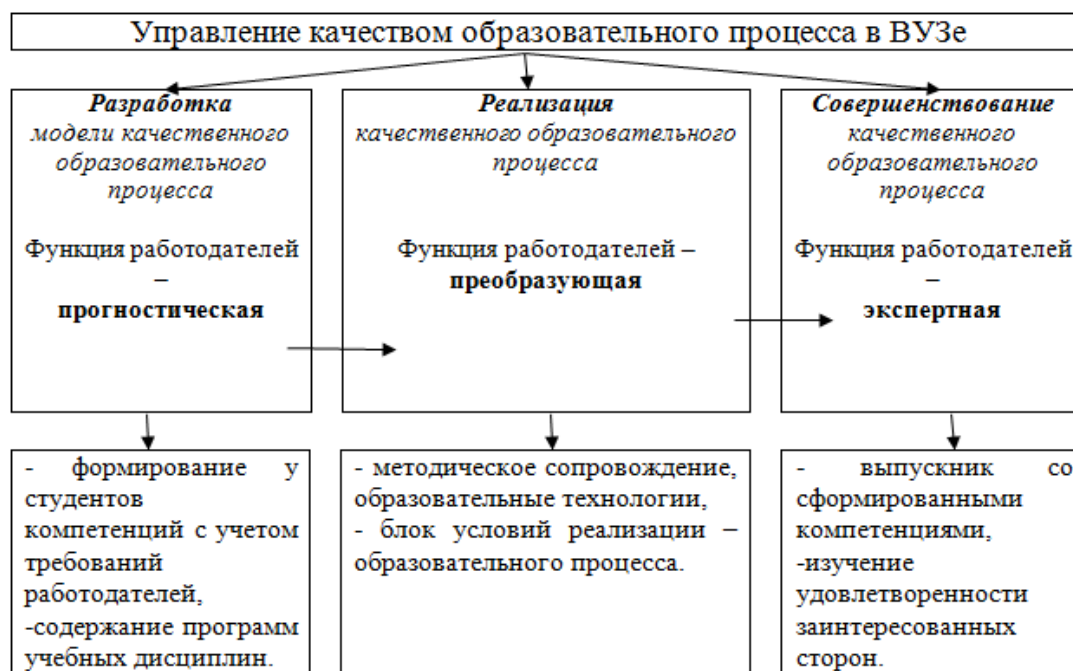
В настоящее время развитие системы высшего образования невозможно без взаимодействия сферы труда и высшей школы по вопросам совершенствования качества подготовки специалистов. Выполняя поставленные задачи Болонской декларации, российское образование ставит цель по совершенствованию качества образовательных программ на основе компетентностного подхода, которое предполагает взаимодействие с работодателями [2].

Российская система ВО перешла на новый уровень ФГОС ВО, которая способствует повышению роли работодателя в образовательном процессе вуза. Выпускники высших учебных заведений представляют собой особую группу на рынке труда. Изучение мнений работодателей о том, насколько выпускник вуза удовлетворяет требованиям профессии необходимо рассмотреть работодателя с двух сторон: как заинтересованная сторона и незаинтересованная сторона в совершенствовании профессиональной подготовки обучающихся.

О необходимости учета мнений заинтересованных сторон вуза при планировании, реализации и оценке качества образовательного процесса говорят многие ученые такие как, Ю. В. Грубова, К. С. Солодухина и другие [3].

Под учетом понимается, часть механизма управления экономическими объектами и процессами, которая подразумевает сбор, регистрацию, обобщение информации экономических обязательствах хозяйствующего субъекта. Е. И. Сахарчук, С. Ю. Трапицын и другие отмечают, то профессиональная подготовка выпускника должна соответствовать требованиям рынка труда, через условия организации образовательного процесса и качества результатов профессиональной подготовки, которая выражена в компетенциях [8; 10].

Мы разделяем мнение исследователей Е. И. Сахарчук, М. Ю. Чиндра и др., которые показали на эффективное средство управления качеством ВО, где выступает мониторинг. Авторы разработали модель управления качеством образовательного процесса на основе учета мнений работодателей. В основу модели была положена модель всеобщего контроля качества. Её автор А. Фейгенбаум выделил в модели три этапа: разработки качества, поддержания качества и совершенствования качества, которая выражается в следующем [11]:



На этапе разработки образовательного процесса формулируются цели подготовки специалиста (бакалавр / магистр), требования ФГОС ВО, запросы рынка труда, потребности и интересы преподавателей и студентов.

Конкретные виды профессиональной деятельности определяются вузом совместно с обучающимися, научно-педагогическими работниками и объединениями работодателей. Цели образовательного процесса формулируются на языке компетенций ВО.

На этапе реализации качественного образовательного процесса предполагается осуществление научно-методического сопровождения реализации ОПОП при взаимодействии студентов, преподавателей, представителей работодателя, отбор образовательных технологий.

Критерии для изучения требований работодателей к качеству подготовки выпускника вуза, следующие и сформулированы в:

1. теоретической подготовке (знание теории своей специальности);
2. практической подготовке (владение практическими навыками осуществления профессиональной деятельности);
3. наличие необходимых профессионально-личностных качеств.

Этап результативности предполагает оценку сформированности компетенций выпускника. Это промежуточная и итоговая аттестация выпускника.

Комплексный подход: работодатель – студент – вуз, позволит принять необходимые управленческие решения по совершенствованию основных компонентов образовательного процесса. Каждый раз работодатели предъявляют к соискателям все более жесткие требования, формируя тем самым высокую конкуренцию на рынке труда. Ежедневно молодым специалистам находить работу становится труднее.

Тем самым, работодатели знают, какими профессиональными качествами должен обладать тот или иной работник. Конкурентоспособность специалистов на рынке труда возникает уже на стадии обучения, будучи абитуриентом, когда выбирает профессию.

Будущего специалиста, работника необходимо подготовить. Поэтому *государство* является главным фактором формулирования требований к выпускнику вуза и будущему работнику.

Главные вопросы студентов: где я буду сегодня работать после окончания учебного заведения, как я буду искать работу? Это связано:

- с отсутствием осведомленности абитуриентов о ситуации на рынке труда,
- нет четкого взаимодействия между органами занятости населения,
- нет взаимодействия между работодателями и учебными заведениями.

Именно с этим связан дисбаланс спроса и предложения на рынке труда.

Учет требований работодателей к выпускникам ВУЗов будут являться сформированные компетенции. Поэтому, рассмотрим прямое и косвенное взаимодействие учета требований в следующих категориях:

1. косвенное взаимодействие: государство и выпускник ВО,
2. прямое взаимодействие: работодатель и выпускник ВО.

Считается, что уровень приобретаемых компетенций увеличивается с наличием высшего образования. Нельзя сказать какие именно факторы будут влиять на востребованность трудовых ресурсов. Не всегда фактор компетентности будет опережать личные качества сотрудника.

С расширением сфер деятельности появились разграничения в приоритетности тех или иных факторов востребованности специалистов. Так в сфере услуг фактор компетентности будет играть второстепенную роль, на первое место выдвигаются личные качества и мотивация работников. Что же касается таких сфер деятельности, как политика, наука, искусство, то на первое место выходит фактор компетентности. Нельзя сказать, какой же из факторов будет занимать то или иное место при подборе кадров. Каждый работник индивидуален, и подбор кадров в различных организациях, не зависимо от сферы деятельности будет индивидуален.

Все требования, предъявляемые работодателями, можно разделить на две группы: 1) профессиональные требования и 2) личностные требования, которые выражаются в наличии конкретных компетенций.

Работодатели ждут грамотного, целеустремленного, владеющего фундаментальными знаниями, специальными навыками и иностранными языками специалиста, готового обучаться новому, расти вместе с компанией и целенаправленно продвигаться вверх по карьерной лестнице. А этому можно научиться, еще в вузе.

Таким образом, учет требований работодателей необходим в совершенствовании профессиональной подготовки обучающихся в учреждениях высшего образования, при помощи которого решаются следующие задачи ВО:

1. своевременно запланировать,
2. реализовать и спрогнозировать дальнейшую работу своей организации.

Но для этого необходимо создать условия, из которых главным будет являться изучение удовлетворенности работодателей качеством подготовки специалистов в вузе.

### *Литература*

1. Аврамова Е. М., Клячко Т. Л., Логинов Д. М. Мониторинг непрерывного профессионального образования: позиции работодателей и работников / Е. М. Аврамова, Т. Л. Клячко, Д. М. Логинов. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2015. 60. (научные доклады: образование).
2. Байденко В. И. Болонский процесс: структурная реформа высшего образования Европы. М.: Рос. Новый ун-т, 2002. 128 с.
3. Грубова Ю. В. Совершенствование управления требованиями заинтересованных сторон в системе менеджмента качества вуза: дис. ... канд. эконом. наук. Иваново, 2011. 222 с.
4. Ефимова Е. А. Мониторинг требований работодателей к качеству подготовки специалистов с высшим образованием: функции и структура научной статьи по специальности «Народное образование. Педагогика» Выпуск № 7. Том 71. 2012. [Электронный ресурс]. URL: [http://cyberleninka.ru/article/n/monitoring-trebovaniy-rabotodateley-k-kachestvu-podgotovki-spetsialistov-s-vysshim-obrazovaniem-funktsii-i-struktura#ixzz3rHCyGhOa](http://cyberleninka.ru/article/n/monitoring-trebovaniy-rabotodateley-k-kachestvu-podgotovki-spetsialistov-s-vysshim-obrazovaniem-funktsii-i-struktura-nauchnoy-statiy-po-specialnosti-«Narodnoe-obrazovanie. Pedagogika») (дата обращения: 15.03.16)
5. Как работнику найти работу, а работодателю – работника (алгоритм федеральной службы по труду и занятости. М. А. Топлина, 2007. Выпуск №22.
6. Метод оценки соответствия уровня подготовки специалиста требованиям рынка труда. Тархов С. В., Шагиева Ю. Р. // Современные проблемы науки и образования. Вып. № 2.2012. [Электронный ресурс]. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/metod-otsenki-sootvetstviya-urovnya-podgotovki-spetsialista-trebovaniyam-rynka-truda#ixzz3rHMGX7Mw> (дата обращения: 18.04.16)
7. Яцков В. С, Ильина Г. А, Папей С. Б. Специализация ремонтного производства. Киев «Наукова. Думка» 1983 г.
8. Сахарчук Е. И. Принципы управления качеством подготовки специалистов в педагогическом вузе: гуманитарный контекст // Вестник Оренбургского государственного университета, 2004. №1. С. 65-69.
9. Социальное партнерство в сфере труда. С. Н. Щеглова. М.: Профиздат. Вып. №12. 2000. 85 с.
10. Трапцын С. Ю. Теоретические основы управления качеством образовательного процесса в военном вузе: дис. ... д-ра пед. наук. СПб., 2000. 416 с.
11. Фейгенбаум А. Контроль качества продукции. М.: Экономика, 1986. 471 с.