
ТРЕБОВАНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ — ОСНОВНОЙ ОРИЕНТИР ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО КОМПЕТЕНТНОГО СПЕЦИАЛИСТА

В.Б. Золотарев

Кафедра агроинженерии
Елецкий государственный университет им. И.А. Бунина
ул. Коммунаров, 28, Липецкая область, Елец, 399770

На качестве высшего образования не могли не сказаться условия функционирования высшей школы (изменились содержание курсов, технология обучения, организация учебного процесса). Одним из основных критериев деятельности современного вуза является в связи с этим уровень удовлетворения требований, которые предъявляют к выпускникам работодатели. Вузы опираются на государственные образовательные стандарты, которые, по оценке работодателей, не соответствуют требованиям современного производства. Это относится в первую очередь к практическим навыкам выпускников, начинающих работать в реальном секторе экономики. Для удовлетворения требований работодателей и обеспечения гарантированного трудоустройства выпускников вуза эти требования необходимо обобщать и внедрять в учебный процесс с учетом возможностей вуза.

Для качественной подготовки кадров на разных уровнях системы профессионального образования важны, кроме того, не только знания о тех компетенциях, которыми должны обладать работники, но и представления обучающихся как о требованиях работодателя, так и о возможности их реализации в рамках существующей системы профессионального образования. Целесообразно, на наш взгляд, привлечение работодателей к участию в развитии системы непрерывного профессионального образования.

Необходимы также универсальный алгоритм действий по определению требований работодателя и система анализа, в чем эти требования работодателя не соответствуют федеральным государственным образовательным стандартом и как их внедрить в учебный процесс, не вступая в противоречие с существующим ФГОС. Автором статьи предлагается один из возможных вариантов системы работы, апробированной на практике и показавшей свою эффективность в Елецком государственном университете им. И.А. Бунина.

Ключевые слова: компетентный специалист, Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС), работодатель, профессиональные требования.

Анализ требований и пожеланий руководителей предприятий, работающих в реальном секторе экономики, участвующих в различных совещаниях и семинарах, проводимых как на базе вузов, так и на форумах профессиональных ассоциаций различного уровня, к студентам — выпускникам вузов показывает их неудовлетворенность содержанием Федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО), их оторванностью от реальной жизни. Такое массовое недовольство содержанием ФГОС имеет под собой почву. Ведь образование, в первую очередь профессиональное, — инструмент, а не цель.

Образование готовит кадры для решения страной, народом или отдельным предпринимателем (хозяйном) конкретных задач. От своевременного решения задач подготовки кадров, не только отвечающих требованиям сегодняшнего дня, но и адаптированных к требованиям дня завтрашнего, зависит будущее России.

Это вопрос ее выживания в современном мире. О важности кадрового вопроса свидетельствует и тот факт, что, по данным различных открытых источников, кадровая проблема для руководителей в реальном секторе экономики входит в число самых важных, наряду с финансами и маркетингом в расширенном понимании этого слова.

Выступая 30 октября 2014 г. на съезде Союза ректоров России в МГУ, Президент РФ В.В. Путин заявил: «В России нужно выработать объективные рейтинги вузов, а их выпускники должны быть профессионально пригодными. Профпригодность выпускников особенно важна сейчас, когда к образованию предъявлены самые высокие требования. В противном случае для выпускника вуза это прямой путь к безработице, а экономике это грозит дефицитом квалифицированных кадров в целых отраслях».

Наиболее злободневным становится вопрос удовлетворения требований работодателей в период, когда экономика страны переживает кризисные явления. В этих условиях подготовка работника, удовлетворяющего требования рынка труда, становится для вуза или другого профессионального образовательного учреждения не только задачей академической, но и социальной.

Вместе с тем на пути удовлетворения требований работодателей есть проблемы, которые породила сама система образования.

В связи с переходом высшего профессионального образования России на двухуровневую систему сократился по сравнению с прежними стандартами, предусмотренными для специалиста, обучающегося пять лет, срок обучения бакалавра до четырех лет. Сокращение срока обучения в основном произведено за счет практических занятий, а требования рынка труда к практическим навыкам выпускника, наоборот, возрастают. В реальных условиях производства бакалавр — это специалист в определенной отрасли техники и технологии, это полноценный специалист, на котором должно держаться производство. Что отличает его от магистра? То, что он не нацелен на создание нового, он использует уже имеющееся, действует по готовым наработкам, поэтому ему не требуется особо глубокое проникновение в теорию, понимание глубинных механизмов явлений и т.п. Для бакалавра в подавляющем большинстве видов деятельности оно и не нужно. Знания и умения магистра должны быть направлены на создание нового, а бакалавра — на использование готового, квалифицированного и эффективного. Именно этим должен отличаться ФГОС для бакалавров от ФГОС для магистров. Времени у будущего бакалавра на овладение в процессе работы практическими навыками, как это было в советский период у выпускников вузов, нет. Инженер-бакалавр с первых дней своего пребывания на производстве должен руководить рабочими, знать приемы работы, иметь практические навыки и знать оборудование, на котором работают его подчиненные, уметь в случае необходимости проконтролировать их работу, дать практические советы, повышающие производительность труда и рентабельность предприятия.

Дополнительные сложности в подготовке конкурентоспособного на рынке труда инженера-бакалавра или инженера-магистра состоят в том, что базовое образование, полученное в средней школе, не ориентирует молодого человека на

получение специальностей и профессий для работы в реальном секторе экономики. Если четверть века назад изучение основ слесарного дела и работы на металлорежущих станках на уроках труда в общеобразовательной школе (а в сельской школе еще и управление трактором), работы на пришкольном участке были предусмотрены программой, то в настоящее время сами уроки технологии в большинстве школ стали факультативными и нередко заменяются изучением других дисциплин. Результаты анкетирования студентов первых курсов показывают, что 80% из поступивших для обучения по инженерным направлениям не имеют элементарного представления даже о слесарном инструменте, тем более о приемах работы с ним.

Также в связи с резким сокращением в стране количества учреждений СПО, усложнением приема их выпускников в вузы, резко сократилось количество абитуриентов, ранее закончивших эти учебные заведения и имеющих практические навыки. А это студенты, наиболее мотивированные к деятельности по избранному направлению.

Еще одним из факторов, негативно влияющих, по нашему мнению, на выполнение требований работодателей к студентам—выпускникам вузов, является отсутствие в Федеральном законе № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» конкретной главы, регламентирующей взаимоотношения с предприятиями и организациями — потребителями рабочей силы.

В настоящее время руководящие работники образования в устных и письменных заявлениях утверждают, что подготовка кадров должна стать заботой самих работодателей. Это утверждение противоречит даже здравому смыслу, так как работодатель-налогоплательщик платит государству налоги и оно должно из этих средств обеспечивать деятельность государственных учреждений образования, а вот адаптировать студентов к условиям специфики конкретных предприятий должен работодатель.

Поэтому главной заботой бизнеса должна стать не подготовка кадров, а их адаптация к условиям конкретных производств, начиная со старших курсов колледжей, техникумов и вузов. Это подтверждают и материалы опросов, проведенных среди руководителей предприятий, которые к числу наиболее часто используемых каналов подбора персонала относят личные связи, связи с вузами, связи с профессиональными ассоциациями.

Напрашивается вывод, что, несмотря на несовершенство действующих ФГОС, вузам, чтобы быть востребованными, особенно вузам, готовящим кадры для реального сектора экономики, необходимо готовить специалистов, в максимально полной мере отвечающих требованиям работодателей, но для этого эти требования необходимо знать.

Вот почему практически все образовательные учреждения профессионального образования проводят опросы работодателей с целью определить потребности в молодых специалистах, чтобы понять, какие молодые специалисты нужны предприятиям. Многие вузы на основании этой информации рассказывают выпускникам, как им готовиться к встрече с работодателем. И только руководители и профессорско-преподавательский состав самых заинтересованных вузов делают

главное, ради чего и проводится эта работа, — берут на себя смелость корректировать учебный процесс, вводя новые учебные курсы, чтобы их выпускники соответствовали требованиям рынка труда.

Наиболее предпочтительным вариантом удовлетворения требований работодателя и включения его в образовательный процесс без нарушений требований ФГОС является размещение их в вариативной части [11], рабочие программы которой предусматривают цели формирования у обучающихся соответствующих умений и навыков. Тем более, что в ФГОС бакалавров прямо указывается: «Конкретные виды профессиональной деятельности, к которым в основном готовится бакалавр, определяются высшим учебным заведением совместно с обучающимися, научно-педагогическими работниками высшего учебного заведения и объединениями работодателей».

Все требования, предъявляемые работодателями, можно разделить на две группы — профессиональные требования и личностные требования.

Примером таких требований могут служить обобщенные результаты изучения требований работодателей по направлению «Агроинженерия» для АПК Липецкой области, данные в сравнении с требованиями ФГОС-3, к результатам освоения основных образовательных программ бакалавриата по направлению «Агроинженерия» (таблица).

Личностные требования работодателя к бакалавру-агроинженеру (распределены по степени приоритетности для работодателя):

- 1) отсутствие завышенной самооценки;
- 2) психологическая устойчивость, готовность выполнять простые и скучные работы, особенно на первых порах;
- 3) умение работать в команде на конечный результат;
- 4) проектное мышление — умение выстроить логическую цепочку действий и представлять себе конечный результат своей деятельности;
- 5) способность быстро воспринимать новую информацию (это качество также называется «легкообучаемостью», «инновационным мышлением»);
- 6) к частным требованиям к личностным качествам можно отнести:
 - стрессоустойчивость;
 - целеустремленность;
 - уверенность в себе;
 - умение сформулировать и четко донести до собеседника свою мысль;
 - коммуникабельность;
 - умение вести деловые переговоры и т.д.

Из приведенного примера видно, что требования ФГОС отличаются от требований работодателей к выпускникам-бакалаврам и характеризуются недостаточной практической направленностью.

Для наиболее эффективного сбора и обобщения информации о требованиях работодателей и использовании их для совершенствования учебного процесса необходимо применять определенные алгоритмы этой работы. Вниманию читателя предлагается алгоритм действий по изучению требований работодателей, разработанный в Елецкой государственном университете им. И.А. Бунина (рис.).

Таблица

Профессиональные требования

Требования работодателя к бакалавру-агроинженеру (распределены по степени приоритетности для работодателя)	Требования ФГОС-3 к результатам освоения основных образовательных программ бакалавриата по направлению подготовки 110800 «Агроинженерия»	Выводы
1. Наличие навыков управления персоналом в реальных условиях современного производства, основанных на рыночных отношениях	Готовность к управлению рабочей коллективом исполнителей и обеспечение безопасности труда. Способность организовывать работу исполнителей, находить и принимать решения в области организации и нормирования труда	ФГОС навыки управления относит по значимости только на третье место
2. Знание в области управленческой психологии		Отсутствует
3. Умение вести ремонт и обслуживание с/х техники и автотранспорта, их гидравлики, электрооборудования, пневмоприводов, в том числе зарубежной техники. Умение вести ремонт и обслуживание оборудования современных животноводческих комплексов	Способность анализировать технологический процесс как объект контроля и управления. Способность использовать современные методы монтажа, наладки машин и установок, поддержания режимов работы электрифицированных и автоматизированных технологических процессов, непосредственно связанных с биологическими объектами	Соответствует требованиям работодателей
4. Знание и умение работать с диагностическим оборудованием	Способность использовать технические средства для определения параметров технологических процессов и качества продукции	Соответствует требованиям работодателей
5. Наличие удостоверения тракториста-машиниста с категориями от «А» до «F»	Практика на трактородроме. Готовность к профессиональной эксплуатации машин и технологического оборудования для производства, хранения и первичной переработки сельскохозяйственной продукции	Отсутствует указание в ФГОС на необходимость выпускнику иметь удостоверение тракториста-машиниста
6. Умение работать на металлорежущих станках и практические знания процессов восстановления узлов и деталей машин и механизмов с использованием современных технологий	Способность использовать типовые технологии технического обслуживания, ремонта и восстановления изношенных деталей машин и электрооборудования	В основном соответствует требованиям работодателей, но для обучения работе на металлорежущих станках выделить больше времени
7. Знания интенсивных технологий возделывания основных культур, имеющих широкое распространение в Липецкой области и хотя бы в областях Центрального Черноземья	Изучение технологии растениеводства предусматривается только в вариативной части	Не удовлетворяют требованиям работодателям
8. Знания по агрономии и защите растений		
9. Умение работать с современными информационными системами и эффективно использовать их	Владение основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации; навыками работы с компьютером как средством управления информацией. Пользование глобальными информационными ресурсами и современными средствами телекоммуникаций	Соответствует только при условии, что в вузе имеется необходимая техническая и кадровая база
10. Наличие водительского удостоверения категории «Б», «С» (желательно машиниста крана автомобильного до 25 т и строппальщика)		Отсутствует

11. Наличие допуска для работы с электроаппаратурой 0,4 kw (желательно и до 6 kw)		Отсутствует
12. Наличие навыков и допуска для ведения газосварочных и электросварочных работ		Отсутствует
13. Знание английской технической и агрохимической терминологии (в основном документация, независимо от страны производителя, имеется на англ. языке)	Владение одним из иностранных языков в объеме, необходимом для получения информации из зарубежных источников	Отсутствует конкретика в требованиях ФГОС
14. Умение работать с сервисными службами компаний и дилерами		Отсутствует
15. Знания экономики, бухгалтерского учета и отчетности	Способность проводить стоимостную оценку основных производственных ресурсов и применять элементы экономического анализа в практической деятельности	Частично соответствуют требованиям работодателей, но необходимо дополнительное изучение бухгалтерии и отчетности
16. Знание правовых стандартов, делопроизводства и законодательства (в т.ч. зарубежных) при закупках и продаже сельхозтехники		Отсутствует
17. Специализация с учетом профиля хозяйства и производства переработки сельхозпродукции на их территории		Ввести в вариативную часть
	Готовность к участию в проведении исследований рабочих и технологических процессов машин;	Работодателем не востребованы. Для заинтересованных студентов, планирующих продолжение обучения в магистратуре, предлагается ввести в качестве факультатива.
	Готовность к обработке результатов экспериментальных исследований;	
	Готовность изучить и использовать научно-техническую информацию, отечественный и зарубежный опыт по тематике исследований;	
	Способность осуществлять сбор и анализ исходных данных для расчета и проектирования;	
	Готовность к участию в проектировании технических средств и технологических процессов производства, систем электрификации и автоматизации сельскохозяйственных объектов;	
	Способность использовать информационные технологии при проектировании машин и организации их работы;	
	Готовность к участию в проектировании новой техники и технологии	



Рис. Типовой алгоритм изучения требований работодателей

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Глотова Е.Е. Требования работодателей к выпускникам вузов: компетентностный подход // Человек и образование. 2014. № 4 (41). С. 184—186.
- [2] Офнер Е.А. Мониторинг требований работодателей, как средство управления качеством образовательного процесса в вузе: автореф. дисс. ... канд. пед. наук. Волгоград, 2013. 22 с.
- [3] Королева В.В. Взаимодействие рынка образовательных услуг и рынка труда, как необходимые условия конкурентоспособности будущих выпускников // Псковский региональный журнал. 2009. № 8. С. 124—125.
- [4] Коноплянский Д.А. Формирование конкурентоспособности студента вуза // Успехи современного естествознания. М., 2007. № 11. С. 20—21.

REQUIREMENTS OF THE EMPLOYERS AS THE BASIC GUIDELINES FOR THE FORMATION OF THE PROFESSIONALLY COMPETENT SPECIALIST

B.P. Zolotaryev

Department of agroengineering
Bunin Yelets State University
28 Kommunarov str., Lipetsk region, Yelets, 399770

Nowadays different conditions of the functioning of higher school have influence on the quality of higher education (the content of the courses, the technology of the education, the organization of educational process have changed). One of the main criteria of the activity of the modern university is the level of satisfaction of the requirements that the employers set for the graduates. Institutions of higher education rely on state educational standards, which, according to the assessment of the employers, do not match the requirements of modern manufacture. This refers primarily to the practical skills of the graduates starting to work in the real economy. To meet the requirements of the employers and to guarantee the employment for the graduates, it is necessary to generalize these requirements and introduce them into the educational process taking into account the capacity of the university.

For the quality of the working force training at different levels of the vocational education system, not only the knowledge about the competencies required from the workers, but also the ideas of the students both about the requirements of the employers and the possibility of their implementation within the existing system of vocational education are important. It is advisable, in our opinion, to involve employers in participating in the development of the system of continuous professional education.

Also it is necessary to have a universal algorithm of actions to define the requirements of the employer and a system of analysis, to determine on what points the requirements of the employer do not comply with Federal State Educational Standards and how to implement them in the learning process without coming into conflict with the existing FSSES. The author suggests one of the possible variants of the system of work, tried and tested in working conditions and proved its effectiveness at Bunin Yelets State University.

Key words: competent specialist, Federal State Educational Standard, employer, professional requirements.

REFERENCE

- [1] Glotova E.E. Trebovanija rabotodatelej k vypusknikom vuzov: kompetentnostnyij podxod [The requirements of the employers to the graduates: competence approach]. *Chelovek i obrazovanie* [Human and education]. 2014, no 4 (41), pp. 184—186.

- [2] Ofner E.A. *Monitoring trebovaniy rabotodateley, kak sredstvo upravleniya kachestvom obrazovatel'nogo protsessa v vuze: avtoref. diss. ... kand. ped. nauk* [Monitoring of the requirements of the employers as a means of the quality management of the educational process in the institution of higher education. Cand. psychol. sci. thesis abstract]. Volgograd, 2013. 22 pp.
- [3] Koroleva V.V. *Vzaimodeystvie ryinka obrazovatel'nykh uslug i ryinka truda kak neobhodimyye usloviya konkurentosposobnosti buduschih vyipusnikov* [Interaction of the education market and the labor market as the necessary conditions of the competitiveness for future graduates]. *Pskovskiy regionologicheskiy zhurnal [Pskov regional journal]*. 2009, no 8, pp. 124—125.
- [4] Konoplyanskiy D.A. *Formirovaniye konkurentosposobnosti studenta vuza* [Formation of the competitiveness of students of higher school]. *Uspehi sovremennogo estestvoznaniya [Successes of modern science]*. 2007, no 11, pp. 20—21.