

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

МАРКЕТИНГОВАЯ МОДЕЛЬ КАЧЕСТВА СОВРЕМЕННОГО УНИВЕРСИТЕТСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В сфере образования традиционно превалирует взгляд, что колледжи и университеты являются хранителями, трансляторами и генераторами знаний и что, за исключением некоторых профессий, наиболее тесно связанных с практикой (например, медицина, правоведение), высшее образование утратит некоторую самооценку, если всего лишь станет фабрикой по производству «новых знаний» в мире бизнеса, прагматики и утилитаризма, поставит своей целью производство конкурентоспособных кадров для работодателей.

Выбор университетами своего будущего чем-то напоминает выбор, перед которым оказываются родители в воспитании своих детей. С одной стороны, родители стремятся сохранить естественные традиции семьи и воспроизводить в этих традициях «образ» своего ребенка, с другой стороны, хотят видеть его в будущем вполне современным человеком, активным и деятельным, «востребованным» не только в рамках своего ближайшего семейного окружения. Начало жизненного успеха – это умение создать в себе потребность. То, насколько ты нужен, определяет место в социальной иерархии. Количество контактов, обращений, ссылок, звонков и всевозможных сообщений, скорость речи и способность реагирования являются механизмом создания престижа и социального успеха.

Прежде всего о самом понятии качества.

В традиционном понимании это соответствие определенным критериям контроля и стандартам. Однако стандарт, понимаемый как соответствие образцу, а образец – как соответствие требованиям эксперта или экспертной группы, все также приобретает субъективный смысл.

В современной ситуации неопределенности самая сложная вещь – удержание стабильности в критериях качества (в том числе образования) и требованиях экспертных групп.

Значимость и авторитетность одной экспертной группы сменяется значимостью другой, вслед за чем меняются стереотипы и критерии. Пожалуй, есть один неизменный критерий качества – постоянное совершенствование, движение, обновление. Вместе с тем в рамках социальной системы существуют группы экспертов, обладающих достаточным высоким социальным

статусом, которые отдают предпочтение «традиционному» понятию качества. Понятия качества и традиции относятся к одному смысловому ряду, поскольку традиция есть традиция поддержания определенного качества.

В социологическом смысле механизм определения качества, наряду с понятиями экспертных групп, тесно сопрягается с механизмами, которые можно обозначить как механизмы образования власти. В традиции М. Фуко образование понимается как непосредственный механизм осуществления власти.

Качество, понимаемое как удовлетворение запросов потребителей образования, означает, что экспертная группа, определяющая стандарт качества, может управлять, подавлять или действительно соответствовать требованиям потребителей в зависимости от избранных ею критериев и механизмов отслеживания того, насколько удовлетворены те или иные запросы.

Как следует из изложенного выше, моделей качества, взятых за основу эмпирического анализа, может быть несколько. В настоящее время имеют место следующие модели:

- *субъектная*, где кадры, люди решают все;
- *институциональная*, согласно которой качество определяется инструкциями, определяющими взаимодействие подструктур института;
- *маркетинговая*, определяющая качество колебаниями спроса со стороны потребителей и предложений, формируемой институтами, а также затрат и цены;
- *бюрократическая*, носящая самосохранительную функцию, представляющая собой вид формальной отчетности;
- *перспективная*, ориентированная на горизонт – к примеру, ориентированная на «стандарты» общеевропейского качества;
- *ориентированная на настоящее* (реальность).

Сегодня в организации труда преподавателя и студента преобладает количественный подход. Преподавателю платят «за часы», студенту – за баллы на экзамене. В современной системе организации образования полностью отсутствует субъективный критерий, а он то и отвечает за качество. В механизме оценки качества-эффективности социальных институтов недостает субъективных механизмов оценки результатов их работы. То есть проблема качества всегда связана с дифференциацией результатов и отбором лучших образцов.

Релятивность качества определяется вкусом и возможностями его потребителя. Современные маркетинговые исследования имеют отработанные методики исследования качества товара и услуг в зависимости от требований потребителей различного уровня. Вместе с тем это не исключает такую составляющую качества, как соответствие образцам.

Релятивизм качества как образовательной категории определяется не только **субъективностью потребителя**, но другой непостоянной величиной – **ценой**. Цена является количественным выражением данного качества. Следовательно, качество образования можно считать высоким, если при соответствии образцам оно осуществляется при невысоких фиксированных за-

тратах на него. Кроме того, потребители образования (студент, работодатель, родители студента, общество в целом) разного уровня платежеспособности могут иметь разные требования к качеству образования, так как они имеют различные возможности в вариантах выбора.

Кроме того, качество университетского образования определяется его уровнем в других сферах (средних школах, лицеях, гимназиях). И наконец, на качество образования оказывает влияние огромное количество случайных факторов социокультурного порядка, как то: семья с ее языком и традициями, район проживания в городе и др., статус государства в международном пространстве и др., права студента, которые определяют его возможность пользования различного рода услугами, статус специалиста и место, которое он сможет занять после окончания учебного заведения.

Последние факторы часто выносят за скобки измерительных процедур качества образования (как его видит потребитель), сосредоточившись прежде всего на образовательном процессе. В поле зрения исследователя прежде всего попадают роли преподавателя, учебная среда, содержание образования. В конечном счете пересматривается учебный план и учебная нагрузка преподавателя и студента.

Совершенно в духе этой идеи сформировалось иное, современное понимание качества образования как степени удовлетворения внешнего и внутреннего потребителя образовательных услуг. Для этого необходимо ответить по крайней мере на 3 вопроса: 1) кто является этим потребителем; 2) каков механизм отслеживания степени удовлетворенности потребителя образования и, наконец, 3) каковы критерии удовлетворенности и какие параметры особенно важны для настоящего (или перспективного) момента.

В американской и западноевропейской традиции качественное образование занимает определенное место в причинно-следственной цепи успешной профессиональной и статусной карьеры выпускника. Другая тенденция – когда качественное образование является не средством, а целью жизни, достигая которую человек затрачивает все имеющиеся у него резервы. Наша «парадигма образования» по своей сути ближе к последней модели.

Попробуем проанализировать, опираясь на эмпирический материал, востребованность и возможности профессиональной самореализации выпускников БГУ на отечественном рынке труда. Исследование проводилось (включая подготовительные этапы) в 2002–2003 гг. в рамках научно-исследовательской темы «Проблема качества университетского образования в условиях многоуровневой системы подготовки специалиста». Инструментом исследования послужил метод экспертного интервью, в котором приняли участие 24 молодых специалиста (выпускники БГУ) и 10 работодателей (представители предприятий разных форм собственности). Основная задача интервьюирования заключалась в содержательном анализе молодыми специалистами своего нового профессионального опыта с точки зрения тех критери-

ев, которые могут быть положены в основу маркетинговой модели качества университетского образования.

Анализ содержаний интервью с работодателями и молодыми специалистами определил группы респондентов, принципиальное отличие которых состоит в оценке качества образования в БГУ и способах его совершенствования. В эти группы вошли работодатели, а также выпускники БГУ, работающие в одном случае в государственных структурах, в другом – в частных фирмах.

Итак, молодые специалисты-выпускники БГУ, которые получили работу в государственных организациях «по распределению» (это самая большая часть респондентов – 11 человек из 24), считают, что критерии качества образования – это «количество предлагаемых мест работы после окончания БГУ и конкуренция на рынке труда».

Для тех, кто работает по распределению, «снимается» вопрос о успешности трудоустройства выпускника БГУ, отчасти – о качестве его работы. Таким образом, просто необходимо работать и все. Обязательность процесса распределения, а также «права молодого специалиста» (право быть не уволенным в течение 2 лет работы) «нейтрализуют» отсеивающее действие рынка.

Эколог. Выпускник географического факультета. Работает в БГПА.

А. Г.: «Было предложено несколько мест работы в процессе учебы. Надеялся на лучшее место работы (Министерство природных ресурсов), но его не получил. Принят на работу на основании результатов личного собеседования с руководителем (по распределению)». Выполняет работу по составлению учебника по экологии для БГПА. Характер работы – поисковый, исследовательский, инновационный, творческий. Что в качестве критериев продуктивности работы требует начальник? Каждый день на работе в определенное время. Свою готовность к хорошему выполнению профессиональной задачи оценивает как 100-процентную.

Журналистка. Выпускница факультета журналистики. Работает в газете «Переходный возраст».

Р. К.: «Отбор специалистов производится по принципу отбора интересов человека и газеты. Требований как таковых не было – шла по распределению. С отбором как таковым молодой специалист не сталкивается – все решает распределение». Выпускница отмечает готовность предприятия принимать на работу выпускников БГУ, что можно объяснить отсутствием хоть какой-либо альтернативы, отмечая при этом опережение университетским образованием развития сферы интеллектуального труда и производства.

Психолог. Выпускница ФФСН. Работает в Минском дворце детей и молодежи.

Л. С.: «Работу рекомендовали в Минском дворце детей и молодежи знакомые. Обязанность – отработать по распределению... Работу найти нелегко. Молодому специалисту многое прощают. Профессионализм надеюсь

приобрести в течение длительной работы». Оценивая свою готовность к хорошему выполнению профессиональной задачи на 50 %, аргументирует это тем, что в процессе работы переоценила качество своей практической подготовки в университете. Теоретическую считает вполне достаточной.

Работодатель (начальник отдела).

С. К.: «Я готова продолжать практику принятия на работу выпускников БГУ. Доверяю любому диплому. Точнее человеку. Полагаюсь на личное собеседование». Отмечает высокую текучесть кадров во всем учреждении, конфликтность, сепаратизм структурных подразделений. «Образование не ориентировано на проработывание личностных проблем студентов, таких как неуверенность в себе и др. Знают, что нужно делать, но не знают, как делать. Не владеют аудиторией. Почему человек выбрал профессию психолога – с этого надо начинать преподавание психологии, а не предмета самореализации, возможно терапии».

Как видно из результатов ответов участников интервью, в целом они высоко оценивают качество полученного ими образования: они готовы хорошо выполнять профессиональную задачу.

Однако и в ситуации «гарантированной работы» половина опрошенных молодых специалистов считают (5 из 11, работающих в государственных структурах), что «университетское образование отстает от темпов развития сферы интеллектуального труда и производства». Третья часть считает, что университетское образование в целом опережает темпы развития интеллектуального труда и производства». Остальные затрудняются либо считают эти сферы непересекающимися.

Недостаток качества образования, по мнению молодых специалистов, заключается в том, что становление высококвалифицированного специалиста затягивается на многие годы, в результате чего требуются дополнительные средства и время. Это прежде всего происходит по следующим причинам (ранжирование по степени значимости):

- 1. Полученные знания быстро теряют свою актуальность и новизну в результате часто сменяющихся требований и приоритетов.*
- 2. Не хватает необходимых технических или технологических навыков (прежде всего для гуманитариев).*
- 3. Требуется умение не столько исполнять, сколько создавать новые проекты.*

Важнейшим показателем качества образования, полученного в университете, является профессиональная самореализация молодого специалиста, в основе которой лежит процесс самоактуализации личности. Остановимся на анализе мотивов достижения.

Государственный сектор трудоустройства традиционно характеризуется тем, что карьера и, следовательно, оплата труда определяются стажем работы, а не конкретными достижениями. В этом смысле понятие карьеры как стимулирующего фактора не существует. Карьера как траектория профессионального роста

молодого специалиста становится личным делом самого молодого специалиста. В его профессиональном росте практически никто не заинтересован.

Эколог. Выпускник географического факультета.

А. Г.: «В организации никак не стимулируется профессиональное совершенствование молодых специалистов».

Работодатель (начальник отдела).

Д. К.: «Основное качество, которое требуется для работы, – обучаемость, способность освоить новые сферы. Везде задают один вопрос – что ты можешь как эколог сделать для организации, чтобы помочь заработать денег? Что ты знаешь – это только предпосылка. Как найти полезное применение чисто теоретическим знаниям – это непростая задача».

Эколог. Выпускник географического факультета.

А. Г.: «Деловые качества, которые требуются, – самостоятельное и оригинальное мышление и широкие практические навыки в профессиональной сфере... Движущая ценность – улучшение экологической ситуации на своем рабочем месте (производстве)». Молодой специалист риторически спрашивает себя: «Борьба за чистую экологию – это актуально на практике?» Тем самым он выражает неуверенность в значимости своей основной профессиональной ценности.

Таким образом, профессиональный рост молодого специалиста в государственных структурах стимулируется за счет требования осваивать новое, самообучаться, но не «выражается» ни в зарплате, ни в возможностях карьерного роста. Профессиональные ценности также оказываются нереализованными.

Психолог. Выпускница ФФСН.

Л. С.: «Стимулируется профессиональное совершенствование за счет требовательности, честолюбия и хороших условий деятельности».

Социолог. Выпускница ФФСН. Работает в городском Центре социального обслуживания населения.

А. К.: «Профессиональное совершенствование стимулируется за счет давления конкурентов и возможности занять привлекательную должность».

Журналистка. Выпускница факультета журналистики.

Р. К.: «Профессиональное совершенствование стимулируется за счет трудолюбия, хороших условий профессиональной деятельности, давления конкурентов, требовательности высокопрофессиональных коллег, дополнительного финансирования в виде премий, надбавок».

Инженер. Выпускник географического факультета. Работает в Институте геологии АН Республики Беларусь.

П. С.: «Профессиональное совершенствование стимулируется за счет организации непрерывного обучения, требовательности высокопрофессиональных коллег, дополнительного финансирования».

Работа в госсекторе предъявляет различные стимулы к профессиональному совершенствованию молодых специалистов – от отсутствия таковых до переобучения, высоких требований профессионалов, надбавок и премий. Однако ни один из респондентов не отметил, что он(она) держит реализацию какого-либо профессионального проекта в качестве цели своей деятельности и что эта реализация обеспечит определенную позицию в его(ее) карьере.

Современный человек живет в ситуации неопределенности, которая требует от него способности определяться и переопределяться, находить и создавать свое «место», свою «актуальность», свое «пространство и время». Готовит ли к этому университет?

Среди разнообразных проблем, которые возникают у молодых специалистов в первые годы работы, в бланке интервью были выделены следующие:

- психологические, связанные с процессом профессиональной адаптации/фрустрации;
- профессионально-организационные;
- профессионально-проектировочные.

Проблемы, которые возникали у молодого специалиста, работающего в государственных структурах, в ходе интервью ранжировались в зависимости от частоты их возникновения. Их совокупность позволяет достаточно целостно представить себе «ситуацию профессионального самоопределения молодого специалиста» (таблица).

Частота возникающих у молодого специалиста проблем на работе (чел.)

№ п/п	Возникшие проблемы	Часто	Редко	Крайне редко/никогда	Затрудняюсь
1	Неуверенность в себе	7	1	2	1
2	Чувство бесполезности	4	6	1	0
3	Трудности с самореализацией	6	1	2	1
4	Переоценка уровня своей подготовки	5	2	1	1
5	Некомпетентность	3	7	1	0
6	Неисполнительность	3	3	5	0
7	Отсутствие трудолюбия	2	4	3	2
8	Неумение определить цель, построить план своей работы	2	5	4	0
9	Неумение защищать собственные проекты	4	2	4	1
10	Неумение применять свои знания и навыки в решении конкретной задачи	3	5	3	0

№ п/п	Возникшие проблемы	Часто	Редко	Крайне редко/никогда	Затрудняюсь
11	Неумение заслужить уважение и признание коллег	1	5	3	1
12	Трудно работать в команде	1	2	6	1
13	Репродуктивность, неспособность к творчеству	0	5	6	0

Высказывания участников прежде всего характеризует их как требовательных к себе людей, имеющих высокие профессиональные притязания, критичных, требовательных к другим, рефлексивных и сомневающийся.

Некоторые отметили, что они еще не сталкивались с такими задачами, как «работа в команде», «защита проектов» и т. п.

Чаще других молодые специалисты указывали на проблемы, связанные с первоначальной адаптацией. Подавляющее большинство интервьюируемых часто испытывают «неуверенность в себе», «чувство бесполезности», «трудности с самореализацией». Менее актуальными оказались проблемы, связанные с содержанием самой работы и готовностью ее качественно исполнять. Около половины респондентов указывают, что они переоценили уровень своей подготовки. Наиболее благополучно обстоит дело с «микроклиматом в коллективе». В государственных структурах статус молодого специалиста требует от начальника соответствующей педагогической позиции. Он редко попадает под «обстрел» конкурентов.

Таким образом, мы видим, что подавляющее большинство молодых специалистов, работающих в государственных структурах, сталкивается с проблемами, касающимися неуверенности в себе, бесполезности, и трудностями самореализации, а также завышенной оценкой уровня своей практической подготовленности в университете. Эти проблемы вовсе не являются личным делом молодого специалиста. Они обнаруживают «зазор» между направленностью, целями и средствами университетского образования и сферой интеллектуального труда и производства, который может быть ликвидирован при более точном соответствии критериев качественного образования требованиям рынка труда.

Вторую анализируемую нами подвыборку респондентов составили молодые специалисты, которые получили работу в частных организациях.

Современная ситуация на рынке труда предполагает, что более высокие требования к уровню образования выпускников университета предъявляет «частный сектор» интеллектуального труда и производства. Не секрет также и то, что «сливки» молодых кадров, выпускников университетов, являются желанным уловом для работодателей из-за границы.

Эту ситуацию нельзя оценивать однозначно. С одной стороны, государство и вуз теряет значительные средства, затраченные на подготовку уехавшего или ушедшего «в частную сферу» специалиста. С другой стороны, косвенно подтверждается конкурентоспособность профессиональных, лич-

ных, деловых качеств молодого специалиста. Однако почему нельзя делать такие проверки «легально», в процессе самой учебы в университете? Для этой цели может быть использован весь арсенал дистанционного обучения, позволяющего преодолеть границы стран и континентов. В этой ситуации университет должен решить сам, какие стандарты, критерии и тесты из «зарубежного опыта» приемлемы для него, а какие нет, так как в противном случае «ситуация» определит его сама.

Менеджер по кадрам. Выпускница ФФСН (психология). Работает в агентстве по подбору кадров «Нью шанс».

А. С.: «Параллельно с учебой на психологическом факультете подрабатывала с третьего курса менеджером по продажам. Работа расширила круг знакомых, позволила проявить себя. Так получила путевку в жизнь... Частные работодатели интересуются кандидатурами выпускников во время и до распределения. Это дает возможность сразу отобрать лучшие кадры – в этом и успех частной сферы. Существует проблема принятия молодых специалистов в частные структуры – их нельзя уволить. Это как покупка неизвестного товара. Не верю в необходимость защиты прав и в воспитание. Защита прав требует больших денег. В этом смысле выход – в государственных структурах; там могут воспитывать, учить, предоставлять социальные гарантии. Частные структуры не воспитывают, а отбирают все лучшее». Отмечает, что при доверии к диплому БГУ все-таки отбор кандидатов для работы производится не по диплому, а по качествам человека. «Человек с головой научится везде. Насколько подготовлен молодой специалист к профессиональной задаче? Образование не содержало знаний, которые нужны для работы. Все знания получены за один год на рабочем месте. Семинары, тренинги проводились на фирме. Общие знания, полученные в университете, нужны для исследовательской работы, которая тоже присутствует в моей».

Работодатель (начальник подразделения).

М. П.: «Университетское образование направлено не в ту сторону, в которую направлен интеллектуальный труд и производство. Не учат деловому общению. Общее образование, которое нужно, можно получить из нескольких книжек в библиотеке. И в университете нужные знания я получала в библиотеке самостоятельно».

Если молодые специалисты, которые продолжают образование в БГУ после диплома, являются частью закрытого пространства университета, то частные структуры создают и поддерживают свое «закрытое социальное пространство», которое строится вокруг некоторой основной системы ценностей («табу»). Именно верность этому «заговору» и позволяет принадлежать к «своим», а не к чужим. В высказываниях респондентов нет точных указаний на то, что является критерием качества профессиональной работы молодого специалиста в частной структуре. Можно предположить, что это

«защита интересов фирмы, в которой работаешь. Актуальность делового общения и умения выживать в коллективе конкурентов, где в конечном счете твои успехи и промахи, оцениваются кем-то». А также знания и умение разобраться в сложной ситуации.

Менеджер по кадрам. Выпускница ФФСН (психология).

А. С.: «Как результат университетского образования ценят прежде всего общегуманитарное, культурное развитие личности, знание компьютера, профессиональный язык. Широта и глубина профессиональных знаний. Умение работать с людьми. Служба по трудоустройству в БГУ нужна, но не такая, какая есть».

Работодатель (начальник подразделения).

М. П.: «При отборе на работу учитываю много факторов – профессиональные навыки и личное обаяние кандидата, доверяю балльной аттестации, результатам испытательного срока, учитываются также опыт работы и мнение других руководителей фирмы... Затрудняюсь, готов ли принимать на работу выпускников БГУ в дальнейшем. Для организации больше подходят специалисты и кандидаты наук... Готов ли затратить средства организации для обучения студентов на платных факультетах БГУ? Нет, не готов... Университетское образование направлено в другую сторону, не в ту, в которую направлена сфера интеллектуального труда и производства, не на практику. Компания организует обучение для своего работника, если ей это необходимо. Стимулирование молодых специалистов осуществляется с помощью сертифицирования – сразу возрастает заработная плата. Контрактная система найма. Увольнение».

Инженер-программист. Выпускник ФПМИ. Работает в «ИВА».

М. Б.: «После окончания БГУ предлагали не много мест работы, но возможность найти самостоятельно работу – была. Выбрал то, что нравится... При отборе учитывалось много факторов – диплом, анкеты, испытательный срок, опыт работы, тестирование. Советовались со специалистами вуза. Наиболее важные способности – умение быстро учиться и осваивать новые области, глубина знаний, умение общаться. Учитывается аналитическая и рефлексивная культура, способность работать вне рамок профессиональной сферы и разобраться в сложной ситуации».

Работодатель.

А. Х.: Работа носит исполнительский характер. Готовность к хорошему исполнению профессиональной задачи молодых специалистов оценивает на 50–100 %. Готов принимать на работу выпускников БГУ. Зарботная плата и есть критерий хорошей профессиональной работы. Но это коммерческая тайна. Пожелания – находить полезные взаимодействия для университета и фирм.

Молодые специалисты, работающие в частных структурах, редко указывают на наличие проблем в первые годы работы, связанных с адаптацией. Изредка отмечают трудности, связанные с несамореализованностью, переоценкой уровня подготовленности, неисполнительностью и отсутствием трудолюбия.

Можно предположить, что они меньше думают о себе, они «не заинтересованы» в каких-либо трудностях, так как это отражается на уровне зарплаты и дальнейших профессиональных перспективах в целом.

Подводя итог, необходимо отметить, что для совершенствования качества университетского образования необходимы целенаправленные организации встреч молодых специалистов, получивших работу, со студентами 4–5 года обучения (в период выбора студентами уровня обучения – бакалавра, специалиста, магистра) как в рамках своих дисциплин, так и в смежных дисциплинарных сферах. Например, в форме систематических семинаров о том, как и чему учиться, чтобы хорошо работать. А также в проведении «Дней карьеры».

При подготовке специалистов и магистров целесообразно разработать программу (специальный психологоориентированный курс) «Личностный рост и профессиональное развитие специалиста/магистра», направленную на проработывание личностных проблем, необходимых для успешной постановки и реализации специальных (подготовка специалиста) и научных (подготовка магистра) задач. Курс необходимо ориентировать на решение таких учебно-профессиональных задач, как управление механизмами спроса и предложения на рынке (труда) в рамках университетских специализаций; формирование «значимости» своих профессиональных задач; определение своего места в рамках общих целей организации, а также формирование способности управлять уверенностью в себе, полезностью и трудолюбием, создавать и защищать собственные проекты, работать в команде, работая для других, реализовывать себя; создавать свою команду.

С целью налаживания эффективного взаимодействия предложения университета и спроса рынка труда необходимо, во-первых, строить образовательные курсы с учетом профессиограмм, которые могут составляться и корректироваться экспертами по качеству, работниками университета вуза и работодателями; во-вторых, организовать мониторинг «Востребованность и профессиональная самореализация выпускников университета на рынке труда»; в-третьих, создать базу данных о рабочих вакансиях и требованиях работодателей, с одной стороны, и резюме студентов – с другой. Реализация данных мероприятий поможет преодолеть нарастающий разрыв между качеством предлагаемого университетом и востребованного работодателем образовательного продукта – молодого специалиста.