

10. Горохов, Д. Ю. Компетенция федеральных органов исполнительной власти по выработке и реализации миграционной политики России / Д. Ю. Горохов // Административное и муниципальное право. – 2011. – № 4. – С. 20-24.

11. Об осуществлении и эффективности в 2014 году государственного надзора и контроля в сфере труда и социальной защиты населения [Электронный ресурс] : доклад Федеральной службы по труду и занятости. – Режим доступа: <http://www.rostrud.ru/upload/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D0%B4.pdf> (дата обращения 01.05.2015).

12. Кулаков, А. Анализ судебных споров субъектов бизнеса с государственными инспекциями труда / А. Кулаков // Административное право. – 2014. – № 1. – С. 5-9.

13. Сапфинова, А. А. Правовая природа отношений по федеральному государственному надзору в связи с защитой федеральной инспекцией труда трудовых прав работников / А. А. Сапфинова // Современное право. – 2014. – № 3. – С. 68 - 73.

14. Сапфинова, А. А. Федеральная инспекция труда и государственный трудовой арбитраж: соотношение компетенции / А. А. Сапфинова // Современное право. – 2009. – № 9. – С. 64-68.

Т. О. Разумова, д-р экон. наук, проф.

О. А. Золотина, канд. экон. наук, доц.

*Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова,
Россия, Москва*

УЧАСТИЕ КОМПАНИЙ В ПОДГОТОВКЕ БАКАЛАВРОВ ПО НАПРАВЛЕНИЮ «МЕНЕДЖМЕНТ» НА ЭКОНОМИЧЕСКОМ ФАКУЛЬТЕТЕ МГУ ИМЕНИ М. В. ЛОМОНОСОВА

T. O. Razumova, Doctor of Economic Sciences, professor

O. A. Zolotina, Candidate of Economic Sciences, associate professor

Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia

PARTICIPATION OF LEADING EMPLOYERS IN TRAINING OF MANAGEMENT SKILLS OF BACHELOR STUDENTS AT THE MSU FACULTY OF ECONOMICS

Аннотация. На Российском рынке труда молодых специалистов сложилась устойчивая практика начала трудовой карьеры еще во время обучения в вузе. С одной стороны, работодатель воспринимает сочетание ди-

плома и опыта работы как сигнал о более высокой производительности выпускника, с другой стороны, качество знаний, полученных в вузе, неизбежно снижается из-за меньшего времени, которое студент, работая, уделяет учебе. На примере проекта по развитию управленческих компетенций студентов бакалавриата Экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова по направлению «Менеджмент» авторами показано, что перспективным направлением содействия трудоустройству выпускников является усиление в системе высшего профессионального образования практико-ориентированных форм обучения, в том числе, привлечение к образовательному процессу компаний - работодателей. Это позволяет повысить долю практического материала в курсах профессиональных дисциплин, усилить составляющую обучения, направленную на эффективное освоение студентами универсальных компетенций, а также содействует развитию гибких форм занятости студентов во время учебы и способствует повышению качества трудоустройства выпускников.

Ключевые слова: содействие трудоустройству, высшее образование, компетенции, рынок труда выпускников, теория образовательных сигналов, человеческий капитал.

Abstract. Labor market of university graduates in Russia is characterized by the trend of starting of labor career of students before graduation. On one hand, an employer perceives a combination of a diploma and working experience as a signal of higher productivity of the graduate, on the other hand, quality of knowledge gained in higher education institution inevitably decreases because of smaller time which the student, while working, spends for education. The authors of the article show by the example - project of the Economic faculty of Lomonosov Moscow State University, called "MAX" – that the involvement of the companies into focused-on-practice forms of professional education is one of perspective ways to assist graduates' employment. The main idea of the project "MAX" is to develop managerial competences of bachelor students, specialized in Management, by combining courses by professors-academics with the courses, provided by business professionals – representatives of labor market. It is shown in the article, that cooperation of education with business allows to increase a share of practical material in professional disciplines, to strengthen the training component of «universal (and managerial) competences», to promote the development of flexible forms of employment of students during studies period, and to improve the quality of employment of graduates.

Key words: Career assistance, higher education, competences, Graduate labor market, Signaling theory of education, Human Capital

Несмотря на общий спад Российской экономики, происходящий в настоящее время, потребность рынка труда в молодых специалистах на столичном рынке труда, по данным крупнейшего портала по поиску рабо-

ты hh.ru, в январе 2015 года составляла более 30% от общего количества предложений о работе. Эта доля медленно, но устойчиво снижается – на конец марта предложений для молодых специалистов в структуре вакансий было 28% [8].

Традиционно, при поиске молодых специалистов компании отдают предпочтение выпускникам вузов, что в экономической науке объясняется теорией образовательных сигналов [10]. Эта теория сформировалась в середине прошлого века и основана на предпосылке, что высшее образование доступно лишь тем, чьи интеллектуальные способности достаточно высоки изначально, а навыки обучения еще в школе достаточно развиты, чтобы успешно освоить программу высшего профессионального образования. При этом главными преимуществами выпускника вуза считались не столько накопленные знания, сколько навыки получения знаний и мотивация к саморазвитию. Предполагалось, что индивиды с недостаточной школьной подготовкой предпочтут отказаться от получения высшего образования в пользу выхода на рынок труда сразу по окончании школы – это принесет им гораздо большие доходы, чем получение высшего образования, связанное для них с запредельно высокими издержками.

Однако на практике, в современных условиях, когда доступность высшего образования сделало его почти всеобщим, наличие диплома перестает быть гарантией высоких интеллектуальных способностей и развитых навыков его обладателя. Работодатели понимают, что в целом ряде случаев диплом вуза свидетельствует лишь о материальном положении родителей (если обучение велось на коммерческой основе) или о возможности отложить вступление на рынок труда на несколько лет. В качестве реального положительного «сигнала» на рынке труда срабатывает только диплом, полученный в одном из ведущих вузов, которые сохраняют высокие требования к качеству знаний студентов, к учебной дисциплине, признаны обществом и занимают лидирующие позиции в рейтингах высших учебных заведений России.

Запросы работодателей на выпускников вузов, имеющих опыт работы, стали причиной перехода молодежи к модели совмещения учебы (получения профессионального образования) и работы. Такая модель сформировалась в начале 2000-х годов [4, стр.13-16] и до настоящего времени является наиболее успешной конкурентной стратегией молодых специалистов. Эта стратегия подтверждает свою эффективность при анализе заработных плат, предлагаемых выпускникам без опыта работы и, с другой стороны, выпускникам с опытом, а в ряде отраслей – с подтвержденной профессиональным сертификатом квалификацией [3, стр.102-103].

На практике потребность студентов в получении опыта работы объясняется тем, что обучение в университете, преимущественно, направлено на получение, углубление и систематизацию теоретических знаний, без которых невозможно профессиональное развитие в выбранной области подго-

товки в условиях ограниченности времени обучения. Например, в соответствии с ФГОС ВПО подготовки в бакалавриате по направлению «Менеджмент», практике отводится менее 10% зачетных единиц в структуре трудоемкости образовательной программы [1].

Как показывают исследования российских исследователей в области экономики труда [5, стр.157-165], именно наиболее способные студенты, большую часть из которых составляют учащиеся «элитных» вузов, в среднем, работают в период получения образования более интенсивно, чем их сверстники. И, хотя в настоящее время работодатели рассматривают наличие диплома ведущего вуза и опыта работы, скорее, как дополняющие друг друга факторы формирования «качества» кандидата [11], приобретение опыта работы в ущерб учебе создает предпосылки для снижения качества человеческого капитала выпускников элитных вузов.

Для снижения конфликтного потенциала выбора между посещением занятий и работой во время учебы и для уменьшения потерь качества человеческого капитала система образования может развивать практико-ориентированные формы обучения студентов. Причем, как отмечают компании, наиболее приоритетным, с точки зрения бизнеса, является усиление практико-ориентированного обучения не в области профессиональных дисциплин, а в области развития поведенческих компетенций выпускников [6,7]. Компетенции – это «атрибуты личности, которые важны для эффективного выполнения практической работы и которые могут быть измерены через наблюдаемое поведение и определены таким образом, чтобы можно было установить на их основе значимые различия между плохими, посредственными и лучшими исполнителями» [2]. Молодым специалистам, по мнению работодателей, особенно не хватает таких качеств как эффективная коммуникация, работа в команде, ориентация на результат, а также самостоятельность, инициативность, ответственность, исполнительность и обязательность (характеристики личной эффективности человека) [6,7]. Эти требуемые характеристики поведения в терминах системы образования относятся к универсальным общекультурным компетенциям, которые должны быть сформированы у студентов в период обучения в вузе и идентичны для выпускников одного уровня профессионального образования вне зависимости от направления подготовки. То есть это навыки эффективного поведения в обществе и решения практических задач вне профессионального контекста.

Работа образовательных учреждений в области содействия трудоустройству может помочь дополнить образовательный процесс учебными дисциплинами и/или внеучебными мероприятиями, которые сформируют у студентов поведенческие навыки, востребованные рынком труда.

Так, на экономическом факультете МГУ имени М.В. Ломоносова для бакалавриата по направлению «Менеджмент» при активном участии отдела по содействию трудоустройству и связям с выпускниками был разрабо-

тан и с 2014 года начал реализовываться проект «МАХ» - программа семинаров, разрабатываемая с участием практиков бизнеса, которая дополняет обязательную подготовку по направлению «Менеджмент» факультета. Начиная с первого курса, студенты, проходя семинары, тренинги, выполняя проектные работы от компаний-кадровых партнеров факультета, получают практические знания и отрабатывают универсальные управленческие навыки, необходимые для успешной карьеры в области менеджмента.

Необходимые для эффективного управленца поведенческие навыки составили так называемую модель компетенций проекта «МАХ», которая включает компетенции «Управление командой» (Лидерство), «Ориентация на результат», «Личная эффективность», «Системное мышление», «Эффективная коммуникация». Каждый студент может уточнить, насколько у него сформированы и развиваются эти навыки, в начале каждого учебного года, пройдя специально проводимый для проекта «МАХ» ассессмент – Центр оценки по разработанной модели компетенций. На первом курсе все студенты, помимо Центра оценки, проходят тестирование способностей по методике SHL [9]. По результатам ассессмента первого курса в октябре 2014 года, сильной стороной ребят, в среднем, является навык эффективной коммуникации, а слабой – лидерство. Это может быть объяснено тем, что у них еще не было значительного опыта работы в коллективе. Тем не менее, готовность работать в команде и разделять общие задачи, а также навык организации работы группы - одна из «дефицитных» и востребованных работодателями компетенций, которой недостает молодым сотрудникам компаний [6].

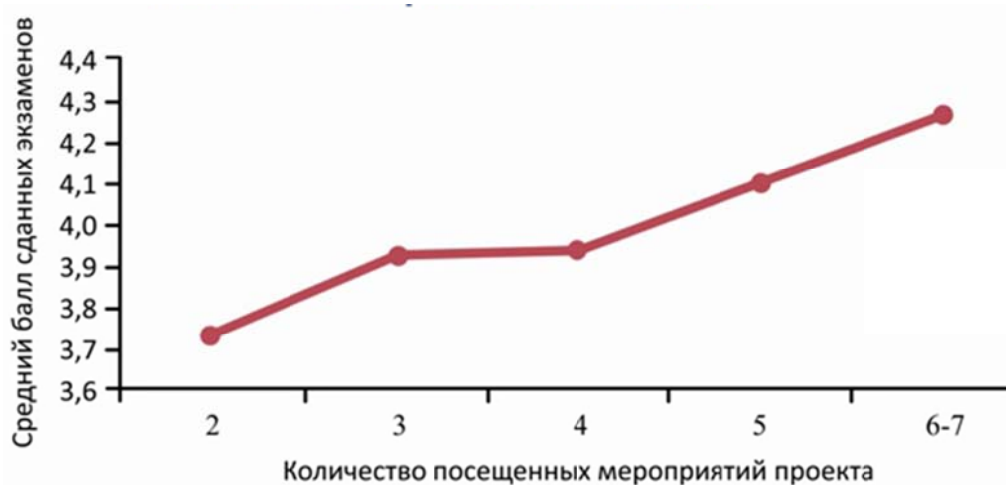
Лучшие работодатели-партнеры факультета в области содействия трудоустройству заинтересованы в выпускниках Проекта, поскольку они сами помогают ребятам получить нужные знания по предметным областям и наработать навыки, необходимые для эффективной практической работы. Компании проводят занятия со студентами, предлагают им идеи для разработки проектов, начиная с 3-го курса, приглашают на стажировки и ждут к себе на работу после получения диплома. А наиболее эффективной формой отработки навыков делового поведения является работа в малых группах в форматах тренинговых занятий, мозговых штурмов, разработки идей и защиты проектов. В итоге, сотрудники компаний имеют объективное представление о тех студентах, которые проявили себя в ходе занятий и/или проявили интерес к сотрудничеству с компанией в период обучения и участия в Проекте.

Студенты посещают мероприятия Проекта и записывают информацию о них в специальную "Зачетку МАХ" (документ, аналогичный академической Зачетке), информация из которой в конце обучения переносится в Портфолио - документ, который выдается вместе с дипломом. Он содержит информацию об уровне развития «навыков эффективного управленца» по модели компетенций Проекта на момент обучения студента на 4 курсе;

информацию о полученных им сертификатах, призовых местах на конкурсах проектов, олимпиадах и в других профессионально- общественных активностях; записи о пройденных практиках и стажировках и достигнутых в ходе них результатах и др. Таким образом, если Диплом больше «говорит» о том, что знает студент, то Портфолио - о том, что он умеет.

Участие в этой образовательной программе, дополнительной к обязательным дисциплинам, для студентов добровольно. Для этого предусмотрено никаких отборочных процедур - в проекте «МАХ» может принять участие каждый студент, поступивший в бакалавриат на направление «Менеджмент». И, в целом, Проект вызывает высокий интерес. Например, из 99 человек 2014 года набора направления «Менеджмент» 94 прошли Центр оценки, и 76 из них активно участвуют в Проекте в 2014-2015 учебном году. При этом большую активность в проекте «МАХ» демонстрируют студенты, показывающие более хорошие академические результаты в учебе. На рисунке представлено распределение студентов по успеваемости и степени активности участия в «МАХ».

Понять правила участия в Проекте, правильно распределить свои силы и справляться с учебной работой студентам помогают Тьюторы - студенты старших курсов бакалавриата.



Успеваемость и активность участия студентов в проекте «МАХ» за первый семестр 2014-2015 учебного года.

Источник: составлено авторами.

В результате, как ожидается, участие в Проекте поможет каждому студенту направления «Менеджмент» раньше понять свои интересы в области дальнейшего профессионального развития в качестве управленца, усилить практическую подготовку и получить лучшие стартовые условия для начала карьеры. Большая по сравнению с другими молодыми специалистами объективная и субъективная готовность студентов к выходу на

рынок труда будет конкурентным преимуществом выпускников направления «Менеджмент» Экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, что, в результате, повысит качество их профессионального выбора и развития.

Фактическая оценка эффективности Проекта будет возможна через несколько лет, когда первый год набора из курсов, принимающих в нем участие, закончит бакалавриат, но на данный момент уже можно утверждать, что проект «МАХ» привлекает активных и способных студентов и помогает им развить свои таланты.

Библиографический список

1. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки «Менеджмент» для уровня бакалавриата, утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 20.05.2010г. №544 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgos/8/20111115140436.pdf> (дата обращения 01.04.2015).

2. Володина, Н. «Модель компетенций – это не сложно» // Журнал «Kadrovik.ru» № 6, 2007 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=9037> (дата обращения 03.04.2015).

3. Разумова, Т. О. Модификация теории образовательных сигналов на рынке труда выпускников России / Т. О. Разумова, Э. В. Кириченко // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. – 2012. – № 1. – С. 97-103 - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.vestnik.vsu.ru/pdf/econ/2012/01/2012-01-16.pdf> (дата обращения 01.04.2015).

4. Рощин, С. Ю. Переход “учеба – работа”: омут или брод? // Препринт WP3/2006/10. – М.: ГУ ВШЭ, 2006. – 52 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.hse.ru/data/041/315/1234/WP3_2006_10.pdf (дата обращения 01.04.2015).

5. Рощин, С. Ю. Совмещение учебы и работы студентами российских вузов / С. Ю. Рощин, В. Н. Рудаков // Журнал «Вопросы образования» № 2, 2014 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hse.ru/data/2014/06/28/1308782269/Roshchin-Rudakov.pdf> (дата обращения 01.04.2015).

6. Молодые кадры не умеют общаться // Публикация портала «Открытая экономика» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://орес.ru/1709710.html> (дата обращения 01.04.2015).

7. Характер взаимодействия российских компаний и системы высшего образования глазами работодателей // Итоги опроса 2013 г., по данным Левада-Центра [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hse.ru/data/2014/07/11/1312694143/Вопросы%20образования%20>

№1_2014_Бондаренко_Характер%20взаимодействия.pdf (дата обращения 02.04.2015).

8. Рынок труда Москвы в марте 2015 года // Исследование кадрового портала для молодых специалистов career.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://career.ru/article/16536> (дата обращения 03.04.2015).

9. Инструменты оценки персонала консультационные услуги в области оценки и развития [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.shl.ru/> (дата обращения 03.04.2015).

10. Spence M. (1973) Job Marketing Signaling. The Quarterly Journal of Economics, vol. 87, no 3, pp. 355–374.

11. Weiss A. (1995) Human Capital vs. Signalling Explanations of Wages. The Journal of Economic Perspectives, vol. 9, no 4, pp. 133–154.

А. А. Рыбакова, канд. филол. наук

ФГБОУ ВПО «Армавирская государственная педагогическая академия», Россия, Армавир

ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ВУЗЕ

A. A. Rybakova, Candidate of Philology

Federal State Educational Institution of Higher Professional Education "Armavir State Pedagogical Academy", Russian Federation, Armavir

FORMATION OF AN EFFECTIVE SYSTEM OF SOCIAL PARTNERSHIP IN PEDAGOGICAL HIGH SCHOOL

Аннотация: В данной статье рассматривается значение социального партнерства для системы профессиональной подготовки в педагогическом вузе. Выделены основные направления работы по развитию социального партнерства, включающие взаимодействие с работодателями по вопросам временного и постоянного трудоустройства, совместное проведение Дней карьеры, Ярмарок вакансий.

Ключевые слова: социальное партнерство, педагогическое образование, содействие трудоустройству.

Summary: This article discusses the importance of social partnership for vocational training system in pedagogical high school. The basic directions for development of social partnership, including the interaction with employers on temporary and permanent employment, joint Career Days, Job Fairs.

Keywords: social partnership, teacher education, employment assistance