

КАРЬЕРНОЕ ПРОДВИЖЕНИЕ ВЫПУСКНИКОВ КАК КРИТЕРИЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

А. В. Иваницкий

*Белорусский государственный университет, г. Минск;
cereg2996@mail.ru; науч. рук. – С. Н. Захарова, канд. пед. наук, доц.*

Важными критериями, определяющими трудоустройство и последующее карьерное продвижение выпускника учреждений высшего образования (далее – УВО), являются: качество полученного образования, мотивация соискателя и требования работодателя. Ориентируясь на европейскую модель высшего образования, где его качество напрямую зависит от вовлеченности всех заинтересованных социальных партнеров в планирование, управление и оценку результатов образования, можно сказать, что исходным фактором определения качества образования является возможность социального взаимодействия между потенциальными работодателями, выпускниками УВО. В данной работе актуализирована проблема трудоустройства и карьерного продвижения выпускников УВО, определена разница между предпочтениями выпускников при выборе рабочего места и требованиями работодателей при отборе соискателя на конкретную должность, предложен механизм, сформированный на основе мультирейтинга, который учитывает запросы всех сторон при трудоустройстве.

Ключевые слова: Болонский процесс; качество высшего образования; карьера; рейтинг академических достижений; требования работодателей.

По мнению исследователей, Болонский процесс, в который Республика Беларусь вступила в 2015 г., фактически оформился в платформу для рынка трудовых ресурсов, которые готовятся на базе образовательных учреждений, при этом объектом купли-продажи стали совокупность определенных компетенций специалиста-выпускника [1, с. 331]. Сам факт трудоустройства выпускника является базовым параметром оценки качества образования и связан с компетентностным подходом [2, с. 37].

Мотивацию специалиста целесообразно рассматривать на макро-, мезо- и микро-уровнях [3, с. 199]. В условиях того, что на сегодняшний день отсутствуют системные знания о принципах формирования трудовой мотивации как целостной системы [3, с. 204], мы ориентируемся в первую очередь на микроуровень этого явления, поскольку он может рассматриваться как первичное звено формирования производственных отношений в обществе в целом. Под мотивацией к профессиональной трудовой деятельности, таким образом, понимается комплекс принципов личности, сформированных под воздействием внешних и внутренних факторов, ориентированных на государство, влияющих на активность этой личности при выборе профессионального пути и реализации умений и навыков на базе полученного образования.

В исследовании И. Х. Багировой на основании предпочтений студентов был составлен рейтинг характеристик будущих мест работы, косвенно выявляющий мотивацию выпускника к профессиональной деятельности. Он показал, что наиболее значимыми для респондентов оказались возможность карьерного роста и самореализации, высокая заработная плата, хороший коллектив, социальные гарантии, возможность добиться признания и уважения, удобная организация труда, возможность приносить пользу обществу [4, с. 182].

Работодатели выделяют следующие компетенции и личностные характеристики, которыми должен обладать выпускник УВО для трудоустройства по окончании обучения: компетенции мотивации, настойчивость, умение работать в команде, умение решать проблемы, самоменеджмент, навыки лидерства, знание бизнеса, грамотная речь, финансовая грамотность, хорошие межличностные и коммуникативные навыки, инициативность, исполнение должностных инструкций [5, с. 95]. При этом исследователи отмечают, что европейский и российский опыт показывает склонность работодателей делать больший акцент на индивидуально-личностных качествах соискателя в противовес специальным знаниям и умениям.

Согласно положениям Болонского процесса для выпускников первой ступени высшего образования определены следующие компетенции, общие для различных областей знания:

- способность продемонстрировать знание истории дисциплины и ее основ;
- способность логично, последовательно излагать приобретенные знания;
- способность воспринимать новую информацию в неотрывном контексте и давать ее толкование;
- умение продемонстрировать понимание общей структуры дисциплины и связь между дисциплинами;
- способность понимать и использовать методы критического анализа и развития теории;
- способствовать правильному использованию методов и техники;
- способность оценивать качество исследований в данной предметной области;
- способность понимать результаты экспериментальной проверки научных теорий [6, с. 7].

Современная рейтинговая система Болонского процесса не предназначена для унификации процесса обучения и ее результатов, которые так или иначе могли бы повлиять на трудоустройство, она служит промежуточным звеном, обеспечивающим текущий контроль успеваемости [7, с. 22]. Результаты освоения знания, на основании которых формиру-

ется рейтинг студентов для распределения, основаны на посещаемости лекций и практических занятий, на результатах коллоквиумов, контрольных и итоговой работы [7, с. 22], а поэтому в незначительной степени отражают уровень профессиональной подготовки и никак не способствует правильному выстраиванию процесса трудоустройства молодых специалистов.

Для успешного функционирования производственных отношений в государстве необходима высокоэффективная корреляция качества образования, мотивации соискателей и требований работодателя. Решение обозначенной проблемы мы видим в разработке, многофакторного мультирейтинга. Каждая из компетенций, обоснованная в рамках Болонского процесса, может иметь реальное подкрепление практической (научно-исследовательской, спортивно-оздоровительной, культурно-просветительской и т.п.) деятельностью студентов. Так, например, способность выпускника продемонстрировать знание истории дисциплины и ее основ проявляется в наличии работ по профилирующей дисциплине и подкрепляется самими публикациями. Умение продемонстрировать понимание общей структуры дисциплины и связь между дисциплинами проявляется в участии выпускника в междисциплинарных проектах, при этом учитываются также сроки реализации данного проекта и степень вовлеченности в него студента. Способность понимать результаты экспериментальной проверки научных теорий может быть проявлена в ходе выдвижения студентом исследовательской гипотезы, проверенной в период производственной практики или зафиксированной в качестве исходной гипотезы в итоговой квалификационной работе. Кроме того, возможно составление плана проекта, отображающее видение студента о развитии прикладной области знаний, в системе координат которой он принимает активное участие, тем самым определяя общественно полезную составляющую своей деятельности, что подразумевает разностороннюю реализацию применения компетенций и их демонстрацию.

К положительным сторонам предложенного нами мультирейтинга необходимо отнести следующие:

- сохраняется национальная особенность образования с поправками на характер экономики государства;
- мультирейтинг оформляет конкретный информационно-экономический язык взаимодействия выпускника и работодателя, учитывает национальные особенности рынка труда Беларуси;
- мультирейтинг сохраняет творческий, научный и индивидуально-личностный подход к обучению, позволяет снизить влияние таких сторонних факторов, как престиж законченного вуза, наличие опыта и др.

- укладывает институт тьюторства в практическую плоскость, снимает часть нагрузки с преподавателей УВО, оставляя ее студентам;
- участвуют все стороны студенты, преподаватели и работодатели (имеют доступ к мультирейтингу на официальной основе в рамках взаимодействия государство – УВО – работодатель), что позволит создать единый банк данных о выпускниках, доступ к которому, возможно, за некоторую плату может иметь любой работодатель нашей страны;
- дает объективную возможность презентации выпускнику себя сразу в нескольких плоскостях;
- оформит (заложит) основы будущего рынка интеллектуальной собственности на основе образования.

Таким образом, было найдено теоретическое и практическое применение наиболее часто выделяемых компетенций с помощью мультирейтинга для формирования первичного уровня взаимодействия между выпускником и работодателем, что позволит рассматривать трудоустройство выпускника как критерий оценки качества образования и начало его карьерного продвижения.

Библиографические ссылки

1. *Шполянская И. Ю., Мисиченко Н. Ю.* Анализ требований работодателей в системе поддержки трудоустройства выпускников // Вестн. РГЭУ «РИНХ». 2009. № 2 (28). С. 330–337.
2. *Ветохин С. С.* Болонский процесс как путь модернизации системы высшего образования Беларуси / под ред. А. В. Лаврухина. Минск, 2014.
3. *Тюленева Н. А.* Современные проблемы формирования социально-трудовых отношений // Вестн. Томского гос. ун-та. 2007. № 294. С. 198–206.
4. *Багирова И. Х.* Мотивационные предпочтения выпускников вузов в процессе трудоустройства // Вестн. Томского гос. ун-та. Экон. 2013. № 3 (23). С. 180–186.
5. *Дудина М. М., Глотова Е. Е.* Изучение требований работодателей к выпускникам вузов: российский и зарубежный опыт // Вестн. Омского гос. пед. ун-та. Гум. исследования. Педагогика. 2015. № 1 (5). С. 95–98.
6. *Владимиров А. И.* Болонский процесс и его влияние на отечественную систему высшего образования. М., 2009.
7. *Дедуль М. И., Занько Ю. В.* Рейтинговая система оценки знаний студентов как один из факультативных параметров Болонского процесса // Вестн. ВГМУ. 2012. Т. 11, № 1. С. 12–24.