

Т.Б. ПОЛОНЕВИЧ (МИНСК)

**АДАПТАЦИЯ ВЫПУСКНИКА ВУЗА К УСЛОВИЯМ РЫНКА ТРУДА:  
ПРОБЛЕМА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ**

Освещается актуальная для современной Беларуси проблема востребованности выпускников высших учебных заведений на рынке труда. Анализ сложившейся ситуации спроса и предложения рабочей силы показывает, что интегральным оценочным показателем выпускника при трудоустройстве является его конкурентоспособность. Данная характеристика в отечественной науке практически не изучена, поэтому особенности и факторы конкурентоспособного выпускника раскрываются через призму изучения опыта разных стран.

This article deals with the actual problem in modern Belarus – that of demand for graduates from higher educational institutions on the labor market. The analysis of the settled situation of labor supply and demand proves that competitiveness is seen as an integrated ratable parameter of the graduate contributing to have employment. The given characteristic has not been practically studied in the national science therefore the peculiarities and factors of a competitive graduate are viewed through the prism of learning the experience of other countries.

В настоящее время одна из задач высшей школы – подготовка компетентного специалиста, способного в короткие сроки приспосабливаться к реалиям и требованиям рынка труда. Успешность трудоустройства выпускников вузов является одним из критериев эффективности работы не только системы высшего образования, но и экономики в целом.

Функционирование института высшего образования на сегодняшний день встроено в рыночные отношения сразу двух сфер – образовательной и трудовой. Это выражается в формировании предложений как на рынке образовательных услуг, так и на рынке трудовых ресурсов. Конъюнктура рынка образовательных услуг складывается из спроса непосредственных потребителей образовательной услуги (студентов) и предложения вузов в виде образовательных программ. Конъюнктура же рынка труда складывается из спроса со стороны производства на выпускников и предложений вузов в виде специалистов, освоивших определенную образовательную программу. Таким образом, работодатель является опосредованным потребителем конечного продукта системы образования – выпускника, следовательно, его требования также будут выступать своего рода спросом образовательных услуг. Заинтересованные в образовательных услугах субъекты принадлежат и к сфере образования, и к сфере труда. Система высшего образования осуществляет свою деятельность, находясь одновременно под давлением интересов и требований субъектов этих двух сфер.

Итак, высшее образование развивается сегодня в контексте рыночных преобразований, вследствие чего становится возможным учитывать требования экономических категорий к ее функционированию. К таким категориям относятся спрос и предложение, конкуренция и конкурентоспособность.

Необходимо отметить, что динамика спроса на специалистов определенного профиля и квалификации в современной Беларуси на рынке труда вступила в противоречие с традиционно сложившейся системой их подготовки, номенклатурой специальностей и специализаций, периодом подготовки определенного специалиста.

Последнее проявляется, в частности, в том, что студенты хотят получить дополнительные к основным циклы дисциплин, приобрести дополнительные умения и знания. Об этой тенденции свидетельствуют данные социологических исследований. В частности, ежегодное исследование студентов четвертых курсов БГУ, которое проводит Центр социальных и политических исследований БГУ, показывает, что выпускникам для будущей работы не хватает прежде всего знаний иностранных языков (об этом заявляют примерно 60 % опрошенных), основ управления и экономики, организаторских навыков (55 %), узкопрофессиональных знаний (33 %). Такое смещение интересов в сторону экономики, менеджмента, иностранных языков подтверждается и результатами исследований. Выпускник понимает, что при переходе от учебы к работе ему недостаточно того багажа знаний и умений, ко-

торые обеспечивает университет, так как работодатели предъявляют свои требования к специалисту на вакантную должность.

С точки зрения вуза востребованность, адаптивность, конкурентоспособность выпускника сводятся к его соответствию требованиям государственных образовательных стандартов, предусмотренных для каждой конкретной специальности. Проблема заключается в том, что они нередко идут вразрез с ожиданиями работодателей, которые нанимают на работу молодых специалистов.

Неадекватной функциям института образования представляется такая ситуация, когда ориентиром выступает только удовлетворение желаний молодых людей без учета состояния рынка труда. В то же время некорректно ожидать только лишь покрытия актуальных потребностей экономики, игнорируя при этом устремления молодежи. Институт образования – сложный, тонко организованный организм, занимающий специфическое положение в обществе, и динамику его развития нельзя рассматривать упрощенно.

В современной ситуации система высшего образования оказалась, как и многие иные структурные элементы общества, во многом не готовой к происходящим переменам. Вследствие своей инерционности система образования на многие вызовы реагирует с опозданием, однако не всегда. Исполнение государственных планов (кого и сколько готовить) сменилось ориентацией на запросы тех, кто непосредственно пользуется образовательными услугами. Университеты расширили прием по профессиям, востребованным в данный момент, и этот процесс принял лавинообразный характер. И хотя подготовка специалистов шла без учета реальных потребностей в кадрах в количественном выражении, однако в определенной степени она явилась откликом на фактически существующий социальный заказ.

Переориентация системы образования на спрос со стороны молодежи связана не только с отсутствием необходимых импульсов от работодателей. Она в большей мере вынужденная. Все звенья системы образования понесли потери, лишившись прежней финансовой поддержки государства. Система образования ищет ее у непосредственных потребителей услуг, действуя так, чтобы заинтересовать их своими предложениями.

При этом необходимо отметить, что сложившаяся ситуация несоответствия спроса и предложения на рынке труда не является уникальным явлением в развитии системы образования. Периодически наблюдаются колебания спроса на определенные специальности со стороны как хозяйствующих субъектов, так и самих абитуриентов и выпускников. Каждое учебное заведение вступило в систему рыночных отношений с разным стартовым капиталом и вынуждено как бы заново подтверждать целесообразность своего существования. Один из важных критериев деятельности вузов – уровень выпускника – молодого специалиста. Для учебного заведения такой маркетинговый подход к организации собственной деятельности означает необходимость поиска и реализации таких подходов, которые обеспечивали бы будущему специалисту перспективы социального роста с точки зрения личностных и общественных целей развития. Это станет возможно, когда в образовательном процессе будет сознательно развиваться комплексная личная потребность в соединении узкого профессионализма и универсализма.

Понятие конкурентоспособности специалиста в настоящее время практически не разработано. Если рассматривать это определение в отношении любого другого товара, то его смысл заключается в следующем: конкурентоспособность товара – это его относительная и обобщенная характеристика, выражающая его выгодные отличия от товара-конкурента по степени удовлетворения потребности и по затратам. Таким образом, комплекс конкурентоспособности любого товара может состоять из трех групп параметров – технических, экономических и социально-организационных. Рассмотрим их применительно к будущему специалисту.

В группу *технических* входят специальность и специализация, объем освоенной программы в часах, дисциплинах, уровнях подготовки, соответствие стандарту или повышение его, соответствие образовательному ориентиру и стратегии, цели и содержанию профессионального обучения, получаемый документ. Конкурентоспособность белорусского выпускника во многом зависит и от конкурентоспособности вуза. Если часы, объем усвоенной информации и диплом сегодня задаются государственным стандартом, т. е. унифицированы, а программы и планы не столь мобильны, чтобы отвечать запросам производственной сферы, то специальность и специализация играют немаловажную роль при трудоустройстве, так как они неодинаково востребованы на рынке профессий и имеют разный статус. Значит, и требования, предъявляемые работодателями к носителям непрестижных и невостребованных специальностей, будут жестче. Еще один важный момент – на рынке труда имеет «вес» статус вуза, а точнее, его форма собственности. Белорусский работодатель (представитель не только госсектора) склонен доверять проверенному десятилетиями образованию: во-первых, государственные вузы предлагают более широкий ассортимент профессий всех направлений в отличие от негосударственных, а, во-вторых, контингент студентов, как показывают наблюдения самих преподавателей, неодинаков как по уровню подготовки (в том числе довузовской), так и по мотивации. Также сегодня, имея в большинстве своем выпускников одного уровня, мы не можем оценить их конкурентные свойства с позиции полученной степени (бакалавр, специалист, магистр), а также лет, потраченных на обучение. И полученная степень играет роль лишь в академической научной среде.

Вторая составляющая оценки конкурентоспособности – *экономическая*. Она предусматривает затраты на подготовку специалиста: квалификация преподавательских и научных кадров, материально-техническое, нормативное оснащение и методическое сопровождение учебного процесса и т. д.

Специфичным для нашей страны является то, что зачастую затраты и прибыль от выпускника как образовательного продукта принадлежат разным субъектам, т. е. студент бюджетной формы обучения в будущем может приносить прибыль как частному предприятию, так и другой стране, а студент, оплативший обучение по избыточной с точки зрения рынка труда специальности, обесценится как специалист, работая не по специальности, либо потратится на дополнительное образование. Отсюда трудность в оценке прибыльности/убыточности полученного образования для субъектов рынка образовательных услуг.

И наконец, *социально-организационные* параметры: учет социальной структуры потребителей, в данном случае самих выпускников и работодателей, национальных и региональных особенностей организации производства; социальный заказ на специалиста, спрос на рынке образовательных услуг, ситуация на рынке труда, конкурентность модели специалиста в отношении мировых стандартов.

В Беларуси существует сочетание советского способа взаимодействия образовательной и трудовой сфер, для которого характерна ставшая традиционной процедура принудительного распределения по критерию успеваемости, и западного, основанного на активности субъектов рынка (в особенности студентов). Современная ситуация на рынке труда свидетельствует о более высоких требованиях к уровню образования выпускников университета со стороны негосударственного сектора интеллектуального труда и производства. Многие выпускники сегодня являются желанным «уловом» для зарубежных работодателей. С одной стороны, государство и вуз теряют значительные средства, затраченные на подготовку уехавшего или ушедшего в частную сферу специалиста, с другой – косвенно подтверждается конкурентоспособность его профессиональных, личных, деловых качеств.

Итак, сегодня наблюдается разрыв между рынком высшего образования, ориентирующимся на запросы абитуриентов, и реальным отечественным рынком труда, ориентирующимся на требования работодателя.

Специфика выпускника как товара состоит в том, что его конкурентоспособность характеризуется длительным использованием. Именно поэтому требуется значительное время для того, чтобы получить статус конкурентоспособного. Если же это случается, то в течение достаточно долгого времени учебное заведение может иметь этот статус как своего рода гарантию. Вместе с тем однажды завоеванная конкурентоспособность предъявляет повышенные требования к организации учебного процесса вуза.

Принятие на работу молодого специалиста подтверждает его успех среди конкурентов, но не гарантирует пожизненный найм. Важно оставаться конкурентным и после получения работы. И в этом смысле за показатели качественной подготовки выпускника российскими и белорусскими авторами приняты три основных интегральных критерия:

- количество времени, необходимое ему для адаптации на рабочем месте в соответствии со своей специальностью;
- количество смежных специальностей, по которым выпускник может работать без значительных затрат времени и сил на их освоение;
- готовность и способность продолжить свое образование на следующей, более высокой ступени.

В отличие от обычного товара оценку работе предприятия (учебного заведения) дает не только потребитель (студент, выпускник, работодатель), но и сам производитель (преподавательский и учебный персонал). Именно они определяют, выгодно ли им при данных условиях создавать товар, т. е. готовить и выпускать специалистов<sup>1</sup>.

Итак, конкурентоспособность – это свойство специалиста, выпускника побеждать на рынке высококвалифицированного труда. Эта характеристика, на наш взгляд, лежит в основе процесса адаптации выпускника, является основным критерием успешного трудоустройства. В нашем понимании адаптация выпускника сводится к нахождению им полноценного рабочего места, соответствующего его профессии и уровню квалификации, устраивающего его по условиям и режиму труда, заработной плате, социальным гарантиям, возможностям карьерного роста и творческой самореализации.

Изучение опыта других стран при определении конкурентоспособности специалистов позволяет выявить своеобразный подход к подготовке и адаптации выпускников вузов к рынку труда.

Так, например, в Японии конкурентная борьба начинается уже на этапе вступительных экзаменов в университеты: все выпускники школ хотят поступать в престижный вуз, поскольку знают, что после его окончания они получат хорошее место в известной фирме, так как единственное, на что смотрят компании, – это название учебного заведения, которое выдало диплом. Следовательно, ни студенты, ни родители, ни общество в целом не ожидают от студентов вузов серьезных усилий в освоении наук. «Прежде всего в университетах бросаются в глаза поиски студентами приятного времяпрепровождения в течение четырех лет обучения, причем сами факультеты способствуют сохранению такого положения дел»<sup>2</sup>. Такая ситуация складывается во многом потому, что мобильность японского рынка труда очень низкая, доминирует система пожизненной занятости, предприниматели вкладывают значительные средства в разработку собственных программ обучения, в том числе и для выпускников вузов.

Итак, колледжи и университеты не занимаются обучением. Их единственная функция – сортировать и классифицировать студентов в ходе вступительных экзаменов, а через четыре года направлять их в мир с дипломом учебного заведения.

При наличии системы пожизненной занятости и акцента на старшинство при продвижении по службе и оплате труда большинство служащих, как ожидается, будут работать в одной и той же компании до выхода на пенсию. Поэтому бизнес вкладывает значительные средства в свои собственные программы обучения по месту работы. С этой точки зрения для работников многих крупных фирм прием на работу означает начало карьеры, а не временную занятость. Следовательно, основным критерием при приеме на работу выступает продемонстрированная способность и желание учиться, а не компетенция.

Многие японские компании не заинтересованы в приеме на работу людей, имеющих специализацию в определенной области знаний. Ценность представляет специалист, способный эффективно работать в коллективе, полностью отождествив свои интересы с интересами фирмы. Специалист фактически «вращается» фирмой и на ее средства, проходит в ней практику. Необходимо отметить, что предпочтение отдают бакалаврам – широко образованным выпускникам, которых фирма специализирует «под себя»<sup>3</sup>. Даже в эпоху развития новых технологий доминирует традиционное убеждение в том, что важно прилежание в учебе, а не способности, что фирмы сами научат новичков необходимым умениям и навыкам. Предпринимателю важны не конкретные знания выпускника, особенно гуманитарных специальностей, а умение работать в группе, сохранять традиции гармонии и единства. Основным требованием, предъявляемым бизнесом к системе высшего образования, становится подготовка творческих, неординарно мыслящих, способных к инновациям и инициативе людей.

Особое внимание в японской практике подготовки специалистов уделяется развитию такого качества, как целостность мышления. Предприятиям вменяется в обязанность нести социальную ответственность за развитие работника, его самосовершенствование. Анализ такого подхода дает основание предполагать, что система подготовки специалистов должна ориентироваться на такой заказ общества и обеспечивать развитие подобных качеств во время учебы. В конечном итоге это и способствует конкурентоспособности.

Изучение американского опыта позволяет говорить о многообразии форм активного участия американского бизнеса в подготовке рабочей силы (в частности, финансирования внутрифирменной подготовки кадров с последующим трудоустройством, которая стала, по словам экспертов, «теневой системой образования», призванной компенсировать недостатки университетского образования) и работе в Центрах профессионального роста (карьеры), действующих при университетах (частных и государственных) в обязательном порядке. Они являются связующим звеном между образовательным учреждением (правильнее сказать, его учениками, так как именно они проявляют особую активность при своем трудоустройстве) и работодателем. Найти место работы американский студент стремится уже на первом курсе, что является залогом получения профессии, а не диплома. Таким образом, конкурентная борьба среди выпускников начинается уже во время студенчества. Статус оканчиваемого университета является значимым, но далеко не определяющим конкурентоспособность выпускника фактором.

Апробированная и зарекомендовавшая себя система методик оценки конкурентоспособности специалиста – эссе, свободные дебаты, мозговой штурм, презентация, портфолио/паспорт профессиональной карьеры студента (Portfolio/Career Passport) – оправдала себя в американских высших учебных заведениях и подтверждена временем. Последнее представляет собой индивидуальный портфель официальных документов, отражающих знания, умения и навыки студента, которые могут быть востребованы на рынке труда. Основное назначение паспорта – помочь выпускникам совершить переход от учебы к трудовой деятельности или к продолжению обуче-

ния на более высоком уровне и представить работодателям наиболее полные сведения о квалификации, а также академических знаниях, умениях и навыках молодых людей – претендентов на место работы. Паспорт профессиональной карьеры в упорядоченной форме показывает, какие профессиональные и академические знания, умения и навыки студенты приобрели в процессе обучения, трудовой практики и внепрофессиональной деятельности. Особое внимание уделяется оцениванию так называемых «навыков подготовки к занятости» (Employability skills), которые являются общими для всех профессий и представляют собой общетрудовые и социально-психологические умения и навыки, способствующие успеху<sup>4</sup>.

Таким образом, портфолио/паспорт профессиональной карьеры имеет, несомненно, важное значение для всех участников процесса подготовки и использования рабочей силы на современном рынке труда. Так, для выпускника системы профессионального образования паспорт прежде всего несет психологическую нагрузку, способствует развитию самооценки и самоанализа, а также повышает шансы на получение рабочего места. В паспорте не содержится негативной информации о студенте, т. е. не проставляются отрицательные отметки по тем предметам, которыми он не овладел, они просто не включаются в сертификат, не перечисляются возможные недостатки в поведении и т. д. Это побуждает выпускника дорожить паспортом, учит выгодно «продать» себя работодателю, понимать контрактную основу мира занятости, согласно которой взамен оказанных услуг будет производиться оплата.

Для работодателей паспорт профессиональной карьеры ценен тем, что показывает, что умеет и может делать претендент, а не то, чему он был обучен. Кроме того, паспорт позволяет более эффективно провести профессиональный отбор, подобрать место работы, наиболее соответствующее профессиональным и академическим компетенциям выпускника, в конечном итоге это способствует повышению производительности труда, уменьшению затрат на переподготовку, снижению текучести кадров.

Что касается белорусской реальности, на наш взгляд, высшее учебное заведение в идеальном варианте должно иметь обобщенную *модель конкурентоспособного специалиста*. Ориентация на эту модель выполнит сразу две функции: повысит конкурентоспособность выпускников на рынке труда и, как следствие, облегчит им проблему трудоустройства и учебного заведения.

В качестве базовых *критериев* модели конкурентоспособности будущего специалиста можно предложить: объекты освоения в процессе подготовки (структура культуры специалиста), требования к личностным качествам будущего специалиста, а также к умениям, навыкам и способам деятельности.

Рассмотрим, в какой степени учебное заведение реализует компоненты конкурентоспособного специалиста, используя данные социологического исследования Центра проблем развития образования БГУ.

1. *Структура культуры специалиста: ее составляющие*. Современная молодежь получает достаточно теоретических знаний и навыков, она адаптирована к современным нормам и ценностям. Однако молодежи свойственна эмоциональность и идеализм, что соответствует возрастной норме, но снижает конкурентоспособность.

В современных условиях информационного общества все больше требований предъявляется к эффективной коммуникации и речевой культуре. Не секрет, что многие студенты технических вузов не отличаются грамотностью, что объясняется доминированием технических способностей над гуманитарными. Но именно владение культурой речи и коммуникативными навыками является одним из требований к современному специалисту, поскольку демонстрирует одновременно уровень его духовного, общекультурного и интеллектуального развития. В настоящее время, когда большинство государств полиэтнические, необходимым условием выступает культурная

и этническая толерантность и одновременно сохранение собственной культурной идентичности. Кроме усвоенных социокультурных знаний, от современного специалиста требуется готовность к изменяющимся условиям, умение адаптироваться и реализовывать свой потенциал. Идеалом становится мультикультурный человек, что требует от будущего специалиста знания иностранных языков, особенностей невербальной коммуникации и символики других народов.

2. *Требования к структуре личности будущего специалиста:* составляющие. Рассмотрим, в какой степени вуз формирует личность вообще и конкурентоспособную личность в частности. Формирование личности осуществляется вузом через воспитательную деятельность и психолого-педагогическую поддержку личностного развития. Воспитательная функция является необходимой и, так или иначе, осуществляется во всех учебных заведениях. Однако большинство качеств, важных для конкурентоспособности специалиста, закладывается и формируется еще в детстве, поэтому нет необходимости рассматривать способы их формирования вузом. Более важной является психолого-педагогическая поддержка личности.

Необходимость такой поддержки выступает прямым следствием реализации личностно развивающего подхода и в последнее время рассматривается как исходная норма профессиональной деятельности педагога высшей школы. В центре внимания всех проводимых в вузе мероприятий оказывается не специальность, а конкретный студент. Важнейшим аспектом вузовского образования считается личностное становление студента, после этого и на его основе идет поиск путей реализации будущего специалиста в профессиональной среде.

Современные исследователи отмечают отсутствие у студентов самостоятельности, несформированность их жизненной позиции, пассивность и неспособность отстаивать жизненные ценности, что говорит о недостаточной сформированности компонентов конкурентоспособной личности. Подготовка квалифицированного специалиста невозможна без личностной зрелости, проявляющейся в ответственности за свой выбор, собственные успехи и неудачи. Задача психолого-педагогической поддержки – возвращение студенту уверенности в себе, формирование самостоятельности. Для этого используются две стратегии: анализ собственных интересов, ценностей, представлений, с одной стороны, и построение жизненной перспективы – с другой. Такой подход еще раз подчеркивает важность изучения жизненных планов молодежи и их соотношения с возрастной нормой.

3. *Требования к умениям, навыкам и способам деятельности.* Обратимся к ряду исследований, посвященных жизненным стратегиям и планам студентов, чтобы рассмотреть степень их соответствия модели конкурентоспособного специалиста. Исследования показывают, что такие важные для специалиста качества, как общительность, склонность к взаимодействию с людьми, широта взглядов, богатое воображение, умение теоретически рассуждать и экспериментировать, готовность к новому и необычному, демонстрирует лишь небольшая доля студентов. Для них также характерны установка на высокий уровень социальной мобильности, стремление стать дипломированным специалистом в узкой области, завести полезные знакомства и связи, наиболее прагматичный настрой.

Отметим, что студентам с высоким уровнем профессиональных притязаний свойственно проявление в поступках логичности, точности и объективности, ориентация на активный и творческий образ жизни, уверенность в своих способностях, хладнокровие и трезвый расчет. Таких студентов, к сожалению, очень мало.

Общительность коррелирует с высоким уровнем материальных притязаний, но и одновременно с низкой ценностью образования и содержания труда. Таких студентов большинство. Очевидно, что на высокий уровень

социальной и профессиональной мобильности ориентировано меньшинство студентов, а значит, меньшинство демонстрирует наличие определяющих конкурентоспособность качеств.

Таким образом, очевидно, что теоретической модели конкурентоспособного специалиста не соответствует большинство выпускников. Их профессиональный выбор является необоснованным и опирается на показатели престижности профессии. Несмотря на то что вуз обладает значительными возможностями для формирования конкурентоспособности, в настоящее время социокультурной теоретической модели конкурентоспособного специалиста соответствует небольшое число выпускников университета.

Белорусские выпускники в процессе учебы получают немало знаний и навыков, но проблема заключается в отсутствии необходимой связи между рынком образования и рынком труда. Общеизвестно, что набор большого количества студентов является положительным фактором для вуза, однако важно также его значение для экономики региона. Усилившиеся за последнее время проблемы с трудоустройством молодежи сделали важным фактор ответственности образовательного учреждения за последующее трудоустройство его выпускников. Отсюда возникает необходимость в как можно более точном описании требований, предъявляемых к выпускнику реальными условиями производства и спецификой местного рынка труда (профессия, навыки, квалификация), а во-вторых, в проектировании системы адаптации студентов к этим условиям. Одним из традиционных способов разрешения проблемы соответствия рынков образовательных услуг и труда является заключение долгосрочных договоров учебного заведения с организацией-работодателем и привлечение ее к учебному процессу. Формами такого взаимодействия могут быть:

- предоставление предприятием вузу данных о вакансиях и о потребностях в кадрах на временное и постоянное трудоустройство;
- сбор данных для анализа спроса на специалистов и прогноза развития ситуации на рынке труда;
- предоставление предприятию информации об учебных услугах в вузе и за его пределами;
- персональное трудоустройство студентов, зарекомендовавших себя по результатам прохождения практик;
- заключение контрактов с работодателями на ранних стадиях обучения;
- обучение в вузе по договорам и целевым контрактам с предприятиями;
- сбалансированная, целенаправленная подготовка кадров для конкретных предприятий по усиленным относительно традиционного уровня программам;
- участие представителей предприятия в защите дипломных проектов и др.

Таким образом, создается сотрудничество, взаимодействие сфер труда и обучения, устанавливаются тесные контакты с работодателями на основе рыночных механизмов. Трансформация образовательных программ и планов подготовки кадров высшей квалификации в соответствии с моделью конкурентоспособности будущих специалистов должна стать, по нашему мнению, отправной точкой в реализации названных мероприятий и способствовать успешной адаптации выпускников вузов к условиям современного рынка труда.

<sup>1</sup> См.: Ильязова М.Д. Вопросы разработки модели выпускника современного вуза в системе управления качеством образования // Материалы III Междунар. науч. конф. «Россия и Восток. Обучающееся общество и социально-устойчивое развитие Каспийского региона»: в 2 т. Астрахань, 2005. Т. 1: Научно-образовательное пространство Каспийского региона. С. 108–111.

<sup>2</sup> Masayuki T. Higher Learning: A Market with Potential // Economic Eye. 1993. Spring. P. 17.

<sup>3</sup> См.: Blank W. E. Handbook for developing competency-based training programs. New Jersey, 1992.

<sup>4</sup> См.: Бартелеми Д., Роба Р., Бирзеа Ц., Леклерк Ж.-М. Европейское измерение в среднем образовании // Стандарты и мониторинг в образовании. 2000. № 6. С. 26–43.

Поступила в редакцию 19.01.11.