

---

## **О РОЛИ ВУЗОВ В ПОДГОТОВКЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ КАДРОВ ДЛЯ НОВОЙ ЭКОНОМИКИ**

---

**Г.В. МАЙЕР, В.В. МАКОВЕЕВА**

Томский государственный университет

rector@mail.tsu.ru

Рассмотрены аксиологический, когнитивный и праксиологический компоненты модели конкурентоспособной личности будущего специалиста; предложена модель организации образовательного процесса, позволяющая сформировать профессиональные и личностные компетенции специалиста на основе инновационной образовательной траектории; предложена концептуальная схема определения кадровых потребностей; представлены результаты проведенных маркетинговых исследований кадрового обеспечения предприятий.

В конце XX в. Россия вступила в новый этап своего развития – период превращения в постиндустриальное общество. Изменились характер и структура современной экономики, а также факторы ее роста. Произошел структурный сдвиг, представляющий собой переход от экономики, базирующейся на природных ресурсах, к «интеллектуальной» экономике, или «экономике, основанной на знаниях», на использовании высокопроизводительных, ресурсосберегающих технологий и на постоянном генерировании инноваций, формировании новых знаний. Следует отметить, что новые теоретические знания в постиндустриальном обществе исследователи связывают, как правило, с университетами как главными институтами их производства и сосредоточения [1, 2].

Термин «экономика знаний» был предложен американским экономистом Ф. Махлупом (1962) в применении к одному из секторов экономики, ориентированному на производство знаний [3]. Сейчас этот термин, наряду с термином «экономика, базирующаяся на знаниях», используется для определения типа экономики, в которой знания играют решающую

роль, а производство знаний является источником роста, обеспечения конкурентоспособности страны, региона, предприятия и отдельной личности. Собственность, как критерий социального разделения общества, теряет свое значение, решающим становится уровень образования и знания. Президент Академии общественных наук Китая Ли Теин отметил, что «душа «экономики знаний» – непрерывное стремление к новшествам, а источником ее силы является образование» [4]. Таким образом, образование превращается в ключевой компонент системы социально-экономического развития общества.

Современная образовательная парадигма определяет цель образования как развитие индивида, создание условий для его самореализации в интересах личности, общества и государства. При этом происходящие процессы модернизации системы образования должны сформировать основы будущего развития на базе создания новых технологий, которые требуют системы отбора и подготовки интеллектуальной элиты страны.

Однако предназначение российского высшего образования необходимо рассматривать значительно шире прагматической идеологии формирования интеллектуальной элиты страны. Общественная и социальная значимость отечественной высшей школы предопределяется выполнением ею ряда специфических функций. В настоящее время в большинстве стран мира образование рассматривается также в качестве «социального блага» [5], выполняющего следующие функции:

- оптимизационную (благодаря знаниям, деятельность в любой сфере становится более эффективной и рациональной);
- экономическую (с ростом общей и профессиональной культуры индивида увеличиваются его доходы);
- социальную (благодаря образованию, значительно облегчается процесс социализации индивида, обуславливая тем самым стабильность перспектив развития общества);
- функцию безопасности (образование как социальный институт защищает индивида от угроз со стороны внутренних и внешних факторов воздействия).

Для успешной реализации своих функций в современном обществе образовательные учреждения должны быть способны эффективно реагировать на изменения, происходящие на рынке образовательных услуг и рынке труда, адаптироваться в быстро меняющихся условиях, а также осваивать новые, более эффективные информационно-коммуникационные технологии в образовании. Эти особенности вызывают необходимость перемен в сфере образования, которые проявляются в направленности образования на «опережающую подготовку»; в установке на непрерывное образование, в переходе от ориентации на полу-

чение «готового знания» к развитию самостоятельной активности будущего специалиста.

В современных условиях конкурентоспособность страны определяется уровнем образования и науки. Следовательно, необходимо осуществлять подготовку конкурентоспособных специалистов, которые будут соответствовать реальным потребностям экономического развития страны в условиях перехода на инновационный путь развития. При этом конкурентоспособность выпускника вуза на рынке труда осуществляется через реализацию знаний, умений и навыков, сформированных в вузе и на предыдущих этапах жизни.

Мы согласны с мнением Т.А. Сливиной [6], что конкурентоспособная личность специалиста – это субъект профессиональной деятельности, обладающий интегральной, динамической, деятельностной характеристикой, выражающей сущностные возможности личности и проявляющейся в потребности в успехе и самосовершенствовании, в способности к самореализации, к достижению высокой эффективности своей деятельности в условиях конкуренции. При этом конкурентоспособность как интегральное качество личности является внепрофессиональной или надпрофессиональной характеристикой, необходимой каждой личности.

Следует отметить, что в структуре модели конкурентоспособной личности будущего специалиста ряд исследователей выделяет следующие компоненты: аксиологический, когнитивный и праксиологический [6, 7].

Аксиологический компонент (от греч. *axia* – ценность и *logos* – слово, учение) связан с ценностями личности, определяющими направленность и мотивированность жизнедеятельности индивида (интересы, склонности, установки, взгляды, цели, мотивы, убеждения).

Когнитивный компонент (от лат. *cognitio* – знание) определяется индивидуальными особенностями познавательных процессов и включает в себя способность выстраивать и реализовывать намеченные траектории интеллектуального, культурного, нравственного саморазвития и самосовершенствования; способность к критическому осмыслению накопленных знаний и их применению при решении различных задач; творческому мышлению и инновационной деятельности; приобретению и формированию новых знаний, используя современные образовательные и информационные технологии.

Праксиологический компонент (от греч. *praxis* – действие) представлен личностными качествами, отражающими эффективную организацию деятельности индивида, такими как коммуникативность, готовность к принятию решений, склонность к лидерству, к достижению успеха, способность к самооценке, умение представить результаты своего труда,

способность быстро овладеть новыми видами деятельности, адаптироваться к изменяющимся условиям.

Данный подход позволяет интерпретировать содержание понятия «конкурентоспособность выпускника вуза», и в этом ключе рассматривать роль вуза в обеспечении формирования и развития будущего специалиста.

Современный рынок труда также предъявляет свои требования к конкурентоспособности выпускников вузов. В условиях жесткой конкуренции, не имея достаточного профессионального опыта, они оказываются слабо защищенными и испытывают трудности в процессе трудоустройства. Это обостряет ситуацию на рынке труда среди молодежи. В настоящее время, согласно результатам проведенных исследований Центром маркетинговых исследований и коммуникаций Томского государственного университета, 37,5% работодателей считают, что выпускник перед началом работы должен пройти практику в данной организации. По мнению 22,5% респондентов, выпускнику ТГУ достаточно преддипломной практики в любой организации. 10% полагают, что потенциальный сотрудник должен иметь опыт работы по специальности не менее года с условием прохождения практики на данном предприятии. Это указывает на необходимость осуществления комплексного, разностороннего взаимодействия вузов с рынком труда.

Становление конкурентоспособного специалиста представляет собой специально организованный образовательный процесс при непосредственном участии работодателей, позволяющий формировать его профессиональные и личностные компетенции. Мы предлагаем рассматривать данный процесс на основе модели *инновационной образовательной траектории*, которая позволяет выпускнику получить не только фундаментальное образование, но и сформировать дополнительные профессиональные и общекультурные компетенции, способность к творчеству, инновациям, и др., включая навыки проектной работы.

В отличие от индивидуальных учебных планов, инновационные образовательные траектории выстраиваются не только для отдельного студента, но и для студенческой группы, «погружая» студентов в формат командной работы.

Специфика данной траектории заключается в наполнении учебного процесса практикой, т.е. организацией значительной части учебного процесса на базе филиалов кафедр в НИИ, на предприятиях, в центрах коллективного пользования Томского государственного университета и т.п. Большое внимание уделяется внедрению проектного метода обучения в образовательный процесс, организации стажировок, практик студентов на конкретных предприятиях, выполнению курсовых, дипломных

работ по заказу предприятий, включению студентов в процесс реализации научно-исследовательских проектов, выполняемых по заказу предприятий, проведению корпоративных олимпиад и т.д. В настоящее время такое представление об инновационной образовательной траектории используется в подготовке специалистов для ряда стратегических партнеров университета.

В условиях жесткой конкуренции вузам приходится вести поиск новых сфер деятельности выпускника, определять стратегию отношений с рынком труда. Каждый вуз вынужден постоянно участвовать в создании и апробации «опережающих» образовательных программ, направленных на подготовку новых специалистов, специалистов по интегрированным областям знаний.

Следует также отметить, что для развития инновационной деятельности особое значение имеет не только решение вопросов кадрового обеспечения инновационных предприятий высокотехнологичных отраслей, но и подготовка специалистов, способных самостоятельно организовать собственные инновационно-технологические предприятия. Актуальность этой проблемы существенно возрастает в связи с готовящимся законодательством о возможности вузов и научных учреждений участвовать в создании малых инновационных предприятий.

Поэтому формирование системы подготовки кадров для инновационной экономики можно рассматривать в двух направлениях (рис. 1).

Первое направление – университет осуществляет образовательную деятельность в тесном сотрудничестве с предприятиями. При этом работодатель принимает активное участие в формировании профессиональных компетенций специалистов, совместно с предприятиями разрабатываются индивидуальные образовательные траектории развития студентов, создаются системы профессиональной адаптации и наставничества выпускников, активно используются электронные «портфолио» студентов и выпускников.

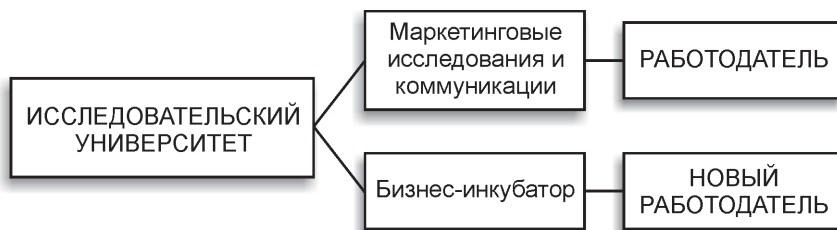


Рис. 1. Исследовательский университет на рынке труда

Второе направление заключается не только в целевой подготовке специалистов для конкретных компаний, но и профессионалов, способных самостоятельно создать новое предприятие. Это – создание «новых работодателей». В реализации данного направления следует отметить значительную роль бизнес-инкубаторов, которые позволяют сформировать у студентов предпринимательские компетенции.

Таким образом, в постиндустриальном обществе главным результатом деятельности университета в области подготовки кадров является креативная личность, способная к саморазвитию, к творческому, исследовательскому, системному подходу ко всем процессам и явлениям современности. Собственно, в этом и есть суть исследовательского университета [8, 9].

Отсутствие на сегодня необходимого числа высококвалифицированных специалистов ставит под вопрос расширение производства высокотехнологичной продукции и освоение новых технологий в рамках официально определённых приоритетных направлений развития науки и техники. К причинам этого дефицита можно отнести и отсутствие прогнозов потребности в специалистах, соотнесенных с целевыми программами развития производства на региональном и федеральном уровнях. Попытка вузов самостоятельно прогнозировать потребность в специалистах и выстраивать на их основе планы подготовки специалистов приводит к сильным диспропорциям на рынке труда. Получение высшего профессионального образования – довольно продолжительный процесс (4–6 лет), в связи с чем повышение эффективности функционирования рынка образовательных услуг, подготовка конкурентоспособных специалистов требуют быстрого реагирования на изменения общественных потребностей.

Конкретные механизмы и инструменты взаимодействия участников рынка образовательных услуг и рынка труда на сегодняшний момент не определены. Опыт деятельности зарубежных вузов доказывает, что возможность занимать лидирующее положение на рынке образовательных услуг в значительной мере определяется эффективностью маркетинговой деятельности, включающей постоянное проведение мониторинга и прогнозирование динамики рынка труда с учетом деятельности всех субъектов, связанных с системой образования.

Следовательно, возникает необходимость в проведении комплексных маркетинговых исследований, позволяющих выявлять кадровые потребности и выстраивать стратегии развития вузов с учетом существующих и прогнозируемых запросов рынка труда.

По нашему мнению, комплексный подход к проведению маркетинговых исследований потребностей рынка труда включает в себя (рис. 2):

– изучение кадровых потребностей и требований к подготовке специалистов со стороны работодателей, определение возможных направлений взаимодействия работодателей с образовательными учреждениями в процессе подготовки высококвалифицированных специалистов;

– выявление особенностей рынка образовательных услуг и рынка труда во взаимосвязи со спецификой региональной экономики и тенденция-ми ее развития;

– изучение, анализ и оценку элементов и факторов, оказывающих существенное воздействие на тенденции развития, структуру, характер отношений на рынке образовательных услуг и рынке труда с учетом социально-экономического развития всего общества.

Следует также отметить, что для эффективного функционирования системы образования нельзя ограничиваться только разовыми исследованиями, этот процесс должен осуществляться систематически, поскольку изменения в экономической, производственно-технологической и социальной сферах носят перманентный характер и требуют проведения постоянной адаптации к ним системы высшего профессионального образо-

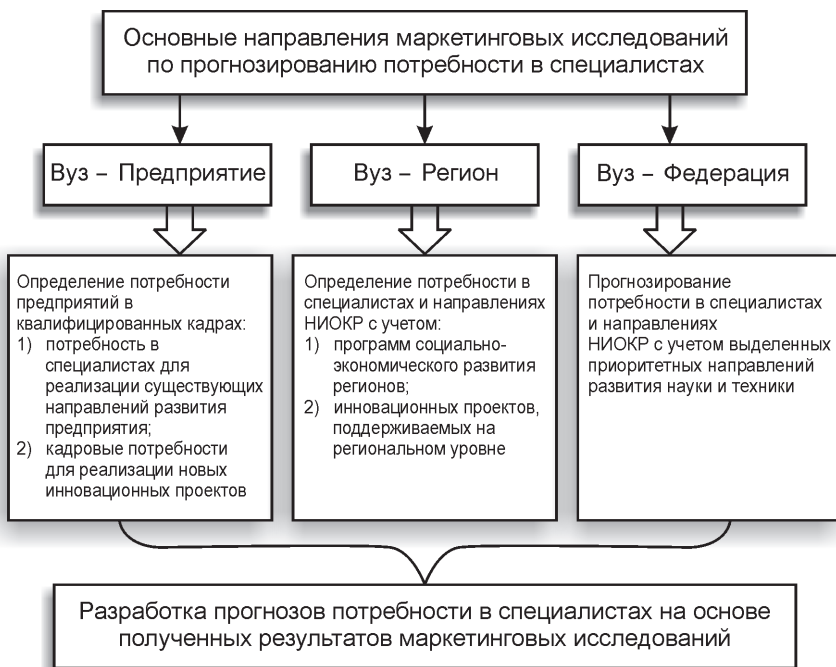


Рис. 2. Концептуальная схема определения кадровых потребностей

вания. При этом регулирующая роль на рынке образовательных услуг и рынке труда в современном обществе может принадлежать социальному заказу со стороны предприятий, государственных, региональных органов власти, который следует определять в количественном и качественном выражении. Социальный заказ в количественном выражении заключается в определении реальных потребностей в кадрах как на уровне отдельных предприятий, так и на региональном и федеральном уровнях, с учетом развития отдельных отраслей экономики, а в качественном выражении представляет собой определение требований работодателей к профилю и уровню профессиональных компетенций специалистов, востребованных на рынке труда.

Изучение рынка образовательных услуг и рынка труда служит базой для получения количественных и качественных характеристик обоих рынков, формирования на этой основе структуры взаимодействия вуза с их участниками, разработки соответствующих организационных мероприятий, обеспечивающих тесную взаимосвязь между рынком образовательных услуг и рынком труда, определения перспектив развития вуза в условиях изменяющейся внешней среды. Для этого в Томском государственном университете создан Центр маркетинговых исследований и коммуникаций, основная задача которого заключается в совершенствовании коммуникаций между университетом и работодателями, создании единой научно-образовательной среды университета и партнеров из сферы науки, образования и реального сектора экономики на основе комплекса маркетинговых исследований, учитывающих изменения, происходящие на рынке образовательных услуг и рынке труда как на региональном, так и на федеральном уровне.

Одним из успешных стартовых проектов в 2008–2009 гг., направленных на определение кадровых потребностей предприятий, стал проект, целью которого являлось определение форм сотрудничества университета с предприятиями-партнерами в аспекте их кадрового обеспечения. Задачи исследования заключались в определении направлений взаимодействия работодателей с вузом в подготовке и предварительном отборе будущих молодых специалистов, в определении кадровых потребностей (количественный аспект), требований современных работодателей к принимаемым на работу молодым специалистам (качественный аспект), а также в определении источников информации о вузе, которыми пользуются предприятия.

Исследования показали, что наиболее широко распространенными моделями взаимодействия бизнеса и вуза представители организаций считают прохождение студентами стажировок и практик (67,5%), целевую подготовку специалистов и совместную научно-исследовательскую



деятельность (по 42,5%). Значимыми формами сотрудничества являются также переподготовка и повышение квалификации работающих специалистов и предоставление мест для трудоустройства выпускников (по 40%). Внимание к другим формам сотрудничества проявили от 2,5 до 25% респондентов (диаграмма на рис. 3).

Институциональные различия компаний, работающих в различных отраслях, указывают на необходимость использования разных форм при осуществлении взаимодействия и определении приоритетных направлений дальнейшего сотрудничества с ними. Перечень форм и направлений сотрудничества с предприятиями-партнерами, которые работают в



Рис. 3. Формы сотрудничества с ТГУ, представляющие интерес для организаций, % от числа опрошенных

инновационной сфере, очень сильно отличается от направлений сотрудничества с банками или общеобразовательными школами. Так, создание учебно-инновационных центров для НИИ и предприятий высокотехнологичных отраслей может дать огромный эффект, в то время как для предприятий сферы услуг эта модель мало интересна. При этом работодатели часто декларируют готовность брать на себя инициативу в налаживании партнерства с образовательными учреждениями.

По результатам проведенных исследований было выявлено, что в большинстве организаций (52,5%), несмотря на финансовый кризис, наблюдается дефицит квалифицированных кадров. Большая часть работодателей определила потребность в кадрах на перспективу до 2013 г. в разрезе специальностей (количественный аспект), и полученные результаты исследований кадровых потребностей были уже в текущем году учтены при трудоустройстве выпускников. В ходе реализации программы по трудоустройству выпускников последующих лет полученные прогнозные данные будут уточняться. Таким образом, Томский государственный университет реализует концепцию «опережающего обучения», осуществляя подготовку кадров с учетом выявленных будущих потребностей предприятий-партнеров и привлекая их к реализации образовательного процесса. В дальнейшем планируется расширение базы предприятий-партнеров, систематическое проведение подобного рода исследований, дальнейшее формирование программы целевой подготовки кадров, включающей разработку индивидуальной образовательной траектории подготовки специалиста, организацию практики на данном предприятии, включение студента в реализацию исследовательских проектов предприятия, и последующее его трудоустройство.

В рамках проведенных исследований были выявлено, что пока еще не все работодатели могут четко сформулировать требования, предъявляемые к выпускникам вузов. Однако тесное сотрудничество с предприятиями по различным направлениям, тестирование студентов представителями компаний позволяют совместно определить те компетенции, формирование которых обеспечит повышение конкурентоспособности выпускников.

По результатам исследований выявлены потребности предприятий-партнеров в различных дополнительных образовательных программах. Самыми распространенными формами обучения сотрудников, применяемыми в организациях, являются программы повышения квалификации (70%), семинары (57,5%), программы профессиональной переподготовки (42,5%), обучение в учебно-консультационных центрах (37,5%), второе высшее образование (35%). Исследования показали, что основными причинами, побуждающими организации к дополнительному обучению сотрудников, являются: требования законодательства (67,5%), необходи-

мость приобретения новых знаний вследствие внедрения новых технологий (47,5%), изменения должностных обязанностей (32,5%). 25% респондентов назвали несоответствие знаний и опыта молодых специалистов требованиям организации причиной необходимости их доучивания, что ещё раз указывает на необходимость разработки стратегии подготовки специалистов совместно с работодателями.

Анализ полученных данных показал, что необходимо осуществлять своевременное взаимное информирование партнеров о происходящих изменениях, планируемых мероприятиях. В качестве наиболее удобных способов передачи информации пользователям были определены рассылка по электронной почте, сайты Интернет, встречи с представителями вузов, а также листовки, буклеты и ТВ-каналы.

Реализация комплексной системы проведения маркетинговых исследований и определение прогноза потребности в кадрах позволяют обеспечивать опережающее развитие системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

Подводя итог, можно утверждать, что для подготовки специалистов, конкурентоспособных на рынке труда, первоочередными задачами являются:

- формирование организационных механизмов, позволяющих осуществлять комплексный мониторинг рынка образовательных услуг и рынка труда, строить прогнозы востребованности специалистов;
- разработка совместно с заинтересованными лицами программ кадрового обеспечения отраслей экономики на уровне региона, программ подготовки кадров для малого и среднего бизнеса;
- определение потребностей предприятий в программах повышения квалификации и профессиональной переподготовки сотрудников, реализация принципа непрерывного (пожизненного) образования;
- определение форм совместной научно-исследовательской, проектной и технико-внедренческой деятельности образовательных учреждений, научно-исследовательских институтов и предприятий реального сектора экономики.

Решение этих задач полностью соответствует Концепции модернизации российского высшего образования, в которой роль вузов заключается в подготовке квалифицированных специалистов, конкурентоспособных на рынке труда, свободно владеющих своей профессией, ориентирующихся в смежных областях деятельности, способных работать по специальности на уровне мировых стандартов, готовых к дальнейшей подготовке и переподготовке, социальной и экономической мобильности.

Безусловно, такая постановка вопроса приводит к существенному расширению зоны ответственности университета по сравнению с недавним

прошлым, когда в условиях плановой экономики вузы преимущественно отвечали за образовательный и научный процессы, но не за трудоустройство выпускников. Новые условия, которые предъявляет общество, требуют от университетов и новых схем управления подготовкой конкурентоспособных кадров.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Иноземцев В.А.* Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы. – М.: Логос, 2000. – 304 с.
2. *Белл Д.* Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. – М.: Academia, 1999. – 956 с.
3. *Мильнер Б.З.* «Экономика знаний» и новые требования к управлению // Проблемы теории и практики управления. – 2008. – №1. – С. 108–120.
4. Ли Теин. Поиск направлений реформы и политики открытости. – М.: Изд-во документации общественных наук, 2003. – Т. 2. – 670 с.
5. *Евдокимова Л.В.* Образовательная отрасль в переходном обществе: теоретико-методологический аспект // Проблемы сферы образования в современной России: Сб. науч. ст. РГПУ. – СПб., 2001. – С. 31–32.
6. *Сливина Т.А.* Формирование конкурентоспособной личности будущего специалиста в образовательном процессе вуза: Автореф. дис. ...канд. пед. наук. – Красноярск, 2008. – 24 с.
7. *Минзаринов Р.Г., Ившина Г.В.* Гуманитарная среда классического университета и формирование конкурентоспособной личности // Высшее образование в России. – 2009. – № 5. – С. 42–50.
8. *Исследовательский университет: Сб. статей / Под ред. Г.В. Майера.* – Томск: Томский государственный университет, 2005. – 176 с.
9. *Исследовательский университет. Опыт реализации инновационной образовательной программы: Сб. статей / Под ред. Г.В. Майера.* – Томск: Изд-во Том. ун-та, 2007. – Вып. 2. – 156 с.