

УДК 331.1

М.С. Каз

ПРИНЦИПЫ САМОРЕГУЛИРОВАНИЯ И МОДЕРНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

Рассматриваются проблемы современной системы высшего образования. Исследуются исторические причины их формирования. На практическом материале анализируется влияние проблем высшей школы на вопросы трудоустройства выпускников. Обсуждаются возможности концепции саморегулирования в их решении.

Ключевые слова: гуманитарный, трудоустройство, рынок труда, саморегулирование.

Концепция саморегулирования, роли и места его принципов в системе механизмов «настройки» рынков и создания условий для устойчивого экономического развития в последнее время привлекает повышенный интерес. В полной мере она применима и к образовательной сфере.

С идеей энциклопедии с ее алфавитной классификацией и определениями через цепочку наиболее общих понятий (XVIII в.) связывается завершение процесса формирования классической концепции знания и образовательного процесса. В России и других бывших республиках СССР данная концепция образования до настоящего времени является доминирующей и оказывает решающее влияние на организацию учебного процесса в высшей школе.

Термин «гуманитарный» возник и получил распространение в XVII–XVIII вв. Он использовался, когда речь шла об образовании человека, обладающем обширными познаниями почти во всех сферах человеческой деятельности. Стать таковым, как предполагалось, можно было, изучая классические языки и «семь свободных искусств»: грамматику, риторику, диалектику (trivium), арифметику, геометрию, астрономию, музыку (quadrivium).

Понятия «тривий» (лат. trivium – трехдорожье, перекресток трех дорог) и «квадривий» (лат. quadrivium – четырехдорожье) иллюстрируют основные черты господствовавшей в данный период концепции знания и образовательного процесса с большой точностью.

В основе классического подхода к образованию лежали следующие положения:

– среди множества предметов и тем для размышлений можно выделить группу основных, рассуждая о них, мы то и дело вынуждены будем обращаться к ключевым понятиям и концепциям («понятия-перекрестки», по определению Б. Мильерона);

– если непосвященному цель образования видится в изучении «свободных искусств» и классических языков, то глубинный смысл образования заключается в овладении ключевыми темами, понятиями и связями между ними.

Образ сети, состоящей из узлов – «ключевых понятий-перекрестков» и связывающих их «нитей-дорог», являлся удобной аналогией классической концепции образовательного процесса.

Гуманитарное образование, таким образом, призвано было дать учащемуся систему упорядоченных друг относительно друга понятий. Это позволяло выпускнику в будущем сравнительно легко овладевать неизвестными ранее понятиями. Столкнувшись с новыми идеями, явлением, достаточно было путем логического анализа связать их с одним из «понятий-перекрестков». Так отыскивалось место новой идеи, нового явления в «системе координат» ключевых понятий.

Однако в настоящее время происходит закат мышления Нового времени. Об этом свидетельствует отказ университетов от поиска истины в пользу полезности и эффективности. Следствия, вытекающие из данного тезиса, формируют общемировые тенденции, которые наблюдаются повсеместно:

- производство знаний все чаще ограничивается ситуациями, когда заранее известно, что они востребованы и эффективны;

- снижается уровень и объем исследований в других областях (нередко это гуманитарное знание);

- производство знаний, которое традиционно было сосредоточено в университетах, смещается в исследовательские лаборатории при компаниях, генерирующих специфическое знание – ориентированное на решение прикладных проблем.

Изменения в производстве знаний влекут изменения в системе образования:

- все больший упор делается на прикладные дисциплины (это определяет спрос на специалистов в области экономики, права и т.д.);

- растет убеждение, что университеты должны прививать студентам практические навыки, которые сделают их более эффективными, производительными и более конкурентоспособными работниками.

Насколько выпускники соответствуют требованиям работодателей? Ответ на этот вопрос позволяет понять адекватность уровня бизнес-образования новым вызовам.

Кто они – студенты бизнес-школ?

Анализ анкет учащихся Высшей школы бизнеса ТГУ показывает, что 73,5% относятся к возрастной категории от 20 до 30 лет, 20,3% – от 30 до 40 лет, 3,4% находятся в возрасте от 40 до 50 лет.

Бывшие школьники составляют 2,8%. Женщин и мужчин среди учащихся ВШБ соответственно 75,7 и 24,3%. Женаты или замужем 27,3% и 34,8% имеют детей. 30,4% уже имеют одно высшее образование, 14,3% – незаконченное высшее, 22,6% – среднее специальное образование.

Большинство (66,2%) имеют средний балл по аттестату 4,5 и выше. В то же время средний балл 4,5 по результатам учебы в ВШБ имеют только 41,4% учащихся. 68,1% имеют опыт практической деятельности, причем 65,7% – стаж работы по специальности.

Из имеющих опыт практической деятельности 42,7% работают или работали в торговле, 16,2% – в сфере услуг, 12,6% – в производстве, 14,8% – в медицине, образовании, культуре.

Об уровне материального достатка, помимо того что многие сами платят за учебу, говорит то, что 43,9% учащихся ВШБ имеют автомобиль в семье, из них 26,5% сами водят. У 42,7% есть загранпаспорт, учитывая, что российское гражданство имеют практически все (99,8%).

Что предлагает рынок труда для этой категории претендентов на рабочее место?

Опыт функционирования службы трудоустройства студентов и выпускников Высшей школы бизнеса в организации – клиенты «Газпромбанка» показал, что наиболее востребованными являются специалисты следующих профессий: менеджеры по продажам – 17,3% от всех заявок работодателей; экономисты – 13,5%; бухгалтеры – 11,5%; главные бухгалтеры – 7,8%; менеджеры – 5,8%; аудиторы – 5,8%. Доля заявок на должности руководителей различного уровня от общего числа заявок, поданных работодателями, составляет 25%.

В 44% случаев в качестве обязательного условия выдвигается наличие у претендента на вакантное место профессионального опыта, в 58% – владение компьютером.

Чего хотят от будущей работы учащиеся ВШБ?

Основная их доля хотела бы работать в банковской сфере. Отметим, что среди предложений работодателей доля таких вакансий составляет лишь 2%. Среднюю зарплату, на которую ориентируются студенты ВШБ при поиске работы, работодатели готовы предложить лишь высококвалифицированным специалистам и руководителям подразделений с высоким уровнем практических навыков.

Завышенными с точки зрения рынка являются и представления студентов ВШБ об уровне заработной платы, на которую они могут рассчитывать по конкретным специальностям. Так, средняя заработная плата, на которую рассчитывают студенты ВШБ, выше предлагаемой работодателями по должностям: экономиста – в 1,77 раза; менеджера по продажам – в 2,75 раза; менеджера – в 1,32 раза, главного бухгалтера – в 1,16 раза, бухгалтера – в 1,06 раза, руководителя подразделения – в 1,8 раза.

Среди качеств, которыми должен обладать претендент на рабочее место, по мнению работодателей, ведущими являются коммуникабельность и активность (их доля по 21,4% среди всех качеств, упомянутых работодателями). Студенты ВШБ считают, что обладают коммуникабельностью, таких насчитывается 16,5%, а активностью – 1,7%. Лидируют среди студентов такие качества, как уже упомянутая коммуникабельность, а также целеустремленность (14,1%), ответственность (12,3%). Почти отсутствуют такие качества, как обязательность (1,6%), инициативность (1,4%), доброжелательность (1,3%).

Налицо разрыв между желаниями студентов и требованиями рынка. Он указывает на необходимость большей ориентации образования на выработку практических навыков, на большую перформативность образования.

Одно из направлений решения указанного круга проблем состоит в более тесном взаимодействии вузов с потенциальными работодателями. Практика из года в год показывает, что вузы во многих случаях не могут эффективно решать вопросы качественной организации для студентов производственных

практик. Сложны для них и вопросы трудоустройства выпускников. Все это свидетельствует о том, что вуз должен брать на себя только те полномочия, которые не в состоянии выполнить общественные институты и органы саморегулирования. Это позволит вовлечь участников рынка в решение проблемы обеспечения квалифицированным персоналом, проблемы, напрямую затрагивающей их интересы.