

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ВУЗА И БИЗНЕСА В ЦЕЛЯХ ФОРМИРОВАНИЯ ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКА

Лихтанская Ольга Иосифовна, канд. эконом. наук, Сибирский университет потребительской кооперации, г. Новосибирск, sota.nsk@gmail.com;

Баркова Светлана Алексеевна, канд. эконом. наук, доцент, Сибирский университет потребительской кооперации, г. Новосибирск, ssmod10@ngs.ru;

Суровцева Вера Александровна, Сибирский университет потребительской кооперации, г. Новосибирск, surver01@yandex.ru

Аннотация. На основе изучения требований работодателей к профессиональным компетенциям выпускника и исследований консалтинговых агентств на данную тематику дано обоснование необходимости факторного подхода к созданию матрицы компетенций выпускника вуза, учитывающей актуальный функционал должности, основанный на анализе выполняемых профессиональных функций и требований работодателя и предложен механизм реализации данного подхода при реализации образовательных программ.

Ключевые слова: требования работодателей, грейдинг компетенций, факторная модель компетенций

Формирование основных профессиональных образовательных программ (ОПОП) в вузах обусловлено требованиями федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС). Установленные ФГОС самостоятельное формирование образовательной программы, выбор форм и методов обучения обеспечивают сохранение университетской свободы. Однако ограничением этой интеграции является низкий уровень связи между результатами освоения ОПОП (списком формируемых компетенций) и требованиями работодателей (обобщенных трудовых функций, описанных в профессиональных стандартах), что и определило необходимость обновления ФГОС и перехода на новую редакцию – ФГОС ВО 3++ (2017-2020 гг.).

В то же время следует отметить, что, согласно исследованию консалтинговой фирмы Gartner, количество навыков, необходимых для одной должности, ежегодно растет на 10%. Следовательно, в 2021 году треть навыков, считающихся важными в 2017 году, не будет актуальной [3]. При этом модель компетенций выстраивается без учета требований к конкретной должности. Как показало исследование, проведенное рабочей группой кафедры менеджмента Сибирского университета потребительской кооперации, требования работодателей к компетенциям выпускников вуза, претендующим на занятие разных должностей, различны даже в рамках одного направления (рис.1).

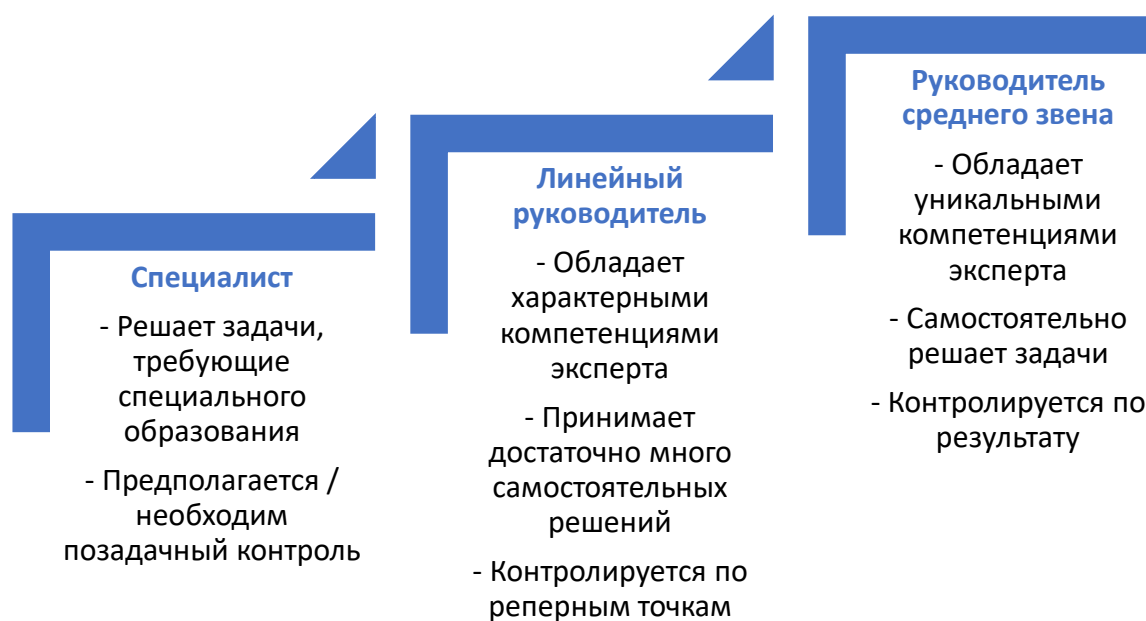


Рис. 1 – Требования к компетенциям претендентов в разрезе должностей

Коэффициент весомости различных сформированных компетенций также различен для разных должностей (табл.1).

Таблица 1 – Весомость сформированных компетенций в разрезе должностей

№п/п	Фактор оценивания	Коэффициент весомости, %		
		Специалист	Линейный руководитель	Руководитель среднего звена
1	Управление работниками	20	15	15
2	Ответственность	15	15	15
3	Самостоятельность в работе	5	15	20
4	Опыт работы	10	10	10
5	Уровень специальных знаний	15	10	10
6	Уровень контактов	20	15	5
7	Сложность работы	10	10	10
8	Цена ошибки	5	10	15

Поэтому необходимо кардинально изменять подход к организации учебного процесса, так как без продуктивного взаимодействия вуза и трудового сообщества в лице работодателя, модель компетенций, выстроенная силами преподавателей вуза с учетом только требований профессионального стандарта, не вполне соответствует требованиям бизнеса.

Формирование ОПОП, содержание обучения и компетенции должны обеспечивать эту гибкость в целях усиления интеграции образования и рынка труда. Причем в этом заинтересованы все стороны: бизнес, вузы, выпускники. В случае эффективного сотрудничества вуза и бизнеса по определению необходимых компетенций выпускник вуза будет обладать актуальными компетенциями, соответствующими его карьерным амбициям, а работодатель, как представитель бизнеса, получит работника с необходимыми

компетенциями и, следовательно, сэкономит средства на доподготовку молодого специалиста. Образовательный процесс в вузе в таком случае не станет оторванным от реалий бизнеса, что приведет к повышению востребованности преподавателей и росту конкурентоспособности вуза на рынке образовательных услуг.

Учитывая требования бизнеса к сформированным компетенциям для отдельных должностей, можно говорить о так называемом грейдинге компетенций, который позволяет построить модель компетенций с учетом актуального функционала должности. Грейдирование тесно связано с анализом выполняемых работ. Именно поэтому профили требований к каждой позиции в измененных условиях достаточно легко наполнить блоками профессиональных знаний, ключевых задач и уникальных компетенций[2].

Сформировать модель компетенций возможно при условии знания значений факторов оценки. После оценки отдельных должностей по факторамне составит труда сформировать актуальную модель компетенций, гарантированно связанную с функционалом должности и отражающую ценность этой должности для компании. При этом в данной матрице возможно даже расставить в компетенциях приоритеты. Более того, есть возможность корректировать модель в случае изменения функционала. А если результаты грейдинга будут связаны с данными о вознаграждении, то можно увидеть сколько «стоят» определенные компетенции.

Данная модель позволит в том числе учесть психологические особенности и предпочтения отдельного выпускника. Например, можно «вычлениить» те должности, которые требуют решения нестандартных задач, либо те, которые требуют системного мышления, либо те, которые в первую очередь требуют экспертизы и профессиональных компетенций, а уже потом – набора определенных деловых качеств.

Для построения факторной модели компетенций необходимо осуществлять мониторинг рынка труда, проводить консультации с работодателями по поводу профессиональных компетенций будущих выпускников, а также вести системный опрос молодых специалистов о том, каких профессиональных компетенций им не хватает в процессе работы. Факторная модель важна при разработке ОПОП и актуализации рабочих программ дисциплин, так как в меняющихся условиях бизнеса анализ требований работодателей к компетенциям выпускников вуза в различных отраслях экономики с учетом иерархии должностей позволит адаптировать компетенции обучающихся, а значит результат обучения, к изменившимся требованиям бизнеса. Итогом работы станет созданная и постоянно корректируемая матрица компетенций выпускника вуза для каждого направления, учитывающая не только обобщенные требования ФГОС 3++ к компетенциям, но и ее факторную модель, то есть оценку необходимых факторов для каждой должности с учетом ее иерархии. Согласно зарубежному опыту, грейдинг может стать базовым фундаментом для построения систем обучения, а в дальнейшем и карьеры.

Очевидно, что стандарты высшей школы несколько ограничивают динамичность изменения рабочих учебных планов по образовательным программам. Тем не менее оперируя предоставленной вузам свободой в части формирования образовательных программ, проводя различные мастер-классы, формируя информационно-образовательную среду с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения, вуз сможет реализовать практико-ориентированность образовательных программ, предоставив возможность студенту самому выбрать вектор индивидуальной образовательной траектории и трудоустроиться после окончания вуза согласно карьерным амбициям.

В результате исследования авторы пришли к следующим выводам:

1. Формирование факторной модели компетенций позволит студентам и преподавателям адаптировать образование к вызовам бизнеса, в том числе посредством возможности во время обучения сопоставлять компетенции, необходимые для определенной должностной позиции, и формировать их, участвуя в научной деятельности или получая дополнительное образование одновременно с основным.

2. Использование факторной модели компетенций минимизирует срок трудоустройства, увеличит скорость карьерного продвижения, повысит престиж и конкурентоспособность вуза на рынке образовательных услуг, удовлетворенность работодателей сформированными компетенциями выпускников, сократит временные и материальные затраты на адаптацию на рабочем месте.

3. Взаимодействие вуза и работодателей, с одной стороны, объединит усилия преподавателей и представителей бизнеса для повышения качества образования, с другой – позволит избежать фактической оторванности профессиональной подготовки от запросов бизнеса.

Список литературы

1. Алдошина М.И. Формирование предпринимательских компетенций обучающихся при взаимодействии образования, науки и производства (на основе воспитательной педагогики А.С. Макаренко) // Отечественная и зарубежная педагогика. 2018. Т.1, № 3(50). С.84–97.

2. Лихтанская О.И., Баркова С.А. Грейдинг компетенций как фактор повышения конкурентоспособности выпускников вуза в условиях новой реальности // Актуальные теоретические и прикладные вопросы управления социально-экономическими системами: материалы II Международной научно-практической конференции. Москва, 10-11 декабря 2020. М.: Институт развития дополнительного профессионального образования, 2020. Т. 3. 332 с., стр.215–217.

3. Gartner: сайт консалтингового агентства. URL: <https://www.gartner.com/en> (дата обращения: 20.03.2021).

EDUCATION INSTITUTIONS AND BUSINESS INTERACTION IN ORDER TO DEVELOP GRADUATE'S PRACTICE-ORIENTED SKILLS

Olga I. Likhtanskaya, Cand. Sci. (Economics), Siberian University of Consumer Cooperation, Novosibirsk, sota.nsk@gmail.com;

Svetlana A. Barkova, Cand. Sci. (Economics), Associate Professor, Siberian University of Consumer Cooperation, Novosibirsk, ssm0d10@ngs.ru;

Vera A. Surovtseva, Siberian University of Consumer Cooperation, Novosibirsk, surver01@yandex.ru

***Abstract.** Based on the study of employers' requirements to the professional competencies of the graduate and the research of consulting agencies on this topic, the authors substantiate the need for a factorial approach to create a matrix of competencies of a university graduate, taking into account the actual functionality of the position, based on the analysis of the professional functions performed and the employer's requirements, and they suggest a mechanism for implementing this approach in the educational programs.*

***Keywords:** employers' requirements, competency grading, factorial competency model*