

УДК 378.1

СИСТЕМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВУЗА И РАБОТОДАТЕЛЕЙ В ПОДГОТОВКЕ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Вадова Л.Ю.

Дзержинский политехнический институт (филиал) Нижегородского государственного технического университета им. Р.Е. Алексеева (ДПИ НГТУ), Дзержинск, e-mail: lvadova@mail.ru

В статье проведен анализ проблем, связанных с трудоустройством выпускников, и намечены пути их решения через систему сотрудничества вуза и работодателей. Сотрудничество предлагается осуществлять в следующих направлениях. Во-первых, через стажировку студентов непосредственно в местах трудоустройства в рамках производственной практики для получения профессиональных навыков работы в данной сфере деятельности. Во-вторых, путем создания базовой кафедры в профильных организациях с целью получения студентами дополнительных теоретических знаний, необходимых для дальнейшей практической работы в этих организациях.

Ключевые слова: производственная практика, трудоустройство, работодатель, выпускник, базовая кафедра, бакалавр

SYSTEM OF INTERACTION BETWEEN UNIVERSITY AND EMPLOYER IN THE TRAINING OF FUTURE SPECIALISTS

Vadova L.Y.

Dzerzhinsky Politechnic Institute, Nizhny Novgorod State Technical University n.a. R.E. Alekseev (DPI NSTU), Dzerzhinsk, e-mail: lvadova@mail.ru

In the article the analysis of problems of employment of graduates, and the ways of their solution through the cooperation of the University and employers. Cooperation is proposed in the following areas. First, through the training of students directly in places of employment in the industrial practice to obtain skills in working with this sphere of activity. Secondly, through the creation of basic departments in specialized organizations with the purpose of obtaining additional theoretical knowledge for further practical work in these organizations.

Keywords: practical training, employment, graduate, basic chair, bachelor, employer

В государственной программе Российской Федерации «Развитие образования на 2013–2020 годы» одним из показателей, по которым оценивается эффективность работы вуза, заявлен «...удельный вес численности выпускников образовательных организаций профессионального образования очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), в общей их численности» [1]. Именно этот показатель стимулирует вузы находить новые формы сотрудничества с работодателями.

Цель исследования

Проанализировать проблемы, связанные с трудоустройством бакалавров, и наметить пути решения этих проблем через эффективную систему взаимодействия вузов и работодателей.

Материалы и методы исследования

В качестве материалов и методов исследования использовался анализ таких документов, как проект Национальной рамки квалификаций Российской Федерации (НРК РФ), Федеральный государственный образовательный стандарт по направлению подготовки 09.03.02 «Информационные системы и техноло-

гии», а также материалы государственной программы Российской Федерации «Развитие образования на 2013–2020 годы».

Результаты исследования и их обсуждение

Система взаимодействия работодателей и представителей сферы образования пока еще недостаточно эффективна. Несмотря на то, что молодые специалисты становятся все более востребованными на рынке труда, большинство компаний не рассчитывает, что полученные в вузе знания позволят выпускникам сразу включиться в работу. Бакалавр, выпускаемый из вуза, воспринимается работодателем как исходный материал для подготовки полноценного специалиста, а полученные в вузе знания рассматриваются как база для дальнейшего обучения. По мнению работодателей, для того, чтобы бакалавр превратился в полноценного специалиста, потребуется несколько лет. Дополнительное обучение рассматривается, как дополнительная возможность сформировать его в соответствии с собственными требованиями, обучив специфике работы и прививая элементы корпоративной культуры.

Опрос кадровых служб предприятий и организаций, в которые распределяются

наши выпускники, показал, что работодатели сегодня в основном удовлетворены тем объемом базовых знаний, которые студенты получают в вузе. Базовые знания студент получает в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС).

Но, помимо общих и специальных знаний, работодатели сегодня ожидают от молодых специалистов еще и профессиональных навыков. В связи с этим, некоторые компании отмечают недостаток практических знаний выпускников. Причину этого они видят в том, что зачастую компании и предприятия, работающие в условиях рыночной экономики, раньше вузов осваивают новейшие технологии.

Выход из этой ситуации мы видим в тесном сотрудничестве вуза и предприятий при подготовке молодых специалистов. «Главный принцип – обучение на реальном производстве, когда теория подкрепляет практические навыки», – отметил В.В. Путин в ежегодном Послании Президента Российской Федерации Федеральному Собранию [2]. В таком взаимодействии заинтересованы обе стороны, так как с одной стороны, предприятие даёт вузу возможность отслеживать меняющиеся требования к специалистам и оперативно корректировать образовательную программу, а также квалификацию самих преподавателей. С другой стороны, у предприятий появляется возможность получать специалистов, подготовленных по «специальному заказу».

Современный рынок труда должен учитывать, что переход на двухуровневую систему образования «бакалавриат – магистратура» изменил представление о выпускнике – специалисте. Раньше участникам образовательного процесса было понятно, какими профессиональными качествами должен был обладать выпускник инженерной специальности по уровню квалификации, определявшей степень его подготовленности к профессиональной деятельности. Предыдущие государственные образовательные стандарты (ГОС второго поколения) содержали квалификационную характеристику выпускника, которая определяла квалификационные требования к знаниям, необходимым для решения профессиональных задач. И эта характеристика была понятна всем участникам социального заказа. В новых государственных стандартах высшего профессионального образования для квалификации (степени) бакалавр квалификационная характеристика выпускника отсутствует. В Федеральных государственных образовательных стандартах высшего профессионального

образования определена лишь характеристика профессиональной деятельности бакалавров. Профессиональная деятельность – это деятельность, для которой требуется комплекс специальных знаний и практических навыков, приобретенных в результате целенаправленной подготовки. Характеристика профессиональной деятельности бакалавров в ФГОС ВО содержит:

- описание профессиональной деятельности;

- определение объектов профессиональной деятельности;

- виды профессиональной деятельности;

- задачи профессиональной деятельности.

Автор статьи [3] Копша О.Ю. выделяет три группы показателей профессиональной деятельности и соответствующие им общие компетенции, необходимые для успешной деятельности выпускника как в профессиональной, так и во внепрофессиональной сферах:

- социально-личностная характеристика квалификации – «самостоятельность в решении профессиональных задач», «ответственность за качество и результаты работы», «способность учитывать цену ошибки», «готовность к уровню сложности работы», «адаптация к условиям деятельности»;

- характер применения умений – «анализ собственной деятельности», «готовность к саморазвитию», «умение учить», «профессиональное общение»;

- характер применения знаний – «широта видения», «познание и умение учиться», «работа с информацией».

Несмотря на то, что это деление на группы достаточно условно, только все группы в совокупности дают возможность составить представление об уровне квалификации выпускника. Степень проявления показателей профессиональной деятельности, т.е. уровень сформированности этих общих компетенций и определяет квалификационный уровень выпускника, который четко определен в проекте Национальной рамки квалификаций Российской Федерации (НРК РФ). Национальная рамка квалификаций Российской Федерации является важным инструментом сопряжения сфер труда и образования. Она представляет собой «...обобщенное описание квалификационных уровней и основных путей их достижения на территории России» [4]. Для квалификационного уровня бакалавров характер умений и знаний, а также пути достижения этого уровня с учетом перспектив его развития, приведены в таблице.

Национальная рамка квалификаций Российской Федерации (проект)

Уровень	Широта полномочий и ответственность	Характер умений	Характер знаний
6 уровень – бакалавриат	Самостоятельная деятельность, предполагающая определение задач собственной работы и/или подчиненных по достижению цели. Обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений. Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации	Разработка, внедрение, контроль, оценка и коррекция компонентов профессиональной деятельности, новых технологических или методических решений	Применение профессиональных знаний технологического или методического характера, в том числе инновационных. Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации

Квалификационная характеристика выпускника дает возможность понять, какой специалист придет на производство в ближайшее время, будет ли бакалавр соответствовать квалификационному уровню и профессиональному авторитету специалиста, который может занимать должность инженера.

В то же время наличие диплома, свидетельствующего о получении выпускником образовательных услуг гарантированного государством качества, не гарантирует ему рабочего места, соответствующего его профессиональным компетенциям. Дело в том, что в отличие от государственных и муниципальных организаций, которые обязаны предоставить выпускникам право занять определенные должности с соответствующим окладом, работодатели коммерческих структур вправе самостоятельно определять требования к выпускникам и уровень оплаты труда рабочих мест, на которые они претендуют. Поэтому ориентация вузов на текущие требования бизнеса к качеству образования выпускников является важной предпосылкой к их взаимному сотрудничеству.

Способов взаимодействия вузов и предприятий накопилось немало. Большинство высших учебных заведений располагают внушительным перечнем предприятий-партнеров, а многие компании уже размышляют вместе с вузами, как сократить разрыв между теорией и практикой. Но противоречия между сторонами все равно остаются: высшая школа заявляет, что немногие работодатели готовы к сотрудничеству, а предприятия считают, что им было бы легче включаться в совместную работу, если бы вузы проявили больше инициативы.

В статье [5] рассмотрен ряд существующих сегодня государственных мер по организации взаимодействия образовательных организаций с работодателями. В качестве результатов проводимых государством мер отмечаются такие, как целевая подготовка студентов на контрактной основе; привле-

чение к образовательному процессу в вузах действующих руководителей и работников предприятий; участие специалистов предприятий в государственных аттестационных комиссиях; создание базовых кафедр.

Самый традиционный способ взаимодействия – это производственная практика. Он по-прежнему остается и самым популярным, т.к. снимает противоречие между сложившимися формами подготовки и интересами самих студентов. Противоречие нарастает к старшим курсам, когда в вузах резко падает посещаемость ряда дисциплин. Студенты предпочитают в это время проходить практику, на которую они устроились самостоятельно, или работать (часто не по специальности). Выходом является организация системы взаимодействия вуза с будущими работодателями, то есть с компаниями, где студенты могли бы выполнять работу по своему профилю.

Такая схема партнерства выгодна всем. Фирма, допускающая до своих рабочих мест студентов, имеет возможность увидеть недипломированных специалистов в работе. Не секрет, что компании избегают брать неопытных выпускников сразу в штат, опасаясь получить не совсем подходящих по профессиональным навыкам сотрудников, и такого рода взаимодействие является для них достойным выходом. Выгодно оно и для вуза, который восполняет в учебном процессе пробел в практических занятиях.

Именно такая форма сотрудничества используется кафедрой «Автоматизация, транспортные и информационные системы» ДПИ НГТУ с компанией «MERA» на протяжении 3-х последних лет.

Кафедра «Автоматизация, транспортные и информационные системы» ДПИ НГТУ готовит бакалавров по направлению подготовки 09.03.02 «Информационные системы и технологии». Данное направление было открыто на кафедре 7 лет назад в связи с высокой потребностью в специалистах этого профиля в г. Дзержинске Нижегородской области.

Компания «MERA» является крупнейшей IT-компанией региона, предоставляющей услуги по разработке программного обеспечения для мировых лидеров в сфере телекоммуникаций, передачи данных и мультимедиа и имеющей богатый практический опыт применения новейших технологий и методик программирования. Центр разработки располагается в Нижнем Новгороде. Два года назад компания «MERA» открыла офис в г. Дзержинске, что потребовало набора специалистов по информационным технологиям. В связи с этим был заключён договор о сотрудничестве, согласно которому в начале учебного года компания «MERA» проводит отбор и обучение студентов, начиная с третьего курса, по следующей схеме:

1) собеседование в виде тестов и личного общения с сотрудниками компании с целью отбора наиболее заинтересованных и подготовленных студентов;

2) занятия силами сотрудников компании в вычислительном центре института в течение 3-х месяцев с целью получения студентами дополнительных знаний, необходимых для дальнейшей практической работы в компании;

3) трехмесячная интернатура, в течение которой студенты выполняют небольшие практические задания по тематике компании. Интернатура проходит непосредственно в компании по гибкому рабочему графику, позволяющему студенту продолжать обучение в институте без всякого ущерба. По результатам выполненного задания и дополнительного собеседования осуществляется отбор студентов на стажировку;

4) стажировка с выплатой компанией стипендии студенту. В течение стажировки студент под руководством куратора-сотрудника (ментора) выполняет конкретную задачу в рамках определенного проекта компании. Стажировка совмещается с производственной практикой вуза;

5) оформление на работу в компанию в качестве сотрудника. Это может произойти даже во время учебы на последнем курсе в институте, если студент показал высокие результаты при выполнении проекта компании.

Контроль за прохождением производственной практики студента осуществляет преподаватель вуза, который является руководителем практики и тесно взаимодействует с куратором-сотрудником компании, а также с представителем кадровой службы.

Целью производственной практики является приобретение умений, навыков и опыта работы по профилю подготовки. Кроме того, студент получает опыт самостоятельной работы, опыт взаимодействия

с сотрудниками подразделения, т.к. несет ответственность за результаты работы всей команды.

Положительный результат такого взаимодействия очевиден. Фирме не надо тратить 2-3 года для доведения выпускников до требований, предъявляемых компанией к специалистам. А кафедра получает дополнительные места для трудоустройства своих выпускников, что является основным критерием успешного сотрудничества.

Следующим шагом в укреплении сотрудничества вуза с компанией «MERA» явилось подписание 16 мая 2014 г. договора о создании базовой кафедры между ДПИ НГТУ и компанией «MERA». Создание базовых кафедр является результатом государственных мер по организации взаимодействия вузов и работодателей. Базовые кафедры создаются в целях развития образовательного процесса и привлечения к преподаванию специалистов, которые могут не иметь ученой степени и ученого звания, а также стажа научно-педагогической работы, но обладают достаточным практическим опытом по направлению профессиональной деятельности, соответствующей профилю вуза.

Базовая кафедра решает следующие основные задачи:

- организует и проводит занятия в инновационных формах по направлению подготовки;

- развивает научно-исследовательские работы с привлечением студентов, аспирантов и преподавателей вуза;

- организует и проводит практики в целях профессиональной ориентации студентов.

- осуществляет подготовку научно-педагогических кадров, повышение их квалификации.

Задачи могут уточняться Ученым советом вуза по согласованию с базовой организацией в интересах оптимизации деятельности базовой кафедры. В соответствии с возложенными задачами базовая кафедра выполняет следующие основные функции:

- организует и проводит авторские учебные занятия;

- организует и проводит мастер-классы и групповые консультации со студентами;

- разрабатывает новые учебные программы и учебно-методические материалы;

- участвует в работе Государственных экзаменационных комиссий;

- проводит мероприятия по профессиональной ориентации студентов;

- привлекает студентов к выполнению заданий по конкретным проектам компании.

Совместный проект по созданию базовой кафедры между ДПИ НГТУ и ООО

«Мера НН» направлен на адресную подготовку специалистов по согласованным учебным программам в области технологий, связанных с разработкой программного продукта. Для ведения учебного процесса «МЕРА» выделила специализированное помещение, оборудованное современной компьютерной техникой. В учебном процессе задействованы как педагоги кафедр ДПИ НГТУ – «Автоматизация и информационные системы», «Прикладная математика», так и специалисты компании «МЕРА». Таким образом, студентам ДПИ НГТУ представляется прекрасная возможность получать знания и перенимать опыт непосредственно от профессионалов одной из ведущих компаний в сфере информационных технологий: изучать новые дисциплины, новейшие технологии и методики программирования, заниматься подготовкой курсовых и выпускных квалификационных работ, посещать факультативные занятия.

В течение года компания планирует открыть 80 новых рабочих мест для дзержинцев. Данный фактор принимался во внимание, в том числе и при создании базовой кафедры, так как основным поставщиком кадров в Дзержинский филиал компании «МЕРА» на протяжении нескольких лет является именно ДПИ НГТУ. Стабильная компания, предоставляющая широкие возможности профессионального и карьерного роста молодым специалистам, объединила

свои усилия с Дзержинским политехническим институтом, и от такого рода интеграции выигрывают все участники проекта.

Выводы

Предприятие и высшее учебное заведение являются двумя сторонами образовательного процесса. Поэтому именно от эффективности обратной связи между ними зависит степень соответствия качества подготовки специалистов пожеланиям работодателя, а, следовательно, и трудоустройство выпускников вуза.

Список литературы

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 15 мая 2013 г. №792-р «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru> (дата обращения: 21.10.14).
2. Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию от 12 декабря 2013г. // Российская газета. – 2013. – № 6258 от 13 декабря.
3. Копша О.Ю. Разработка содержания квалификационной характеристики бакалавров технических направлений подготовки // Вектор науки ТГУ – 2011. – № 3 (17). – С. 314–316.
4. Батрова О.Ф. Национальная рамка квалификаций Российской Федерации: Рекомендации / О.Ф. Батрова, В.И. Блинов, И.А. Волошина. – М.: Федеральный институт развития образования, 2008. – 14 с.
5. Миронов В.В. О государственных мерах по организации взаимодействия образовательных организаций профессионального образования и работодателей в целях успешного трудоустройства выпускников / В.В. Миронов, Е.П. Илясов, В.А. Гуторов // Высшее образование в России – 2013. – № 11. – С. 17–21.