

Традиционно во всем мире качество профессионального образования в каком-либо вузе, в том числе инженерном, абитуриенты оценивают по возможности трудоустроиться после его окончания. Эта связь между образованием и занятостью особенно четко проявляется сегодня, когда высок уровень безработицы. Система образования подразумевает под качеством некую совокупность знаний, которые студент получает на выходе. Свидетельствует об этих знаниях диплом, где указано, какие предметы изучал выпускник, и какие оценки он по ним получил на экзамене. Чем выше оценки, тем, соответственно, качественнее специалист. Работодатели же понимают под качеством образования не только уровень теоретической подготовки выпускников, но и способность применять полученные знания на практике, степень их личностной организации – умеют ли они работать в команде, быстро ли ориентируются в нестандартных ситуациях, сознательно ли подходят к соблюдению правил техники безопасности и т.д. Информации о таких качествах диплом не дает. Судить об их наличии по перечню курсов, прослушанных выпускником, тоже не приходится. Учитывая ситуацию с занятостью, необходимо понять, что ожидают работодатели от своих сотрудников; это позволит студентам еще во время обучения приобрести необходимые качества и умения, чтобы стать конкурентоспособными на рынке труда. В связи с этим возникает вопрос, какие сотрудники нужны работодателям сегодня? Нами проанализированы мнения американских и российских работодателей. Так, результаты исследования, проведенного в США Национальной ассоциацией колледжей и работодателей (NACE), показывают, что высокий средний балл по-прежнему учитывается при приеме на работу, хотя только высоких оценок для этого недостаточно. Например, работодатели требуют от претендента «соответствующий опыт работы». Среди других «нетехнических» качеств», которые ожидают работодатели, – это способность «быть успешным и активным членом сегодняшней глобальной экономики» [1]. В 2010 году NACE опросило 219 работодателей и выяснилось, что 49,7% из них считают наиболее востребованными в сотрудниках коммуникативные способности, тогда как именно их не хватает у выпускников. 28,9% работодателей отмечают у выпускников вузов недостаток инициативы, 27% – неумение работать в команде, 20,8% – недостаток профессиональной этики, 11% – аналитических способностей и лишь 8,7% указали на недостаточность профессиональных навыков. Также отмечена «сомнительность» эффективных навыков письменного общения [3]. Таким образом, особую актуальность приобретает ориентация высшей школы на подготовку инженера, имеющего не только хорошие знания, навыки в профессиональной сфере, но и умеющего правильно оценить сложившуюся производственную ситуацию, принять соответствующее решение, позволяющее достигнуть практического результата, способного эффективно взаимодействовать с окружающими людьми. Такие нетехнические навыки

исследователи и работодатели называют soft skills – «мягкие навыки», проявление которых сложно отследить, проверить и наглядно продемонстрировать. Анализ литературы показывает, что нет единого определения термина «soft skills». Однако все исследователи согласны с тем, что это навыки, ориентированные на людей и навыки самоуправления. Другими словами, эти навыки относятся к способности человека работать на различных рабочих местах, в одиночку или с другими людьми. Необходимость этих навыков не нова, но поскольку в настоящее время происходят изменения в организации работы различных предприятий и фирм, растет сектор услуг делается акцент на командной работе, они становятся обязательны для успеха организации. Итак, какие самые востребованные работодателями США «soft skills» по мере их значимости? 1. Коммуникативные навыки (аудирование, устные, письменные). При этом чаще всего работодатели упоминают умение слушать, писать и говорить эффективно. Успешная коммуникация имеет решающее значение в бизнесе. 2. Аналитические / исследовательские навыки: способность оценивать ситуацию, учитывать различные точки зрения, искать информацию, если это необходимо, и определять ключевые вопросы, которые необходимо решать. 3. Компьютерная грамотность. Почти все рабочие места в настоящее время требуют некоторых базовых знаний компьютерного оборудования и программного обеспечения, умений работать с текстами, электронными таблицами и электронной почтой. 4. Гибкость / адаптивность / управление несколькими приоритетами: способность управлять множеством заданий и задач, определять приоритеты, адаптироваться к изменяющимся условиям и заданиям. 6. Межличностные способности: способность ладить с коллегами, вдохновлять других на участие в работе, разрешать конфликты с сотрудниками. 7. Лидерство / навыки управления: способность взять на себя ответственность и управлять своими сотрудниками. 8. Мультикультурная чувствительность / осведомленность: чуткость и понимание других людей и культур. 9. Планирование / организация: способность проектировать, планировать, организовывать и осуществлять проекты, решать задачи в положенный срок, умение постановки целей. 10. Решение проблем / мышление / креативность: возможность найти решение проблемы с помощью творчества, мышления и опыта прошлых лет, наряду с имеющейся информацией и ресурсами. 11. Работа в команде: умение работать с другими людьми на высоком профессиональном уровне во имя достижения общей цели [3]. Не менее важным, по мнению работодателей, является наличие у соискателя определенных ценностей, личностных черт и личностных характеристик, таких как: · честность, целостность, мораль, уважение прав личности и неприкосновенности; · приспособляемость, гибкость; · трудолюбие, профессиональная этика, упорство; · надежность, ответственность; · лояльность; · позитивное отношение, мотивация, энтузиазм, страсть; · профессионализм; · уверенность в себе; ·

самостоятельность; · желание учиться. В России также до последнего времени мерилom образованности считались итоговые оценки в дипломе. На практике часто выявляются расхождения между оценками в дипломе и фактическими компетенциями молодого специалиста, поэтому при прочих равных условиях одни добиваются успехов, а другие показывают явное несоответствие занимаемой должности. Анализ мнения российских работодателей показывает, что конкурентоспособность специалиста на современном рынке труда определяется наличием не только профессиональных знаний. Необходимо также обладать определенным набором профессиональных и личностных качеств, способностей, соответствующих сфере профессиональных интересов работодателя и должности, на которую он претендует. Так, по мнению работодателей, ключевыми профессиональными компетенциями, например, будущих инженеров-нефтяников должны быть: 1) наличие умений и навыков для решения профессиональных задач; 2) умение быстро воспринимать и анализировать новую информацию; 3) уметь работать над междисциплинарными проектами; 4) владеть методами системного анализа; 5) понимать тенденции и основные направления развития науки и техники в нефтяной отрасли; 6) уметь трансформировать приобретенные знания в инновационные технологии; 7) владеть современными информационными технологиями; 8) использовать творческий подход при решении профессиональных технико-экономических задач; ориентироваться в нестандартных условиях и ситуациях, анализировать проблемы, ситуации и задачи, разрабатывать и реализовать план действий; 9) стремиться к постоянному личностному и профессиональному совершенствованию и самообразованию; 10) уметь изъясняться на разных языках; 11) владеть методами технико-экономического анализа и методологией проведения научных исследований; 12) обладать коммуникативными способностями, уметь работать в команде и адаптироваться к переменам, способствовать социальной сплоченности, представлять результаты своего труда [4]. В связи с этим ключевым показателем эффективности высшего образования и качества подготовки становится степень ориентированности образовательных программ на рынок труда. Ориентированность на рынок труда реализуется через систематизированное взаимодействие образования и работодателей и формализуется в виде критериев и требований к выпускникам с точки зрения их текущей практической пригодности к занятости. Данные мониторинга рынка труда и прогнозные оценки изменения спроса должны служить для вузов важным ориентиром [5]. С другой стороны, с введением новых федеральных образовательных стандартов сокращается время обучения в вузе с пяти до четырех лет. Поэтому второй проблемой становится разработка в рамках этих стандартов таких учебных планов, реализация которых позволила бы сформировать у выпускников нужные работодателям компетенции. Все это говорит о необходимости двух вещей. С одной стороны, должна существовать

дополнительная система оценивания квалификации молодых специалистов, помогающая определить степень их готовности работать по профессии. С другой стороны, вузовские учебные программы должны изначально ориентироваться на то, чтобы максимально эту готовность обеспечить. Система профстандартов как раз и является той основой, которая помогает и строить обучение в соответствии с реальными производственными требованиями, и определять качество этого обучения. И последнее. Какие существуют в вузе возможности формирования «soft skills»? Американские исследователи считают, что практический опыт работы в университетском городке позволяет студентам развивать ответственность, умение работать в команде [6]. Dundes и Marx высказывают мнение, что большое влияние на подготовку студентов к будущей профессиональной деятельности оказывают стажировки. Кроме того, что улучшается успеваемость, развиваются профессиональные навыки, устанавливаются профессиональные контакты, развивается профессиональная этика и коммуникативные навыки. Прохождение стажировок является для работодателей одним из определяющих факторов при приеме на работу [7]. Обучение на дополнительных курсах с получением сертификата, например, языковых, по развитию карьеры также способствует развитию «soft skills» [8]. К методам обучения «soft skills» относят также тренинги по мотивации, лидерству, менеджменту, работе в команде, управлению временем, проведению презентаций, продажам, личному развитию и т.д. [9]. Можно развивать «soft skills» в рамках всех профессиональных дисциплин, создавая на занятиях «контекст практики, имитирующий некоторые условия, с которыми специалисты сталкиваются в реальной профессиональной деятельности» [10]