

Оценка востребованности выпускников технического университета

Московский государственный технический университет радиотехники, электроники и автоматики, МГТУ МИРЭА

М.В. Покровская, А.В. Сидорин

Эффективность деятельности вуза определяется востребованностью и качеством предоставляемого им образования, а критериями эффективности являются соответствие компетенций выпускников требованиям работодателей и их конкурентоспособность на рынке труда. Выбор вузом направления своего развития, разработка стратегии, политики, целей и задач в образовательной, научно-исследовательской и инновационной деятельности также, в значительной степени, зависят от востребованности направлений подготовки и конкурентоспособности профессий, приобретаемых выпускниками. Эти обстоятельства обуславливают необходимость определения востребованности выпускников и как критерия в оценке качества образования, получаемого выпускниками вуза, и как индикатора предпочтений рынка труда в отношении тех или иных профессий. Востребованность выпускников является также и показателем удовлетворенности работодателей компетенциями выпускников, и свидетельством конкурентных преимуществ вуза, фактором привлекательности для абитуриентов.

Ключевые слова: востребованность, конкурентоспособность, компетенции, сертификация профессиональных компетенций, система менеджмента качества, единичные показатели, удовлетворенность работодателей.

Key words: employability, competitiveness ability, competences, professional competence certification, quality man.

Современное состояние с оценкой качества профессионального образования характеризуется отсутствием единой системы независимого объективного контроля и оценки профессиональных и общекультурных компетенций выпускников вуза как в процессе их формирования, так и в течение всей последующей профессиональной деятельности. Необходимость пересмотра традиционных подходов к системе контроля и оценки компетенций выпуск-

ников обусловлена требованиями Федеральных государственных стандартов (ФГОС), необходимостью учета требований работодателей, профессиональных сообществ и профессиональных стандартов, а также расширением сферы международного сотрудничества России и выходом в международное образовательное пространство на условиях Болонского процесса.

Работы по созданию и развитию внутривузовских систем ме-



М.В. Покровская



А.В. Сидорин

неджмента качества, проведению независимой общественно-профессиональной аккредитации образовательных программ к настоящему времени заложили основы системы независимой оценки качества образования, компетенций выпускников вузов на всех этапах их профессиональной деятельности.

Наиболее эффективным решением проблемы обеспечения и независимой оценки соответствия совокупности компетенций выпускников образовательных учреждений и специалистов предприятий требованиям работодателей является создание и организация деятельности системы независимой оценки и сертификации профессиональных инженерных квалификаций. В настоящее время не менее значимой является также задача оценки востребованности выпускников технических вузов рынком труда, конкурентоспособности и востребованности направления, профиля и специальности подготовки выпускников. Такая оценка позволит вузу, факультету, выпускающей кафедре своевременно сориентироваться в выборе своей стратегии развития, отдавая предпочтение реализации востребованных образовательных программ и подготовки выпускников по конкурентоспособным направлениям. Эта задача также успешно может быть решена системой независимой оценки и сертификации профессиональных инженерных квалификаций и входящей в ее состав сетью экспертно-методических центров, действующих на основе единой концепции, принципов, правил и процедур, регламентированных комплексом нормативно-методических документов.

Деятельность системы независимой объективной оценки компетенций специалистов требует решения комплекса задач, включая разработку концепции и принципов деятельности, организационной структуры системы, нормативно-методического обеспечения ее деятельности, формирования

инфраструктуры и сети экспертно-методических центров, подготовку специалистов-экспертов и организацию деятельности системы с участием предприятий-работодателей и профессиональных сообществ [1,2]. Ключевое направление при этом – оценка эффективности всех видов деятельности системы, а в результате – оценка востребованности и конкурентоспособности выпускников и специалистов предприятий, а также профилей и специальностей подготовки, предоставляемой вузом, как важнейших показателей качества образовательной деятельности вуза, факультета, кафедры.

С учетом потребности рынка труда и для обеспечения требований работодателей выпускники вуза и специалисты предприятий должны обладать совокупностью компетенций, включающей профессиональные и общекультурные компетенции, знания, умения, навыки, определенную совокупность личностных социальных компетенций (рис.1).

Роль каждого из участников образовательного процесса и заинтересованных сторон в формировании компетенций выпускника различна. На этапе начального и среднего образования закладываются основы и формируются личностные и социальные качества, впоследствии развивающиеся в компетенции. Образовательное учреждение (ОУ), вуз развивают и формируют общекультурные и профессиональные компетенции, социальные и личностные качества выпускников. В условиях производственной деятельности укрепляются, закладываются основы и развиваются профессиональные компетенции, и появляются способность к работе в коллективе, следование корпоративной культуре, социальная и личная ответственность [3].

Востребованность выпускников целесообразно оценивать по четырем группам показателей, включая:

- объективные показатели, определяемые требованиями к

- профессии, требованиями работодателей, рынка труда;
- личные (субъективные) показатели, относящиеся к конкретному выпускнику;
- внешние и внутренние социально-экономические факторы;
- политические условия.

Основные качества и компетенции, формируемые в учебно-воспитательном процессе с учетом потребностей предприятий-работодателей:

- владение современными технологиями, применяемыми в мировой практике;
- знание современного российского и иностранного оборудования – технологического, контрольно-измерительного, испытательного;
- знание российских и иностранных нормативно-технических документов (НТД), основ стандартизации и методов управления;
- владение современными методами менеджмента, включая менеджмент качества, менеджмент ресурсов, инновационный и операционный менеджмент, менеджмент персонала и др.;
- знание основ корпоративной культуры, ответственность и способность работать в команде;
- личная и социальная ответственность;

- высокие морально-нравственные качества;
- креативность, лидерство, обучаемость;
- знание иностранных языков;
- владение современными информационными технологиями;
- широта кругозора, высокий общий культурный уровень;
- адаптируемость, толерантность;
- заинтересованность, мотивированность.

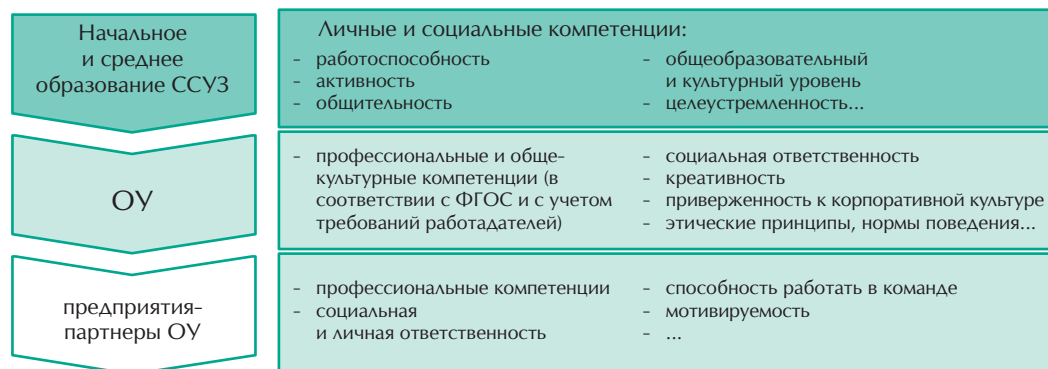
Совокупность показателей востребованности позволяет ее оценить по комплексному показателю [4].

Востребованность выпускника K_c , как более высокое, по сравнению с выпускником и специалистом той же профессии (специальности, профиля, направления подготовки) – это соотношение степени соответствия компетенций специалиста требованиям рынка труда или работодателей (P_c), размера оплаты труда (Z_c) и затрат на получение образования (R_c):

$$K_c = \frac{P_c \times Z_c}{R_c} \quad (1)$$

Степень соответствия компетенций специалиста предъявляемым требованиям – отношение значений совокупности показателей востребованности выпускника или специалиста предприятия к соответствующим

Рис. 1. Функции и роль участников процесса формирования компетенций выпускников вуза



значениям показателей, требуемых работодателями:

$$P_c = \frac{\sum_1^n k_{ci}}{\sum_1^m k_{rm}} \quad (2)$$

где k_{ci} – значение одного из n показателей, характеризующих компетентность специалиста, подготовленного в вузе, или вообще в образовательном учреждении любого уровня, нормированного к высшему возможному его значению, а k_{rm} – значение одного из m показателей компетентности специалиста в совокупности требуемых работодателями или рынком труда, нормированного к максимально возможному его значению.

Востребованность выпускника на рынке труда K_{pc} определяется объективными показателями – конкурентоспособностью профессии, специальности (направления, профиля подготовки), социально-экономическими факторами и политическими условиями, а в пределах профессии – совокупностью профессиональных компетенций, социальных и субъективных, личностных качеств специалиста:

$$K_{pc} = K_n \frac{P_c \times Z_c}{R_c} \quad (3)$$

Конкурентоспособность профессии – более высокое по сравнению с

другими профессиями соотношение спроса на специалистов данной профессии на рынке труда или рейтинга профессии (P_n), усредненной оплаты труда в профессии (Z_n) и затратами на получение данной профессии (R_c):

$$K_n = \frac{P_n \times Z_n}{R_c} \quad (4)$$

Объективные показатели конкурентоспособности специалиста:

- востребованность и престиж профессии;
- качество подготовки (образования), профессионализм специалиста;
- конкурентоспособность (престиж) образовательного учреждения.

Субъективные показатели конкурентоспособности специалиста:

- профессионализм (качество образования, подготовки);
- личные качества;
- социальные качества.

Аналитическая оценка востребованности с помощью соотношений (1)-(4) при шкалировании и квалиметрическом подходе к использованию в оценке показателей конкурентоспособности позволяет управлять результативностью процесса формирования компетенций выпускников образовательного учреждения и специалистов предприятий на всех этапах их профессиональной деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Чучалин А.И. Обеспечение и оценка качества высшего образования / А.И. Чучалин, Ю.П. Похолков, О.В. Боев, С. Б. Могильницкий // Высш. образование в России. – 2004. – № 2. – С. 12–27.
2. Чучалин А.И. Высшее образование: механизм достижения качества // Стандарты и качество. – 2006. – № 5. – С.94–96.
3. Сидорин А.В. Оценка конкурентоспособности специалиста по его квалификационной характеристике // Там же. – 2007. – № 9. – С. 92–94.
4. Берзин А.А. Бенчмаркинг-метод оценки конкурентоспособности специалистов / А.А. Берзин, О.В. Гуськов, А.В. Сидорин // Успехи соврем. естествознания. – 2009. – № 5. – С. 137–146.