

В. А. ДИНЕС,

ректор Саратовского государственного социально-экономического университета,

доктор исторических наук, профессор;

В. А. РУСАНОВСКИЙ,

проректор по научной работе Саратовского государственного

социально-экономического университета, доктор экономических наук, профессор

НОВАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПАРАДИГМА ФОРМИРОВАНИЯ СПЕЦИАЛИСТА, АДЕКВАТНОГО СОВРЕМЕННОМУ РЫНКУ ТРУДА

Особенности современного адаптационного процесса в России обусловлены не только глубокой трансформацией всего устройства общества, но и высокой степенью нестабильности рыночной среды, темпы изменения которой далеко не всегда учитывают возможности населения. Молодежь — особая группа. Ее отличает от старших поколений способность к более быстрой и менее болезненной адаптации к меняющимся внешним условиям; более высокое качество и более современный уровень знаний, динамичность, гибкость, способность к восприятию и продуцированию нового.

Однако, согласно данным социологических опросов, более трети работодателей недовольны качеством отечественного экономического образования, более 60 % выпускников не могут трудоустроиться по полученной в вузе специальности, а спустя три года после окончания уже менее 20 % выпускников работают в областях, связанных с полученной профессией. Недоверие к молодым специалистам на рынке труда проявляется в низком уровне заработной платы, стремлении, по возможности, «закрывать» вакансии претендентами, имеющими стаж работы.

При этом объем базовых знаний, полученных выпускниками вузов, как правило, не вызывает особых нареканий. Основными факторами низкой конкурентоспособности молодых специалистов являются излишний академизм образования, его оторванность от реалий современного бизнеса, недостаток специальных знаний и практических навыков. Разрыв между полученными знаниями и практикой проявляется в неготовности выпускников к восприятию реалий современного производства, к командной работе и руководству людьми; в неумении преподнести себя и результаты своего труда в профессиональной среде. Работодатели отмечают низкую мотивацию выпускников, их недостаточную нацеленность на профессиональное развитие и карьерный рост, нежелание адаптироваться, учиться, профессионально развиваться. По мнению работодателей, развивать у молодых специалистов соответствующие качества и навыки должны именно вузы.

Будучи активными операторами рынка образовательных услуг (товар, «покупаемый» абитуриентами, — диплом о высшем образовании), вузы вместе с тем реализуют пассивную маркетинговую политику на рынке труда (товар — профессиональная компетенция выпускника), что и приводит в конечном итоге к разрыву между этими двумя типами рынков.

Подавляющее большинство компаний сегодня не рассчитывают, что полученное в вузе образование позволит молодому специалисту немедленно включиться в работу. Выпускник вуза воспринимается скорее как исходный материал для подготовки полноценного специалиста. Соответственно работодатели все более активно инвестируют в различные внутрикорпоративные программы обучения на рабочем месте, рассматривая их как вынужденное средство практической достройки высшего образования.

Выход из сложившейся ситуации — объединение рынка образовательных услуг и рынка труда в единый рынок — возможен при условии изменения парадигмы российского высшего образования: от традиционной ориентации на знания — к ориентации на успех, на повышение конкурентоспособности специалиста в рыночной среде.

Основой реализации данной идеи является формирование регионального образовательного кластера — партнерства, объединяющего университет и профессиональное сообщество на основе общей заинтересованности и ответственности в подготовке и использовании на региональном рынке труда высококвалифицированных специалистов.

Региональный образовательный кластер — профессиональный форум, на котором сходятся интересы разных сторон: делового сообщества и вуза как внешнего поставщика для открытого конструктивного диалога. Именно через такой коммуникационный механизм можно сформировать общие приоритеты консолидированных действий. На основе этих приоритетов выстраиваются принципы партнерства, стандарты профессионализма и качества образования. Конкретными формами этой работы являются публичные мероприятия

информационного характера, информационно-аналитические и исследовательские программы. В итоге через механизм профессионального форума сложится эффективная система профессионального развития.

Предполагается, что у выпускников университета должен появиться главный заказчик, в роли которого будет выступать бизнес, а не государство, причем бизнес именно региональный. Бизнес должен также влиять на формирование портфеля профессии. При

этом подготовка «технического задания» на выпускника не отдается полностью на откуп бизнесменам из-за конъюнктурности и частичной сиюминутности их потребностей, а реализуется в процессе диалога между бизнесом, властью и обществом. Региональный образовательный кластер определяет формат, в котором бизнес включается в процесс оценки качества программ подготовки специалистов наряду с государством и образовательным сообществом.