

ФОРМИРОВАНИЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАМОК: КРИСТАЛЛИЗАЦИЯ КЛАСТЕРОВ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА

С.Г. Саблина

*Новосибирский национальный исследовательский государственный
университет*

Аннотация

Исследование, проведенное в Барнауле, Омске, Новосибирске и Тюмени, показывает, что выпускники университетов испытывают трудности при трудоустройстве, обусловленные дисбалансом спроса и предложения на региональном рынке труда с негативным «кумулятивным» эффектом. В статье продемонстрирована кристаллизация «кластеров» компетенций, в которых отражаются текущие и перспективные потребности работодателей, дифференцированные по сферам занятости и типам организаций. Указывается на необходимость большей ориентации существующих образовательных программ на запросы различных групп потребителей (работодателей, выпускников вузов и др.).

Ключевые слова: квалификационные рамки, компетенции, рынок труда, рынок образовательных услуг, текущие и перспективные потребности работодателей и выпускников университетов

Abstract

The study made for Barnaul, Tomsk, Omsk, Novosibirsk and Tyumen shows that the graduates experience difficulties in their employment because of a demand-and-supply imbalance in regional labour markets, and the following negative cumulative effects can be observed in these regions. We demonstrate the crystallization of «competences clusters» in different spheres of employment and types of organizations which reflect employers' current and perspective labour demand. We find that the current training programs should be necessarily

oriented on the needs of different groups of consumers such as employers, graduates and etc.

Keywords: qualifications frameworks, competences, labour market, market of educational services, current and perspective needs of employers and graduates

Проблемы взаимодействия сферы высшего образования и рынка труда обсуждаются в России в связи с реформированием системы подготовки кадров [1, 2]. Центральной темой этих обсуждений становится соотнесение требований к квалификации выпускников, обычно формулируемых в виде профессиональных стандартов, и результатов обучения. Важность разработки механизма взаимодействия профессионального сообщества (осуществляет постоянный мониторинг текущего состояния профессиональной сферы, выделяет тренды, формулирует требования к квалификациям) и образовательных ассоциаций (разрабатывают образовательные стандарты, проектируют программы обучения в соответствии с этими и другими требованиями) признается в России на национальном уровне. Устойчивый и эффективный социальный диалог высшей школы и сферы труда находился в фокусе внимания при проектировании федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) третьего поколения. В проведенных в 2008 г. открытых конкурсах проектов стандартов уровня бакалавриата и уровня магистратуры критериями оценки конкурирующих заявок выступали обоснованность компетентностной модели подготовки выпускника, ориентация на потребности рынка труда, наличие межрегионального консорциума вузов и профессиональных объединений.

Одной из серьезных проблем российской системы высшего образования является отсутствие отлаженных связей с рынком труда [2, 3]. По данным российского мониторинга экономики и образования (2005–2009 гг.), основная масса работодателей, обеспечивающих занятость большей части наемных работников, сокращает сотрудничество с вузами и по-прежнему остается «пассивным потребителем сложившихся услуг системы профессионального образования» [4, с. 33].

Между тем в европейском образовательном пространстве инструментом согласования требований рынка труда и результатов обучения служит методология квалификационных рамок как инновацион-

ная технология для проектирования образовательных программ [5]. Она особенно актуальна для направлений подготовки специалистов, которые впоследствии сталкиваются с серьезными трудностями в процессе трудоустройства. Болонский процесс предполагает многоуровневый характер квалификационных рамок, в котором отражаются европейское, национальное, региональное и локальное измерения рынка труда. Взаимосвязь локального и глобального измерений является одним из критериев эффективности рамки.

Необходимость установления контактов с работодателями, выпускниками и другими заинтересованными группами – важное условие обеспечения качества подготовки специалистов для работы в высококонкурентной среде [6]. Современные российские реалии таковы, что учреждения сферы высшего образования, функционирующие на рынке образовательных услуг, должны сделать шаг навстречу субъектам рынка труда [7]. Преодолеть препятствия на этом пути призвана помочь программа Европейского союза ТЕМПУС, направленная на содействие развитию систем высшего образования в странах-партнерах (не членах ЕС)¹. В настоящее время Новосибирский национальный исследовательский государственный университет (НГУ) входит в состав консорциума проекта «Квалификационные рамки в сфере экологии и менеджмента окружающей среды (QualFEEM)»², в котором апробируются инструменты формирования квалификационных рамок на локальном (региональном) уровне на примере направлений экологического профиля и квалификационных циклов, соответствующих первому и второму уровням высшего образования в Российской Федерации («бакалавр» и «магистр»). Для рассматриваемых направлений подготовки специалистов этот проект особенно актуален из-за неразвитости профильных объединений работодателей, которые мог-

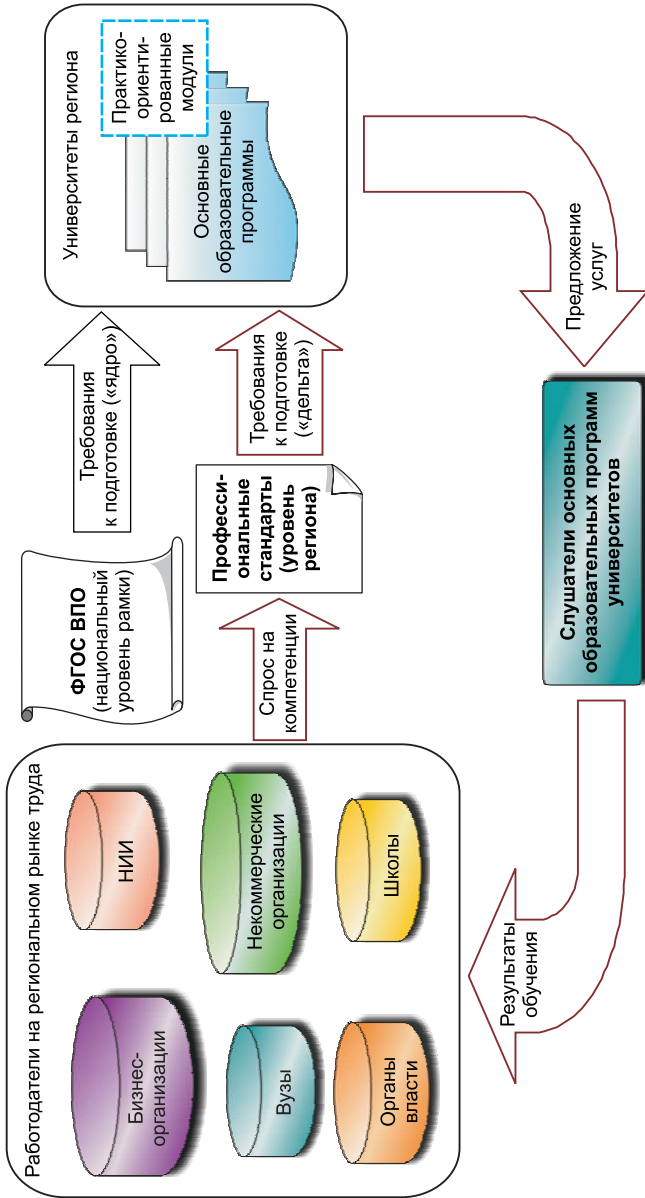
¹ Принципы программы ТЕМПУС представлены на сайте www.tempus-russia.ru.

² Состав консорциума проекта ТЕМПУС № 159325-TEMPUS-1-2009-1-DE-TEMPUS-JRNES (сроки реализации – 2010–2013 гг.): университеты Альберта-Людвига (Фрайбург, Германия, координатор) и Кобленц-Ландау (Германия), университет Страсбурга (Франция), университет Астона (Бирмингем, Великобритания), Тюменский государственный университет, Новосибирский национальный исследовательский государственный университет, Алтайский государственный университет, Омский государственный педагогический университет, Торгово-промышленная палата Тюменской области.

ли бы формулировать требования к квалификациям выпускников. Кроме того, существующие пространственно-территориальные различия требуют учета специфики как регионального рынка труда, так и его локального измерения, отражающего соотношение спроса и предложения в конкретном городе (области).

В данном проекте квалификационные рамки трактуются как концепция [8] и подразумевают запуск механизма взаимодействия высшей школы и сферы труда (см. рисунок). Он предполагает мониторинг ситуации на локальном (региональном) рынке труда и выявление запросов различных групп потребителей (прежде всего работодателей) на компетенции, а также соотнесение их с имеющимися у выпускников навыками как результатами обучения. Регулярный анализ потребностей позволяет сформировать представление об идеальной модели навыков и умений выпускника, состоящей из «ядра» компетенций (отражено в ФГОС ВПО, национальный уровень рамки) и некоторой «дельты» как следствия постоянных изменений сферы труда в регионе. Государственные стандарты третьего поколения предусматривают расширение академической свободы вузов: обязательные составляющие («ядро» компетенций) не превышают 50 и 30% суммарной трудоемкости в программах подготовки бакалавров и магистров соответственно. Вследствие этого актуализируется проблема содержательного наполнения вариативной части образовательной программы.

«Кластеры» компетенций, ориентированные на запросы основных групп потребителей образовательных услуг, можно рассматривать в качестве «навигаторов» для формирования программ обучения. Представление о компетенциях является ключевым применительно к квалификационным рамкам. «Компетенции» – интегрированное понятие, указывающее на способность индивида самостоятельно использовать различные элементы знаний, умений и отношений в повседневных и новых для него ситуациях [8]. Компетенции в этом смысле не принадлежат ни к сфере образования, ни к сфере труда, они выполняют функцию языка, на котором эти сферы могут соизмерять требования к выпускникам-работникам. Методологией формирования модели компетенций (как ее «ядро», так и «дельты») служат Дублинские дескрипторы [9], предопределяющие параметры описания основных квалификационных циклов.



Механизм формирования квалификационной рамки на региональном уровне

Рамки квалификаций задает сфера труда, формируя стандарты (требования) в отношении профессиональной деятельности. Роль организаций в системе высшего образования – отслеживание в мониторинговом режиме текущих и оценка перспективных потребностей³, конвертация запросов разных сегментов рынка труда в структурные и содержательные компоненты программ обучения с ориентацией на результаты в форме «кластеров» компетенций выпускников. Такой механизм через несколько итераций позволяет сформировать устойчивые практики взаимодействия основных субъектов: образовательных учреждений, выпускников, профессиональных организаций и др. – и определить искомые квалификационные рамки («модель» профессии; состав компетенций с их уровнями и значениями; модули обучения, формирующие компетенции; условия продвижения с одного уровня на другой).

Для апробации инновационной образовательной технологии в рамках реализуемого проекта ТЕМПУС в 2010–2011 гг. проведено исследование регионального рынка труда с целью формирования представлений основных потребителей образовательных услуг – работодателей и выпускников вузов о «кластерах» требуемых компетенций, а также с целью оценки степени разрыва между потребностями рынка труда и результатами обучения⁴. В исследовании использовалась комплексная методология, основанная на комбинации качественных и количественных методов:

1) анализ документов государственных организаций службы занятости населения⁵ (мониторинг проблем трудоустройства выпускников вузов с использованием статистических данных);

³ Важность оценки перспективных потребностей обусловлена наличием временного лага: для подготовки бакалавра требуется не менее 4 лет, магистра – 6 лет.

⁴ Новосибирский государственный университет в проекте ТЕМПУС координировал деятельность рабочей группы по исследованию регионального рынка труда (Барнаул, Новосибирск, Омск, Тюмень), которое проводилось под руководством автора настоящей статьи.

⁵ Государственные организации службы занятости населения рассматриваются как посредники на рынке труда, оказывающие помощь в трудоустройстве. Кроме них посреднические функции выполняют частные агентства по подбору персонала (рекрутинговые фирмы), роль которых в данном исследовании специально не анализировалась.

2) экспертный опрос представителей вузов: определение совокупности организаций как мест трудоустройства выпускников, сравнение шансов их трудоустройства до финансово-экономического кризиса (до выпуска 2007 г. включительно) и во время кризиса (выпуски 2008 и 2009 гг.);

3) интервьюирование работодателей – представителей организаций, в которых традиционно и «массово» трудоустраиваются выпускники (проведено 33 интервью в Барнауле, Омске, Новосибирске, Тюмени);

4) анкетирование выпускников четырех университетов, входящих в консорциум, на основе опроса по электронной почте⁶ (N = 312). Респонденты рассматривались как компетентные информанты, имеющие опыт работы в разных профессиональных организациях и знающие потребности реального сектора.

Согласно результатам проведенного исследования, выпускники-экологи испытывают трудности в процессе трудоустройства на локальном рынке труда⁷. Одним из индикаторов проблемной ситуации является доля выпускников, обращавшихся за время своей трудовой деятельности в государственные организации службы занятости населения, в том числе для получения статуса безработного. Среди участников анкетного опроса она варьировала в диапазоне от 9,1 до 28,4% в зависимости от университета, направления и уровня подготовки; на момент проведения исследования признали себя фактически нетрудоустроенными от 2,7 до 14,6% опрошенных. На этом фоне данные, предоставленные государственными организациями службы занятости населения в ответ на запросы университетов, выглядят парадоксальными: зафиксированы единичные обращения выпускников-экологов даже в условиях финансово-экономического кризиса.

⁶ Опрос по электронной почте оправдан для такой совокупности информантов, как выпускники университетов: по данным мониторингов, среди российских пользователей Интернета преобладают представители молодежных групп, жители городов, а также лица, имеющие высшее образование (см. проект Онлайн Монитор 2009 г. [10], опрос ВЦИОМ 2010 г. [11], проект Web Index 2011 г. [12] и др.).

⁷ В ходе круглого стола «Молодежь и рынок труда», проведенного 22 апреля 2011 г. в Омском государственном педагогическом университете в рамках проекта ТЕМПУС, аналогичные проблемы были озвучены работодателями, студентами и выпускниками-экологами.

Ситуация на локальном рынке труда характеризуется дисбалансом спроса и предложения: ежегодно число выпускников-экологов превышает количество вакансий, предлагаемых со стороны всей совокупности работодателей. Большинство выпускников трудоустраиваются в том городе, в котором они учились, порождая негативный «кумулятивный» эффект: с каждым годом вновь испеченные специалисты увеличивают число претендентов (текущего и предыдущих лет выпуска) на ограниченное количество позиций в разных сферах занятости.

Существующий дисбаланс обуславливает стратегии поведения молодых людей на рынке труда, одной из которых считается ориентация на поиск работы за пределами своей локальности. Эта стратегия не получила широкого распространения среди выпускников рассматриваемых университетов, вероятно, из-за ограниченного спроса на специалистов данного профиля в масштабе страны в целом. Не случайно выпускники НГУ⁸ с подготовкой, позволяющей им интегрироваться в мировое образовательное пространство, продолжают обучение в зарубежных университетах (29 из 77 опрошенных представителей данного вуза на момент анкетирования учились и работали в других странах). Это не противоречит мировым тенденциям развития экологического образования в условиях глобализации [13].

Более распространенной стратегией поведения выпускников на локальном рынке труда вследствие дисбаланса спроса и предложения становится трудоустройство не по специальности, отмеченное как работодателями⁹, так и выпускниками. По самооценкам участников анкетного опроса, доля работающих по специальности, полученной в вузе, варьирует по обследованным университетам от 33,4 до 65,8%. Доля утверждающих, что их диплом обеспечивает хорошие перспективы для трудоустройства в своем городе, колеблется от 10,7 до 39,0%.

В настоящее время в регионе практически нет работодателей, которые готовы трудоустраивать выпускников-экологов массово, предлагаются лишь единичные вакансии со стороны отдельных организаций.

⁸ Здесь и далее имеются в виду выпускники отделения химии факультета естественных наук НГУ, специализирующиеся на кафедре химии окружающей среды.

⁹ Из интервью с работодателем (Новосибирск, органы власти и местного самоуправления): «Я думаю, что большая часть работает сегодня не по специальности».

Безусловно, на текущее состояние регионального рынка труда не мог не повлиять финансово-экономический кризис: количество вакансий для выпускников сократилось вследствие процесса оптимизации ресурсов (особенно со стороны бизнес-организаций). Это соответствует тенденциям, обнаруженным в масштабе страны: работодатели стали менее охотно принимать на работу выпускников учреждений профессионального образования, снижая риски неопределенности [4]. Специфика положения НГУ на фоне других вузов (в том числе классических университетов) такова, что относительно небольшая численность выпуска экологов и наличие «массового» работодателя (научно-исследовательские институты Сибирского отделения РАН) существенно уменьшают остроту проблемы трудоустройства выпускников, выступая своеобразной «подушкой безопасности» даже в кризисных условиях.

Университеты, входящие в состав консорциума проекта ТЕМПУС, характеризуются уникальным позиционированием на рынке образовательных услуг и специфической комбинацией потенциальных мест трудоустройства выпускников. Так, в последние годы расширяется практика трудоустройства выпускников-экологов Новосибирского государственного университета в исследовательских подразделениях коммерческих организаций, однако эти структуры не могут конкурировать с традиционным «академическим» сектором, представленным научно-исследовательскими институтами и высшими учебными заведениями (в том числе зарубежными). Важной нишей для трудоустройства выпускников Омского государственного педагогического университета являются школы, колледжи, лицеи, а также учреждения дополнительного образования. На фоне других университетов, входящих в консорциум, именно этот вуз в большей степени ориентирован на подготовку кадров для среднего образования, внося вклад в экологическое воспитание молодого поколения.

В каждом из рассматриваемых городов сформировалась конкурентная среда подготовки специалистов в области экологии, которых выпускают несколько вузов. Как правило, это классический, педагогический, технический и аграрный университеты. В таких условиях работодатели на локальном уровне занимают двойственную позицию: с одной стороны, они отслеживают специфику подготовки в каждом вузе;

с другой стороны, при приеме на работу они не ориентируются на формальные критерии (в том числе на диплом конкретного образовательного учреждения), главным требованием для них является наличие у кандидата требуемых умений и навыков, опыта работы, некоторых конкретных личных качеств и способностей (например, обучаемости). Неопределенность ситуации актуализирует важность самооценки сильных и слабых сторон подготовки, которая позволяет уточнить стратегию позиционирования вуза на локальном уровне, усиливающую конкурентные преимущества выпускников-экологов.

Разные группы работодателей формируют особые запросы на «кластеры» компетенций работников, которые в настоящее время кристаллизуются прежде всего по сферам занятости и типам организаций, а не по уровням подготовки (бакалавр, специалист, магистр):

- органы власти и местного самоуправления;
- коммерческие организации;
- некоммерческие организации;
- школы и учреждения дополнительного образования;
- научно-исследовательские и проектные институты;
- высшие учебные заведения.

Каждый из секторов предъявляет к претендентам на вакансии требование иметь определенный набор умений и навыков, тем самым формируется уникальный набор компетенций. В требованиях органов власти и местного самоуправления особое место занимает правовая подготовка (знание природоохранного законодательства) наряду с навыками работы по специальности¹⁰; в требованиях школ и учреждений дополнительного образования – умение работать с различными категориями детей (в том числе из неблагополучных се-

¹⁰ Из интервью с работодателями: «Надо бы в вузе давать больше практики юридической, знание законов, возможностей их применения... Мы проверяем хозяйствующий субъект на предмет соблюдения природоохранного законодательства» (Барнаул, органы власти и местного самоуправления); «В нашей сфере нужны будут специалисты, которые в программе обучения будут иметь достаточно серьезный блок юридической подготовки... в основном гражданское и административное право. И так, чтобы они в этой части хорошо понимали архитектуру правовых взаимоотношений участников» (Новосибирск, органы власти и местного самоуправления).

мей)¹¹; в требованиях некоммерческих организаций – навыки в области фандрайзинга¹²; в требованиях НИИ – владение современными методами исследований¹³ и т.д.

Требования представителей коммерческих организаций различаются по отраслям экономики и имеют локальную специфику. Например, на территории Тюменской области нефтегазовый комплекс предъявляет спрос на специалистов в области экологической экспертизы на всех этапах – от разработки месторождения до доставки нефтепродукта потребителям. В пожеланиях такой группы работодателей четко сформулирован набор необходимых компетенций, а также они оценивают степень несоответствия требуемых компетенций реальным навыкам выпускников¹⁴. Одним из привлекательных мест трудоустройства выпускников экологического профиля в Новосибирске становятся инно-

¹¹ Из интервью с работодателем (Омск, учреждение дополнительного образования): «У нас есть определенная категория детей, это дети из неполных семей, из неблагополучных семей... они обычно как ежики, обозленные такие дети... Опыта работы с ними не хватает, тем более у молодых специалистов».

¹² Из интервью с работодателем (Новосибирск, некоммерческая организация): «Специфика работы в НКО такая, что очень много... работы с фондами... У нас сложнее здесь, в региональной организации, этим заниматься, потому что очень сложно развивать какие-то международные проекты, партнерские проекты, искать какие-то контакты с бизнесом, добиваться спонсорских денег или заказных каких-нибудь работ, работать с государством».

¹³ Из интервью с работодателем (Барнаул, НИИ): «Мы развиваемся, требования к науке другие, возможности другие. Навыки у выпускников в этом отношении имеются, но не столько навыки самих научных исследований, сколько подготовленность к этим исследованиям... Шире применить, допустим, использование новейшего оборудования... Инструментарий – самое важное, без этого никуда не денешься».

¹⁴ Из рекомендаций работодателя (Тюмень, бизнес-организация): «Основные замечания к уровню подготовки выпускников: 1) недостаточное знание нормативной и законодательной базы в области охраны окружающей среды; 2) незнание контролирующих государственных органов, их структуры, функций; 3) слабое представление о наличии природоохранной документации на предприятии, необходимой для его эксплуатации; 4) нет опыта разработки природоохранной документации (проекты ПДВ, НДС, ПНООЛР, СЗЗ, технические отчеты); 5) слабое представление о мониторинге окружающей среды; 6) слабое понятие об экономике отрасли, в частности о расчете платежей за негативное воздействие на окружающую среду, расчете ущерба».

вационные компании: биотехнологические и фармацевтические (не только старт-апы, но и компании «второго эшелона»). Большинство из таких компаний ориентируются на мировые рынки сбыта, поэтому актуальными становятся навыки экологической сертификации и аудита, знание национальных и мировых стандартов качества продукции (GMR и др.)¹⁵. Выпускники-экологи Алтайского государственного университета трудоустраиваются в частных компаниях, занимающихся водохозяйственным проектированием (проектирование объектов ливневой канализации, очистных сооружений, топографические съемки и т.д.), разработкой нормативной документации (проектов отходов, выбросов, санитарно-защитной зоны и др.), в которых востребованы инженерные навыки, не всегда имеющиеся у выпускников¹⁶.

Не вызывает сомнений сложность конвертации в образовательные программы существующей дифференциации «кластеров» компетенций по сферам занятости и типам организаций. Это особенно актуально для вузов, имеющих особые традиции подготовки кадров, к числу которых относится и Новосибирский государственный университет. Академический сектор, прежде всего научно-исследовательские институты СО РАН, по-прежнему остается одним из массовых работодателей выпускников. Однако в последние годы исследовательские подразделения коммерческих организаций становятся все более привлекательным местом трудоустройства для молодых специалистов как текущего года выпуска, так и предыдущих. По опыту их работы, требования академического и неакадемического секторов существенно различаются, что создает определенные трудности на уровне мето-

¹⁵ Из интервью с работодателями (Новосибирск, бизнес-организации): «В России сейчас пытаются перейти на европейские стандарты, на мировые, чтобы препараты можно было продавать в Европе и Америке. Все это подразумевает свод достаточно строгих правил, валидацию и стандартизацию»; «Сертификат качества – это условия продвижения моей продукции, конкурентное преимущество на международном рынке».

¹⁶ Из интервью с работодателем (Барнаул, бизнес-организация): «Университет – это классический вуз, они дают базовое географическое, экологическое, природопользовательское образование. Но им не дают аппарата, не потому, что не хотят давать, а потому, что специфика образования не предусматривает, чтобы им давали основы расчетов, проектирования, составления смет, календарных планов, т.е. то, что нужно проектной организации».

дологии проектирования образовательных программ с учетом требований разных групп потребителей¹⁷. При этом важно помнить об ограниченности спроса со стороны коммерческих организаций из-за соответствующего уровня развития локального рынка труда¹⁸.

Интервьюирование работодателей и анкетный опрос выпускников позволяют оценить не только текущие, но и перспективные требования регионального рынка труда, к числу которых можно отнести умение работать в смежных областях – так называемую способность быть транспрофессионалом [14]. В среднесрочной перспективе наиболее востребованной окажется междисциплинарная подготовка, предполагающая такие комбинации, как «экологическая + юридическая подготовка», «экологическая + экономическая подготовка», «экологическая подготовка + знание иностранного языка» и т.п.

Практически во всех сегментах локального рынка труда ожидается увеличение спроса работодателей на своеобразный «сплав» профессиональных и общекультурных компетенций выпускника-эколога. Уровень профессиональной подготовки выступает необходимым, но не достаточным условием для успешного трудоустройства. Навыки работы по специальности при приеме на работу рассматриваются не изолированно, а в комплексе с коммуникативными навыками, знанием информационных технологий и т.п. Со стороны рынка труда формируется запрос на выпускника, у которого в процессе подготовки, каким бы природным «алмазом» он ни был, шлифуются разные грани и он приобретает не только узкопрофессиональные, но и более широкие компе-

¹⁷ Из интервью с работодателем (Новосибирск, бизнес-организация): «Зачастую нам попадались люди, кто много проработал в институтах СО РАН, они просто сильно испорчены институтами... самооценка чрезвычайно завышена, и у людей очень высокие ожидания, ни на чем не основанные. Человек привыкает быть в процессе, он не заточен на то, чтобы сделать результат... В науке нужно быть в процессе, а в коммерческой организации нельзя быть в процессе».

¹⁸ Из интервью с работодателем (Новосибирск, бизнес-организация): «Мы, наверное, таким массовым работодателем не можем быть...и скорее всего, что никогда не станем. Я не думаю, что у нас будет большой научный отдел, даже при всех радужных перспективах – человек десять, не больше. Такого массового поточного привлечения специалистов мы все равно не обеспечим... даже отрасль не обеспечит. Большинство компаний, которые присутствуют на рынке в Новосибирске, не могут себе позволить выделять исследовательский сектор».

тенции. Общекультурная подготовка в данном случае – та самая «оправка», без которой профессиональные навыки иногда нивелируются и вследствие этого не так высоко оцениваются на рынке труда.

Представления о востребованности в среднесрочной перспективе «сплава» междисциплинарной подготовки и общекультурных компетенций кристаллизуются в сознании не только работодателей, но и выпускников, имеющих опыт работы в разных сегментах рынка¹⁹. Необходимость «оправки» для всесторонней подготовки эколога выступает своеобразным каноном, проявляющимся в оценках участников анкетного опроса независимо от года выпуска и типа организации. Вместе с тем сложившаяся в каждом городе конфигурация мест трудоустройства молодых специалистов формирует уникальный набор требований (см. таблицу).

Преобладание для выпускников НГУ работодателей из академического сектора обуславливает акцент на специфической комбинации их запросов: наиболее востребованными становятся навыки фандрайзинга, необходимые для поиска грантовой поддержки исследований, а также коммуникативные и управленческие компетенции вследствие ориентации на карьерный рост в профессиональной деятельности. Для выпускников Алтайского государственного университета более привлекательным является неакадемический сектор: за все годы подготовки экологов около половины трудоустроивались в коммерческих организациях. Этим обусловлен запрос на такой набор дополнительных знаний и навыков, как знание специальных компьютерных программ (в проектной и изыскательской деятельности используются геоинформационные технологии), правовая подготовка (каждый хозяйствующий субъект контролируется на предмет соблюдения природоохранного законодательства со стороны соответствующих структур), навыки написания и подготовки документов, служебных текстов (это связано с необходимостью экологического менеджмента и аудита).

Проведенное исследование свидетельствует о необходимости большей ориентации существующих образовательных программ на запросы различных групп работодателей, предъявляемые на локаль-

¹⁹ Из ответа на открытый вопрос выпускника НГУ: «Помимо знаний и навыков непосредственно по специальности очень полезными являются навыки работы с людьми, а также знание экологического законодательства и основ экономики».

Распределение ответов на вопрос: «Как вы считаете, каких знаний, навыков и умений помимо тех, что вы получили в университете, не хватает вам лично для успешной работы на рынке труда по вашей специальности?», % к общему числу опрошенных в каждом университете

Дополнительные знания, навыки и умения	АлтГУ, географ. факультет	НГУ, факультет естеств. наук	ОмГПУ, хим.-биол. факультет	ТюмГУ	
				биол. факультет	экол.-географ. факультет
Знание иностранного языка	35,9	26,0	41,1	63,4	33,9
Знание специальных компьютерных программ	54,7	16,9	34,2	36,6	41,1
Знание правовых дисциплин	50,0	28,6	42,5	29,3	30,4
Навыки ведения переговоров, общения с людьми	18,8	37,7	19,2	17,1	21,4
Навыки управления людьми	20,3	32,5	24,7	19,5	10,7
Навыки написания и подготовки документов, служебных текстов	48,4	20,8	23,3	31,7	23,2
Навыки подготовки заявок на гранты, проекты и т.п.	18,8	41,6	35,6	43,9	16,1
Никаких дополнительных навыков не нужно, всего достаточно	0,0	9,1	2,7	0,0	16,1

ном уровне. В связи с постоянным развитием технологий и регионализацией рынков труда нужны гибкие инструменты, позволяющие обучающимся «наращивать» наиболее востребованные компетенции и выстраивать индивидуальные траектории обучения. В этом контексте методология квалификационных рамок является инновационной технологией формирования и развития программ обучения, позволяющей согласовать интересы высшего образования и сферы труда. Движение навстречу друг другу университетов и работодателей, пока еще существующих в «параллельных мирах», можно рассматривать как один из индикаторов успешности развития высшего профессионального образования.

Литература

1. **Шадриков В.Д.** Государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования и Болонский процесс. – URL: <http://ecsocman.edu.ru/data/019/877/1219/01shadrikov5-9.pdf> (дата обращения 03.05.2011).
2. **Вавилина Н.Д.** Запросы рынка труда к системе профессионального образования в условиях инновационного развития // Регион: экономика и социология. – 2009. – № 3. – С. 146–156.
3. **Аналитический доклад** по высшему образованию в Российской Федерации / Под ред. М.В. Ларионовой, Т.А. Мешковой. – М.: ГУ-ВШЭ, 2007. – 342 с.
4. **Мониторинг** экономики образования: Информационный бюллетень. – Вып. 4(44): Образование и рынок труда: влияние кризиса / Красильникова М.Д., Бондаренко Н.В. – М.: ГУ-ВШЭ, 2010. – 61 с.
5. **Explaining the European Qualifications Framework for Lifelong Learning.** – Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008. – URL: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/eqf/brochexp_en.pdf (дата обращения 03.05.2011).
6. **Макаров В., Морова Н.** Успех подготовки квалифицированных специалистов – в союзе с работодателем // Ректор вуза. – 2011. – № 4. – С. 60–61.
7. **Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С., Галицкий Е.Б.** Результаты и проблемы подготовки современного специалиста сквозь призму карьерного роста выпускников-менеджеров // Вопросы образования. – 2009. – № 4. – С. 133–152.
8. **Муравьева А.А., Олейникова О.Н., Коулз М.** Принципы и процедуры разработки национальной рамки квалификаций. – М.: Центр изучения проблем проф. образования, 2006. – 160 с.
9. **Shared «Dublin» descriptors for Short Cycle, First Cycle, Second Cycle and Third Cycle Awards: A report from a Joint Quality Initiative Informal Group.** 18 Oct. 2004. – URL: http://www.jointquality.org/content/ierland/Complete_set_Dublin_Descriptors_2004_1.31.doc (дата обращения 03.05.2011).
10. URL: http://www.onlinemonitor.ru/files/images/Report_autumn_2009_for_site.pdf (дата обращения 03.05.2011).
11. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=268&uid=13386> (дата обращения 03.05.2011).
12. URL: <http://www.tns-global.ru/rus/projects/media/asmi/inet/Reports/index.wbp> (дата обращения 03.05.2011).
13. **Маркович Д.Ж.** Глобализация и экологическое образование // Социологические исследования. – 2001. – № 1. – С. 17–23.
14. **Аврамова Е.М., Верпаховская Ю.Б.** Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания // Социологические исследования. – 2006. – № 4. – С. 37–46.

Рукопись статьи поступила в редколлегию 04.05.2011 г.

© Саблина С.Г., 2011