

УДК 316.334:378.4(476)(082)  
ББК 60.56я43  
У59

Альманах основан в 2001 году

Рецензенты:  
доктор социологических наук,  
профессор *Д. Г. Ротман*,  
член-корреспондент НАН Беларуси,  
доктор социологических наук,  
профессор *А. Н. Данилов*

**Университет** в перспективе развития: Социологические исследования современных проблем университетского образования. Альманах № 6 / под ред. М. А. Гусаковского, А. В. Барченко. – Минск : БГУ, 2011. – 143 с.  
ISBN 978-985-518-452-3.

В шестой номер альманаха Центра проблем развития образования БГУ (первый вышел в свет в 2001 г.) вошли тексты, основанные на результатах социологических исследований, большинство из которых проведены Центром по проблемам качества высшего (университетского) образования. Обсуждаются вопросы качества подготовки специалистов высшей квалификации с позиций различных субъектов образования и производства, а также предлагается система критериев и показателей для его оценивания.

Для педагогов высшей школы, магистрантов и аспирантов, исследователей образования, а также менеджеров сферы образования и производства.

**УДК 316.334:378.4(476)(082)**  
**ББК 60.56я43**

ISBN 978-985-518-452-3

© БГУ, 2011

*А. А. Яценко*

## **КАЧЕСТВО РАБОТЫ ВЫПУСКНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА В СФЕРЕ ТРУДА: ОЦЕНКА БЕЛОРУССКИХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

В последнее время в оценке качества образования в вузе исследователи чаще уделяют внимание результирующему подходу<sup>1</sup>, т. е. оценке того, каким образом и в какой мере условия качества образования, создаваемые вузом, конвертируются собственно в это качество, находящее выражение, во-первых, в знаниях, умениях и навыках, личностных качествах выпускников университета; во-вторых, в оценке этих параметров со стороны работодателей.

Целью проведенного Центром проблем развития образования БГУ в 2002–2003 гг. пилотажного опроса работодателей было выявление степени соответствия образованности, подготовленности и профессионально-деловых качеств выпускников физического факультета и факультета философии и социальных наук БГУ требованиям, предъявляемым к ним со стороны руководителей. Всего было опрошено 20 руководителей. Это управляющие, главным образом государственных организаций и частных фирм г. Минска.

В основу ожидаемых результатов были положены гипотезы:

- 1) о относительной удовлетворенности руководителей работой выпускников;
- 2) различной степени удовлетворенности работодателей уровнем подготовки выпускников в области социально-гуманитарных, общепрофессиональных, естественнонаучных дисциплин и дисциплин специализации;
- 3) различной степени удовлетворенности теми или иными личностными качествами выпускников БГУ;
- 4) различной степени удовлетворенности «базовыми навыками» выпускников, которые говорят о высокой степени психологической настроенности и внутренней готовности выпускника как личности к работе;
- 5) готовности руководителей различных предприятий и фирм сотрудничать с БГУ с целью совершенствования качества подготовки специалистов.

Итоги проведенного исследования в целом таковы.

---

<sup>1</sup> См.: Проблемы управления качеством образования в гуманитарном вузе: материалы VIII Всероссийской научно-методической конференции (23–24 октября 2003 г.). СПб., 2003.

Таблица 1

**Оценка работодателями уровня знаний, умений, навыков специалиста, окончившего физфак БГУ (чел.)**

№ п/п	Знания, умения, навыки	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень	Не оценивал
1	Основы социально-гуманитарных дисциплин	0	1	1	5
2	Естественнонаучные дисциплины	5	0	0	2
3	Общепрофессиональные дисциплины	5	0	0	1
4	Дисциплины специализации	0	0	0	5
5	Создание математических моделей процессов и объектов	5	0	0	0
6	Педагогическая и методическая работа в вузе, школе	0	0	1	5
7	Владения навыками управления трудовыми коллективами и применения их на практике	1	2	3	4
8	Разработка эффективных математических методов решения задач естествознания, техники, экономики и управления	6	0	0	0
9	Программно-информационное обеспечение	4	0	0	0
10	Составление проектов, смет, договоров, отчетов	1	0	0	4
11	Работа с научной литературой: рефераты, обзоры, рецензии	4	1	0	0

Результаты свидетельствуют, что работодатели не одинаково удовлетворены различными сторонами знаний, умений и навыков специалистов.

Хорошая подготовленность выпускников физического факультета к работе отмечается работодателями в области естественнонаучных (50 %) и общепрофессиональных (50 %) дисциплин, а также навыков создания мате-

математических моделей и объектов (50 %), разработок эффективных математических методов решения задач (более 50 %). Высокий уровень знаний отмечен в области программно-информационного обеспечения, навыков работы с научной литературой. Вместе с тем не все приобретенные за время учебы знания оказываются востребованными в сфере труда. Так, работодатель не может объективно оценить знания и умения специалиста физика в области гуманитарных дисциплин и дисциплин специализации, навыков педагогической и методической работы в вузе и в целом не доволен навыками работы в трудовых коллективах и управления ими.

В ходе опроса руководителей просили указать позитивные и негативные качества, которые характеризуют выпускников в процессе работы и определяют ее результат. Среди положительных качеств молодых специалистов были названы:

- *Уверенность в себе, активность, энергия.*
- *Способность к дальнейшему быстрому обучению.*
- *Творческий интерес, «горение».*
- *Работоспособность.*
- *Трудолюбие.*
- *Аналитическая и мыслительно-рефлексивная способность.*
- *Интеллектуальность.*
- *Эрудированность.*
- *Самоконтроль, уравновешенность, уважение к детям.*
- *Глубокие теоретические и практические знания.*
- *Самостоятельность.*
- *Ранняя специализация в производственных условиях на 3–5 курсах.*
- *Дисциплинированность.*
- *Интерес к работе.*
- *Стремление к совершенствованию знаний.*
- *Знание иностранного языка.*

Среди негативных качеств, характеризующих выпускника БГУ, руководителями отмечены следующие: «поверхностность знаний», «неспособность работать в коллективе», «доминирование личных интересов», «нежелание перестраиваться на новое содержание работы», «желание перепрофилироваться», «незнание психологии детей». Если обобщать сказанное, то весь негатив указывает на нежелание или отсутствие у специалиста желания учиться и работать над собой, исправлять недостатки, приобретать опыт. Негативная сторона результата работы – «недостаток материальных средств, необходимых для совершенствования».

Ожидаемый результат работы характеризуется руководителями следующим образом: «компетентность», «публикуемость в зарубежных изданиях», «готовность писать и защищать диссертацию», «написание хорошей программы», «подготовка уроков», «знание предмета», «способность разобраться в сложной

профессиональной и жизненной ситуации», «освоение материала за рамками или вне рамок профессиональной сферы», «исполнение порученного».

Качество работы выпускника в сфере труда определяется не только готовностью к профессиональной работе, но и условиями, которые она создает. В нашей анкете блок вопросов позволил оценить качество условий работы, предоставленных выпускнику университета. Это большой круг параметров, которые могут быть сгруппированы следующим образом:

- качество процедур, определяющих соответствие специалиста профессиональным обязанностям;
- качество стимулов к труду (создание перспективы, коллегиальность, стимулирование, роли, самостоятельность, обучение);
- перспективность и состояние дел в данной области труда;
- оплата труда и карьерный рост.

Качество процедур отбора кадров определяется умением нанимателя использовать методики, которые отбирают специалистов в соответствии с поставленной рабочей задачей. Качественная технология отбора уменьшает количество ошибок в результате несоответствия требований нанимателя и предложения специалиста. Абсолютное большинство руководителей не использует ни тесты, ни конкурсный экзамен. От одной трети до половины работодателей отбирают работников на основе критериев возраста, пола, семейного положения, жилищных условий, что вообще является нарушением конституционного права. Абсолютное большинство руководителей учитывают опыт работы, его результаты, рекомендации преподавателей вуза, проводят собеседование. Собеседование ставит своей задачей исследование мотивов выбора исследовательской работы, жизненные цели выпускника.

Каковы же критерии, по которым работодатели отбирают молодые кадры? Показатели, на которые в первую очередь ориентируются работодатели при приеме на работу, распределились следующим образом:

Тесты – 1 чел.

Опыт работы по специальности – 8.

Собеседование – 7.

Рекомендации преподавателей университета – 8.

Конкурсный экзамен – 1.

Социально-демографические характеристики: пол – 4, возраст – 5, семейное положение – 5, жилищные условия – 3.

Результаты опроса не обнаруживают владения руководителями качественными, лишенными субъективизма, методиками отбора молодых кадров, которые задавали бы однозначность и определенность требований к уровню подготовки специалистов и содержали прозрачные критерии оценки. Таковы формы отбора работодателями молодых специалистов. Проанализируем содержательную сторону их требований.

Так, для половины опрошенных руководителей важно:

- наличие у молодого специалиста высшего образования, специализации, соответствующей профилю организации и ее потребностям;
- «знание компьютера» и программ, владение информационными технологиями;
- умение читать и говорить на иностранном языке.

Менее актуальны для работодателей такие требования, как:

- умение зарекомендовать себя при собеседовании;
- знание рынка услуг, клиентов;
- деловая репутация;
- обучаемость;
- нормальный уровень требований к работе и оплате труда.

Половина респондентов указала на способность молодого специалиста мыслить аналитически и критически.

Из перечисленных требований руководителей полностью удовлетворяют в молодых специалистах:

- умение себя зарекомендовать;
- желаемые деловые качества;
- умение мыслить аналитически и критически;
- разумный уровень требований к условиям и оплате труда.

В целом пожелания руководителей связаны со следующими аспектами подготовки:

- основы математического моделирования;
- языки программирования;
- навыки работы преподавателя физики в школе;
- знание иностранных языков на высоком уровне, обучать второму языку;
- знание рынка потребителей и клиентской базы.

Как следует из анализа результатов опроса, качество процедур отбора молодых специалистов остается невысоким, так как процедуры отбора не формализованы и достаточно индивидуальны. Это первая проблема. Есть вторая ошибка, которую работодатель и подчиненный совершают вместе. Они устно договариваются о главном, полагая, что детали можно обсудить позднее. Это часто приводит к дальнейшему разочарованию. Например, человек, принятый на работу программистом, вдруг выясняет, что, помимо написания программ, будет выполнять большое количество дополнительной работы и функций (составление баз данных, системный администратор). В этом смысле заявка на специалиста за рубежом составляет не менее 2-х страниц текста, где точно указано, не соответствующих каким требованиям людей не рекомендовать на работу. Несостыковка требований работодателя и работника заключается в том, что образование всячески стремится про-

фессиональную задачу «расширить» и «углубить», достигая эффектов развития, в то время как в условиях конкуренции компания не может оплачивать увлечения своих сотрудников.

Это затрудняет возможность прогнозирования изменений в требованиях работодателей к уровню подготовленности и образованности специалиста, отслеживание динамики изменений. Исследование позволило определить, что из физиков и радиофизиков получают «проблемные» программисты, на педагогическом отделении у физиков слабая психолого-педагогическая база, методологические подходы к обучению, учебный процесс недостаточно обеспечен материально-технически. Следовательно, требования работодателей изменились в отношении тех специалистов, которые не выполняют научно-исследовательскую работу в области теоретической физики, а выполняют работу в смежной с физикой сфере – программирование, школьная педагогика, научный перевод.

Способность быстро адаптироваться к меняющимся условиям – также требование времени. Половина работодателей удовлетворена умением молодого специалиста продемонстрировать уверенность в себе, коммуникабельность, исполнительность, трудолюбие. Все это, безусловно, способствует интенсивности профессионального роста специалиста. Карьерному росту не способствует завышенная самооценка своих возможностей, неумение работать и создавать команду, планировать собственные проекты. Продвижение по службе непосредственно связано с умением заслужить уважение и признание коллег по работе, что работодателями указывается как проблема. Молодые специалисты недостаточно нацелены на успех, достижение конкретного результата.

Безусловно, самочувствие молодого специалиста определяется комфортностью создаваемых для него условий работы как коллективом, так и начальником.

Опрос проводился на предприятиях преимущественно государственной формы собственности, поэтому оплата труда определялась размером ставки оклада. «Каков средний заработок молодого специалиста – выпускника университета – на Вашем предприятии (учреждении, фирме)?»

85 тыс. – 1.

100 тыс. – 2.

160 тыс. – 4.

200 тыс. – 2.

Стипендия за рубежом.

Так, только в одном случае из десяти заработная плата лишь немного превышает размер университетской стипендии. В шести случаях из десяти она приближается к среднему стодолларовому эквиваленту. Уровень оплаты труда может быть главной причиной, по которой специалист-физик стремится сменить специализацию на программистскую.

Вместе с тем большинство работодателей ожидают от молодых специалистов выполнения работы высокой степени сложности, такой как научно-исследовательская и преподавательская. Реально молодые специалисты выполняют более широкий спектр профессиональных ролей, причем в четырех случаях из десяти работа носит исполнительский характер (табл. 2).

Таблица 2

**Ожидаемые и исполняемые специалистами профессиональные роли (чел.)**

Желаемые работодателями профессиональные роли (чел.)		Исполняемые молодыми специалистами профессиональные роли (чел.)	
Исполнительская	0	Исполнительская	4
Экспертная, совещательная	0	Экспертная, совещательная	2
Проектная, конструкторская	0	Разработческая (проекты)	2
–	–	Инновационная	1
Управленческая	0	Управленческая	1
Преподавательская	2	Преподавательская	2
Научно-исследовательская	8	Исследовательская	5

Можно говорить о том, что университетская подготовка более универсальна и широка по своему характеру, не только по степени сложности, но и по степени разнообразия выполняемой молодым специалистом работы. Напомним, что результат работы молодого специалиста видится в компетентности решения поставленных задач, публикуемости в зарубежных изданиях, готовности подготовить и защитить диссертацию, сделать хорошую программу, подготовить урок, знании предмета, способности разобраться в сложной профессиональной и жизненной ситуации, освоении материала за рамками или вне рамок профессиональной сферы, исполнении порученного.

Важным аспектом удовлетворенности работой является продвижение по службе и повышение в должности. Четверо из десяти работодателей счита-

ют это возможным уже через три года, двое – через два года, и двое считают, что необходимо более 3-х лет работы. Во многом это определяется не желанием руководителя, а наличием рабочих мест, финансированием, личными планами молодого специалиста. Не секрет, что повышение требований молодого специалиста к бытовой и жизненной обустроенности, рост требований к профессиональному развитию приводит к резкому падению авторитета специалиста в коллективе. «Приоритет личных интересов человека в ущерб делу» – одна из слабых сторон молодого специалиста. «Предполагали ли Вы возможность его увольнения после окончания 3-летнего периода работы?» Да – 4 человека, Нет – 6 человек.

«Переходный период» роста выпускника до уровня опытного специалиста бывает тернистым. Учреждение не готово оплачивать не только профессиональные увлечения молодых специалистов, но и привычки, сохранившиеся от студенческих лет. Эти обстоятельства оказываются решающими, и, отработав положенные три года и повысив квалификацию, многие отказываются от продолжения трудового контракта. Сложным для бывшего студента может быть отсутствие привычного педагогического окружения, внимательного не только к его профессиональным, но и личностным, смысло-жизненным проблемам. Университеты сегодня сознательно формируют студента, который всегда в пути, в вечном поиске некоего образовательного идеала, лучшего вуза, курса и специальности. Зачастую молодого специалиста повергает в шок необходимость оседло-сидячего, кабинетно-лабораторного образа жизни и товарная форма его профессиональных навыков. Это одна из причин, по которым образование, полученное молодым специалистом, может оказаться низкооцененным. Вторая причина – состояние дел в отрасли предприятия. Молодые специалисты легко покидают рабочие места предприятий, в которых ходят слухи об их быстрой ликвидации. Между тем крупные предприятия, учреждения могут годами функционировать в состоянии упадка, проходя различные этапы самотрансформации, реструктуризации и переподчинения, так что этот процесс не означает их окончательного исчезновения. Однако не все молодые специалисты это понимают и всерьез воспринимают разговоры о трагическом состоянии дел.

Потеря первой работы также часто бывает связана с юридической некомпетентностью молодого специалиста. Молодые специалисты не умеют обсуждать в деловой форме условия трудового соглашения, свои права, льготы и обязанности, требовать работу согласно полученной квалификации, договариваться о приемлемом графике работы, командировках, дополнительном обучении, критериях премирования труда и т. п. Все эти обстоятельства сказываются на качестве его работы. Рыночная система не обесценивает, а, наоборот, усиливает значение юридического аспекта в трудовых отношениях.

Степень удовлетворенности работодателей качеством образования выпускников влияет на доверие к факультету и университету в целом. «Какой

вуз в Белоруссии готовит высококвалифицированные кадры, в которых нуждается ваше предприятие?» БГУ – 6, Педуниверситет – 3, БГУИР – 1 человек.

Между тем руководство БГУ (здесь мы апеллируем к данным интервью с деканами исторического, экономического, юридического факультетов) видит ситуацию с распределением студентов следующим образом. Система распределения (или трудоустройства) будет трансформироваться постепенно в естественный механизм конкуренции компетенций на рынке труда. Прогноз деканов о тенденциях трудоустройства заключается в том, что общей картины для всех выпускников предугадать нельзя, все зависит от способностей человека, его желания и настойчивости. Притом, что механизм управления трудоустройством выпускников, по мнению опрошенных, носит всегда систематический характер, такие виды обратной связи, как проверка наличия выпускников на рабочих местах, фиксация и анализ причин увольнений, потеря первой работы и т. п., отзывы нанимателей, систематически или вообще не анализируются. Список потенциальных работодателей пополняется на личных и профессиональных контактах. Информацию о состоянии рынка труда ответственные за распределение деканы получают в отделах кадров предприятий, кадровых агентствах и средствах массовой информации. Однако значимость этой информации вторична. Специальных исследований на факультетах не проводят, так как для этого нет финансирования.

Таким образом, система трудоустройства выпускников в том виде, в каком она существует, себя изживает. Проблема поиска новых незанятых секторов на рынке труда, в особенности в крупных городах, таких как Минск и областные центры Республики, становится все более актуальной.

Вот мнение заместителя декана исторического факультета: «Всю необходимую информацию получаю в Министерстве образования, непосредственно от директоров школ, учебных заведений. По молодым специалистам “бьют” бытовые проблемы. Если родители их в состоянии поддержать, то можно себя реализовать профессионально; если нет – то прокормить себя и свою семью невозможно. Мужчины предпочитают пополнять рынки, чем работать учителем. Конечно же, это не делает рекламу факультету. Но тут есть какие-то другие ценности. С кадровыми агентствами, отделами кадров, центрами занятости, средствами массовой информации отношения не поддерживаю – там нет нужной информации. Кто станет искать историка через кадровое агентство?»

В то же время государство должно понимать, что исторические факты, то, как их интерпретировать, преподносить, освещать, что замалчивать или открывать в архивах, – это, по существу, политика. Право трактовать так или иначе исторические факты, события – это и есть власть знания, власть традиции, право говорить от имени предков. Чем эта реализация прав на память прошлого, не оплачиваемая в настоящем, обернется в будущем?