

# Востребованность специалиста на рынке труда как интегрированный критерий качества образовательной программы

*Пензенская государственная технологическая академия  
Васильченко Н.Г., Бурлюкина Е.В.*



Васильченко Н.Г.



Бурлюкина Е.В.

В статье приводится концептуальный подход в определении внешних критериев востребованности специалистов в разрезе комплексного взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг. К определению качества образовательных услуг необходимо подходить на двух уровнях: внутреннем – качество у «производителя» и внешнем – качество у «потребителя». Внутренний уровень качества – это уровень развития системы организационно-методических, экономических, управленческих и педагогических механизмов и инструментария формирования качественного уровня образовательного процесса учреждения профессионального образования. Внешний уровень качества определяется у потребителя-работодателя на рынке труда и выражается уровнем востребованности специальности (образовательной программы), выпускника, а также необходимым набором знаний, умений и навыков. Также уровень востребованности специалиста зависит от рыночной конъюнктуры и ситуации на данном рынке труда.

В настоящее время российское общество столкнулось с ситуацией несогласования таких важных его компонентов, как рынок образовательных услуг, с одной стороны, и рынок труда – с другой. Падение производства и резкое изменение структуры спроса на многие профессии, недофинансирование образования из бюджета и вместе с тем расширение возможностей его экономической деятельности вузов, привели к несогласованности подсистем образования и рынка труда и несоответствию предложений учреждений профессионального образования запросам последнего. Разрешение обострившейся проблемы дисбаланса рынка образования и рынка труда потребует немалых усилий. Эти усилия в значительной мере должны быть сосредоточены в области разработки методологии анализа взаимодействия данных структур, создания модели их взаимосвязанного прогнозирования и развития.

Большинство специалистов, проводящих исследования в этой области, сходятся во мнении, что основным критерием востребованности специалиста на рынке труда является качество его подготовки. Так ли это на самом деле?

Для начала определим, что понимается под «качеством подготовки» или «качеством образования».

Качество образования [10] как системно-социальное качество есть

сбалансированное соответствие образования многообразным потребностям, целям, требованиям, нормам, эталонам. Различают две категории качества образования: качество образовательного процесса и качество образованности (как результат).

Качество образовательного процесса определяется как качество составляющих частей (критериев) образовательного процесса и соответствие его установленным требованиям, нормам, стандартам организации обучения по данной специальности.

Рассмотрим одну из наиболее удачно скомпонованных, на наш взгляд, моделей внутривузовской системы качества [11]. В основу предлагаемой модели положены две базовые модели: бельгийско-нидерландская модель улучшения качества высшего образования, основанная на модели Европейского фонда по менеджменту качества (EFQM), и модель конкурса Минобрзаования России «Внутривузовские системы обеспечения качества подготовки специалистов». Эти модели очень просты для понимания и использования и являются наиболее совершенными, чем все остальные модели, разработанные до настоящего времени. Разрабатываемый метод направлен на стимулирование вузов к применению принципов Всеобщего менеджмента качества

(TQM) и поиску постоянного улучшения качества предоставления образовательных и научно-исследовательских услуг. Предлагаемая модель и критерии эффективности внутривузовской системы менеджмента качества могут быть использованы для проведения самооценки и определения направлений для улучшения деятельности вуза, а также позволят вузам подготовиться к внешней проверке при проведении аттестационной экспертизы. Самооценка может проводиться на различных уровнях: на уровне вуза в целом, на уровне факультета, кафедры или структурного подразделения.

Оценка системы менеджмента качества вуза может производиться по девяти критериям модели, представленной на рис. 1.

По мнению авторов предлагаемой модели основными критериями оценки внутривузовской системы менеджмента качества являются:

1. Лидирующая роль руководства:
  - 1.1. Миссия, видение и политика качества.
  - 1.2. Обеспечение разработки СМК вуза.
  - 1.3. Работа с заинтересованными сторонами.
  - 1.4. Доступность руководства для персонала и т.д.
2. Политика и стратегия вуза:

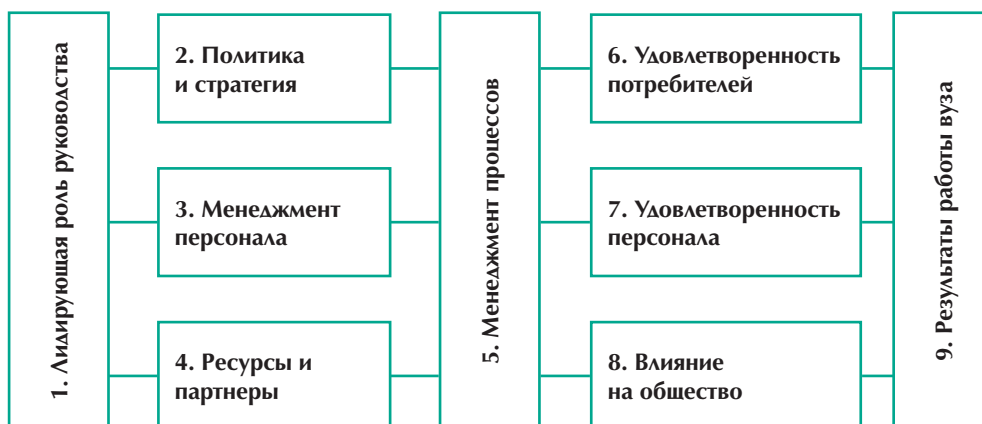


Рис. 1. Модель внутривузовской системы менеджмента качества (EFQM)

- 2.1. Разработка политики и стратегии вуза.
- 2.2. Сбор внутренней и внешней информации.
- 2.3. Проекция и внедрение политики и стратегии.
- 2.4. Информирование о политике и стратегии.
3. Менеджмент персонала:
  - 3.1. Кадровая политика вуза.
  - 3.2. Повышение квалификации персонала.
  - 3.3. Вовлечение в деятельность по улучшению.
  - 3.4. Обратная связь с руководством.
  - 3.5. Рабочая среда и социальная защита.
4. Ресурсы и партнеры:
  - 4.1. Управление финансовыми ресурсами.
  - 4.2. Управление инфраструктурой.
  - 4.3. Управление технологиями обучения.
  - 4.4. Управление информационными ресурсами.
  - 4.5. Взаимодействие с внешними партнерами.
5. Менеджмент процессов:
  - 5.1. Учебные процессы вуза.
  - 5.2. Основные рабочие процессы.
  - 5.3. Вспомогательные процессы.
6. Удовлетворенность потребителей:
  - 6.1. Механизм сбора информации.
  - 6.2. Удовлетворенность потребителей.
    - 6.2.1. Студенты и выпускники.
    - 6.2.2. Предприятия-работодатели.
    - 6.2.3. Государственные органы.
7. Удовлетворенность персонала:
  - 7.1. Механизм сбора информации.
  - 7.2. Удовлетворенность персонала.
8. Влияние на общество:
  - 8.1. Механизмы сбора информации.
  - 8.2. Уровень восприятия вуза.
9. Результаты работы вуза:
  - 9.1. Финансовые результаты.
  - 9.2. Нефинансовые результаты.

На наш взгляд, предлагаемая модель достаточно широко охватывает критерии качества управления качеством образования внутри вуза, но при этом явно не достаточна глубина проработки предлагаемых критериев качества и их взаимосвязь.

Качество образованности выпускников и учащихся (студентов) – соот-

ветствие фактической структуры образованности (в целом и ее основных компонентов) установленным требованиям, нормам, образовательным стандартам.

Мы считаем, что в дополнение к приведенным категориям к определению понятия «качество образовательных услуг» необходимо подходить интегрированы и рассматривать качество образования на двух уровнях проявления:

- внутреннем – качество как совокупность организационно-управленческих, экономических, информационных и педагогических технологий, внутривузовская система управления качеством;
- внешнем – качество как уровень востребованности специалиста на рынке труда.

Подробнее методики управления и критерии оценки качества образовательных услуг (программ) «на внутреннем уровне» рассмотрены у многих авторов [2,3,4,5,6,10,11]. При этом проблематика внешнего уровня оценки качества зачастую не рассматривается.

Внешний уровень качества образовательной программы проявляется в виде положительной реакции внешнего «потребителя» – работодателя на совокупность профессиональных знаний, умений и навыков специалиста и его социальный потенциал и выражается в готовности трудоустроить специалиста.

Но зачастую на целевом (региональном) рынке труда может возникать такая ситуация, когда качество образованности специалиста может соответствовать указанным критериям, а специальность (в виде образовательной программы), по которой он был подготовлен, может быть совершенно не востребована на рынке труда. Связано это, прежде всего, с тенденциями развития рынка труда и профиля промышленно-экономической среды конкретного региона. Следовательно, для адекватного определения параметров внешнего уровня качества образовательной программы необходимо исходить из результатов стратегического и ситуационного анализа рынка труда и прогнозных оценок развития промышленно-эконо-

мической и социальной среды региона (целевого рынка труда).

Вуз как субъект рыночных отношений в целях сохранения конкурентоспособности на рынке образовательных услуг напрямую заинтересован в том, чтобы его образовательные программы как можно полнее соответствовали требованиям рынка труда, а выпускники как можно полнее эту программу усваивали. Поэтому вуз заинтересован и во всестороннем изучении и прогнозировании целевого рынка труда.

Во-первых, рынок труда и промышленно-экономическая среда определяют внешние требования и критерии качества образования в виде изменения спроса на те или иные специальности, уточнения знаний и умений, которыми должны обладать претенденты на определенные вакансии.

Во-вторых, именно перспектива трудоустройства является основной конечной целью потребителя образовательных услуг, обуславливающей выбор образовательных программ и образовательного учреждения.

В соответствии с этим спрос на специальности (в лице специалистов), в зависимости от сложившейся рыночной ситуации, может принимать следующие формы: отрицательный спрос, отсутствие спроса, скрытый спрос, падающий спрос, нерегулярный спрос, полноценный спрос, чрезмерный спрос.

**Отрицательный спрос.** В условиях трансформационных процессов в экономике страны это относится к выпускникам вузов по ставшим уже традиционными специальностям «Экономика и управление на предприятиях», «Менеджмент» и другие. Спрос на большинство таких специалистов имеет отрицательные характеристики - слишком многие вузы готовят таких специалистов. Абитуриенты по-прежнему интересуются этими специальностями, «покупаясь» на красивое название, не задумываясь о дальнейшем трудоустройстве. В данных случаях руководству вузов необходимо реагировать на потребности работодателей, удовлетворяя их запросы путем открытия новых специальностей или специализаций и т.д.

**Отсутствие спроса.** При данной

ситуации целевые потребители (работодатели) не заинтересованы в получении работников по определенным специальностям. В то же время потребности в специалистах по новым, прогрессивным, специальностям могут быть значительными. Так, потребности различных отраслей и регионов нашей страны в специалистах по экологии теоретически могут быть большими, но в настоящее время выпускникам вузов по специализации «Экономика экологии» трудно найти работу из-за инертности в понимании этой проблематики на предприятиях.

**Скрытый спрос.** Многие потребители специалистов могут испытывать нужду в таких специальностях, которые еще слабо представлены на рынке образовательных услуг, например специалистам по внутрифирменному менеджменту знаний, специалистам по оптимизации информационных и финансовых потоков на предприятии и др. Задача маркетологов в вузе – оценить величину потенциального рынка и организовать эффективную подготовку кадров по этим направлениям.

**Падающий спрос.** Перенасыщенность рынка труда определенными специалистами (например торговыми агентами, продавцами, менеджерами), и, главное, в силу снижения потребности предприятий в таких специалистах востребованность их на рынке падает. Чтобы переломить данную тенденцию, необходимо проанализировать все причины снижения конъюнктуры и определить возможности отыскания новых целевых рынков, с одной стороны, и изменения характеристик подготавливаемых кадров – с другой, проведение переподготовки этих специалистов с получением специализации.

**Нерегулярный спрос.** В данном случае имеют место колебания в востребованности специалистов определенной профессии и квалификации как в краткосрочном периоде (до 1 года, например, повышение спроса от бухгалтеров в период подготовки отчетной документации), так и в долгосрочном периоде (например, спрос на специалистов-проектировщиков). При таком развитии ситуации необходимо найти

способы сглаживания колебаний в распределении спроса во времени.

**Полноценный спрос.** О нем можно говорить, когда обе стороны удовлетворены существующим положением. Это относится к таким экономическим специальностям, как «Государственные и муниципальные финансы», «Банковское дело», «Бухгалтерский учет и аудит», «Маркетинг», и некоторым другим. Задача вузов в этом случае состоит в поддержании центростремительных усилий по подготовке существующего круга специальностей и наблюдении за изменением потребительских предпочтений на новые специальности и конкуренцией со стороны других вузов. Необходима постоянная работа по поддержанию удовлетворенности потребителей, проведению разнообразных исследований и опросов.

**Чрезмерный спрос.** Это относится к таким специальностям и специализациям, как «Информационные технологии», «Биржевая торговля», «Антикризисное управление», «Оценка недвижимости», и некоторым другим. Реакция вуза на такую ситуацию может быть: либо повышение стоимости на образовательные услуги по данной специализации, либо, что более предпочтительно, расширение предложения по оказанию образовательных услуг по данным специальностям в виде дополнительных краткосрочных курсов подготовки и переподготовки.

Рассмотренные варианты рыночного спроса еще раз подтверждают необходимость всестороннего изучения направлений рынка образования и рынка труда, мониторинга их взаимного развития и точном определении критерия качества образования, которым все-таки является востребованность специалиста на рынке труда.

Под востребованностью мы понимаем соответствие уровня качества образованности специалиста сложившемуся спросу на рынке труда на данную специальность.

Оценка востребованности, как предложено нами в работе [1], должна производиться на перспективу, с учетом фактора времени, т.е., например, для вуза должно быть определено, ка-

кие специальности будут востребованы на рынке труда через период  $N+t$ , где  $N$  – период обучения в учреждении образования (например, для вуза:  $N=5$  лет – по дневной форме обучения и 6 лет – по вечерней) и  $t$  – время реакции учебного заведения на результаты исследования для организации обучения по вновь востребованной специальности (для вуза примерно 1 год). Итого для вуза этот период составит 6 и 7 лет (по дневной и вечерней формам обучения соответственно). При этом определяющими факторами организации новых специальностей и уровнем количественного приема на эти специальности являются «геополитическая картина региона» и «профиль промышленной среды».

Механизм определения потребности в выпускниках учреждений профессионального образования в настоящее время строится на основе запросов промышленных предприятий в областной Департамент федеральной государственной службы занятости населения, где составляется прогноз «баланса рабочей силы региона» – аналитические данные по демографическому, образовательному и др. составу рабочей силы региона. На основе таких балансов в дальнейшем формируется укрупненный «заказ» для образовательных учреждений на специалистов различного уровня профессиональной подготовки.

По нашему мнению, такая система определения потребности специалистов для рынка труда совершенно не отвечает требованиям действительности и тем более морально устарела по отношению к динамически развивающемуся рынку труда.

Одной из наиболее приемлемых моделей развития и прогнозирования рынка труда является, по нашему мнению, эволюционная модель авторов Е.Г. Пугачевой. и Е.Г. Соловьяненко, представленная на рис. 2 [7, 8].

Цифры 1–5 указывают на снижение значимости рынка (1 – наиболее значимый, 5 – наименее значимый)

При построении этой модели авторы исходят из того, что общее экономическое равновесие становится зависящим не только от существующего, но и от будущего рынка труда специа-

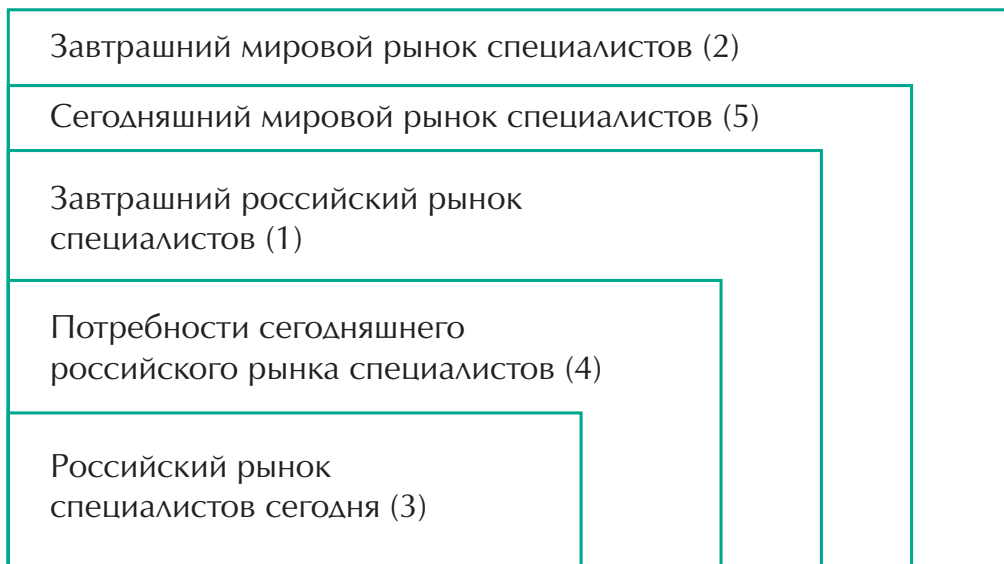


Рис. 2. Схема формирования эволюционной модели рынка труда специалистов

листов. Качество прогноза сегодняшних решений определяет успех или неудачу будущей экономической деятельности, а значит, и востребованности специалистов.

На рынке труда часто наблюдается ситуация, когда с новыми технологиями приходят и новые специальности, например развитие сферы информационных коммуникаций сопровождается появлением новых специалистов в этой области, имеющих уже более узкую специализацию в каждом конкретном направлении. Централизованное управление и развитие российской экономики налагает сильнейший отпечаток на особенности развития рынка труда – многие специальности и специализации приходят на региональный уровень именно из центра – из Москвы, куда, в свою очередь, они пришли с Запада. Поэтому, на наш взгляд, предлагаемая модель эволюционного развития рынка труда имеет в своем основании естественные процессы, проходящие на рынке труда в России, что предопределяет высокую научно-практическую значимость данной модели при проведении исследований и моделировании социальных процессов.

Завтрашний российский рынок специалистов не совпадет ни с сегодняшним российским, ни с завтрашним

мировым рынками. Поэтому для разработки стратегического плана, основанного на долговременных национальных интересах, требуется расстановка приоритетов при рассмотрении самых различных рынков – настоящих и будущих. При этом за точку отсчета следует принимать потребности нашего завтрашнего рынка специалистов, определяемые выбранным сценарием будущего развития страны (поскольку от них зависит главное направление, в котором следует двигаться). Дальнейшая последовательность анализа рынков труда такова:

1. **Мировой завтрашний рынок** (рынок, с которым в силу открытости нужно будет интегрироваться).

2. **Российский рынок специалистов сегодня** (менее значимый рынок, чем завтрашние российский и мировой, поскольку важнее, «куда» мы идем, чем то, «откуда» выходим. Важен как точка отсчета этого движения).

3. **Потребности сегодняшнего российского рынка** (они соответствуют переходной, быстроизменяющейся экономической ситуации. Ориентация на сегодняшние потребности рынка труда – ориентация скорее на «уходящий поезд», нежели на завтрашний день).

4. **Мировой рынок сегодня** (в настоящее время Россия интегрирована в мировую экономику как сырьевая страна,

с низким мировым уровнем конкурентоспособности продукции, со слабой научно-технической и производственной базой. Сохранение и закрепление такой роли в мировом хозяйстве и структуры рынка специалистов, обслуживающих в основном сырьевую составляющую страны, негативны для России. Поэтому приоритет этого рынка для нашей задачи является самым низким).

Становление рынка труда должно основываться на спектре возможностей для эволюционного развития России, открывающегося в данный момент истории. Национальным интересам России отвечают сценарии, предполагающие выход страны в ряд мировых государств постиндустриального уровня развития. Эти сценарии включают в себя форсированное развитие образования; повышение роли высшей школы в экономике, науке, культуре; рост духовно-интеллектуального потенциала общества; переход к интенсивному использованию трудовых ресурсов и «человеческого капитала». Это переход в такую фазу общественного развития, когда в структуре совокупного работника существенное место занимают работники интеллектуального труда.

Нельзя не согласиться с утверждением, что прогрессивное развитие экономики России возможно лишь при наличии мощного научного и интеллектуального потенциала, существовании серьезной технологической базы и востребованности квалифицированного труда. С другой стороны, следует признать, что годы реформ подорвали производственный и интеллектуальный потенциал экономики. Особенно велики потери от «утечки умов», связанные с утратой целых научных школ, с отъездом опытных конструкторов, испытателей и экспериментаторов за рубеж. В связи с этим существенным моментом эволюционной модели развития рынка труда, на наш взгляд, является оценка реального потенциала рынка труда специалистов, которая потребует масштабных маркетинговых исследований: сбора большого объема информации,

создания компьютерных банков данных, аналитических центров, постоянной работы по мониторингу рынка труда специалистов и системы высшего образования. Такую работу естественно организовать через высшую школу страны – главную структуру подготовки специалистов. Заметим, что выполнение этого этапа могло бы инициировать изменения и в самой высшей школе.

Предлагаемая эволюционная модель близка по своей организации к предприятиям нового типа, жизнеспособным в сильно изменчивом современном мире.

С точки зрения вуза как субъекта рынка образовательных услуг при ориентации на «завтрашний» рынок труда, необходимо проанализировать существующую структуру подготовки специалистов, оценить внутренние резервы и систему качества подготовки с учетом уровней востребованности специальностей на рынке труда. Ориентация на дальнейшие перспективы и тенденции развития рынка труда позволит составить жизненный цикл каждой специальности вуза, спрогнозировать направления развития и выработать соответствующую стратегию поведения вуза на рынке образовательных услуг и рынке труда.

С учетом предложенной эволюционной модели развития рынка труда имеет смысл подойти к проектированию методологии оценки параметров внешнего уровня качества образовательной программы, включая прогнозные оценки востребованности образовательной программы на целевом (региональном) рынке труда. Формирование методологии интегрированного показателя качества образовательных услуг должно проводиться с учетом внутреннего и внешнего уровня проявления категории качества образовательной услуги, что позволит в дальнейшем повысить уровень управления качеством профессионального образования как в масштабах отдельного вуза, так и применительно ко всей системе профессионального образования.

**Литература**

1. Васильченко Н.Г., Бурлюкина Е.В., Секерин В.Д. Стратегические маркетинговые исследования рынка образовательных услуг/ Маркетинг, №6, 2002 , №1, 2003.
2. Интернет-портал по проблемам качества в образовании: <http://www.quality21.ru/>
3. Кочетов А.И., Селезнев В.П. и др. Руководство для участников конкурса 2003 года Министерства образования Российской Федерации «Внутривузовские системы обеспечения качества подготовки специалистов»— М.: Министерство образования Российской Федерации, 2003.
4. Лукашенко М.А. Высшее учебное заведение на рынке образовательных услуг: актуальные проблемы управления. – М.:Маркет ДС, 2003.
5. Менеджмент в дистанционном образовании. Маркетинг образовательных услуг.- М.: Международный институт менеджмента ЛИНК, 2000. – С. 456.
6. Менеджмент, маркетинг и экономика образования: Учебное пособие/под ред. А.П.Егоршина– Н.Новгород: НИМБ, 2001. – С. 624.
7. Пугачева Е. Г. Высшая школа: стратегия выживания или стратегия развития? / Е.Г.Пугачева, К. Н. Соловьев // Университетское управление: практика и анализ. - 2002. – № 2(21). – С. 62–69.
8. Пугачева Е. Г., Соловьев К. Н. Эволюционная модель рынка труда специалистов // Alma mater: Вестник высшей школы. 2000. №6. – С. 34–38.
9. Родина Л.Н. Технология адаптации подготовки специалиста экономического профиля в условиях регионализации экономики/ Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук– Тамбов: Государственный технический университет, 2003.
10. Селезнева Н.А. Качество образования и информационные технологии в образовании: понятия, взаимосвязи, эффективность//Качество образования и информационные технологии. Развитие образовательного пространства с использованием информационных технологий и телекоммуникаций/под ред. Н.А.Селезневой, И.И. Дзегеленка.-М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2001.
11. Соболев В. С. Концепция, модель и критерии эффективности внутривузовской системы управления качеством высшего профессионального образования/ В.С.Соболев, С.А. Степанов// Университетское управление: практика и анализ. – 2004. – № 2(31).
12. Создание в вузе условий для повышения качества профессионального образования и профессионального роста педагогических кадров/Материалы Всероссийского совещания семинара проректоров по учебной работе и директоров филиалов высших учебных заведений. Под общей ред. А.И. Еремкина– Пенза: ПГАСА, 2002.