

ОБЩИЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 37.015.3:331.5

М.Г. Минин, доктор пед. наук
А.В. Новоклинова

Национальный исследовательский Томский политехнический университет

ТРУДОУСТРАИВАЕМОСТЬ КАК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ

Подписанное Россией в 2003 году Болонское соглашение определило приоритеты развития системы отечественного высшего образования на ближайшие годы: равноправие при доступе к высшему образованию и его завершении, образование в течение жизни, развитие трудоустраиваемости студента, студентоцентрированное обучение, международная открытость, обеспечение мобильности и ряд других. Необходимость всестороннего анализа новых педагогических реалий и пересмотр традиционных понятий обуславливает интерес исследователей к данным новообразованиям и объективную необходимость в их разностороннем анализе.

По итогам конференции европейских министров в Левенском коммюнике (2009 г.) были сформулированы новые промежуточные приоритеты Болонского процесса, среди которых и повышение уровня *трудоустраиваемости* выпускников [1]. В новом контексте *трудоустраиваемость* понимают как «совокупность компетенций, знаний, умений/навыков, понимания и личностных характеристик, которая обеспечивает выпускникам вузов карьерные перспективы по избранной профессии, вносит вклад в развитие экономики и общества»

[2, 3]: «В условиях, когда рынки труда все больше полагаются на навыки высокого уровня и трансверсальные компетенции, высшее образование должно вооружить студентов передовыми знаниями, навыками и компетенциями, необходимыми им на протяжении всей их профессиональной жизни. Трудоустраиваемость позволяет человеку в полной мере использовать возможности меняющихся рынков труда» [1].

Сегодня во всем мире наблюдается сдвиг в сторону работника относительно всего, что касается гарантии его занятости. Отмечают, что понятие «гарантия занятости» постепенно замещается понятием *трудоустраиваемости* человека [4]. Сам работник несет ответственность за приобретение знаний, навыков, компетенций, которые востребованы работодателем. Трудоустраиваемость сегодня признается «важным фактором в понимании «успешной карьеры» в современном карьерном веке» [4].

Среди зарубежных исследователей трудоустраиваемости можно выделить V. der Heijde, V. der Heijden, M. Yorke, P. Knight, J. Hillage, E. Pollard, M. Fugate, A. Kinicki, A. de Vos, S. de Nauw, A.G. Watts, A. Nauta и ряд других.

Считается, что впервые этот термин использовал Беверидж (Beveridge) в 1909 г., но до 70-х годов прошлого века термин employability (трудоустраиваемость) широко не использовался [5]. В 50-е годы трудоустраиваемость рассматривалась в контексте позиции на рынке труда уязвимых категорий населения: людей с ограниченными физическими или умственными способностями, социально незащищенными категориями. В 50–60-е годы XX века трудоустраиваемость была связана с потенциалом человека для того, чтобы он смог найти работу. Большое значение придается отношению человека к занятости, к собственному профессиональному образу для того, чтобы помочь человеку вернуться на рынок труда, обрести уверенность, если в этом была необходимость. Начиная с 1970-х годов и по настоящий день акцент с отношения человека к трудоустройству смещается на *получение необходимых знаний и навыков*, а также их ценность на рынке труда [5]. Постепенно трудоустраиваемость трансформируется в способность человека оставаться привлекательным для работодателя в течение всей профессиональной жизни. Профессор А. Наута выделяет три различных подхода к современному определению трудоустраиваемости: социоэкономический (способность отдельных групп трудоспособного населения найти и сохранить работу), организационный (деятельность служб управления персоналом по оптимизации работы сотрудников в целях увеличения конкурентоспособности компании) и личностный (акцент на характере, задатках и поведении человека) [4].

В своей работе М. Йорк [Mantz York], профессор Ланкастерского университета (Великобритания), один из ведущих западных исследователей трудоустраиваемости, подчеркивает, что трудоустраиваемость не приравнивается к набору определенных ключевых навыков, оно гораздо шире и происходит из сложного процесса обучения. Важным также представляется наблюдение о том, что данное качество личности не является исключительно атрибутом тех, кто только начинает свою профессиональную карьеру после завершения обучения в вузе. Оно должно постоянно развиваться в течение всей трудовой карьеры человека, являясь залогом и фундаментом его профессиональной мобильности и профессиональной успешности, т. е. является устойчивой трудоустраиваемостью. В этом трудоустраиваемость является ключевым понятием для непрерывного образования, или «образования на всю жизнь», которое сегодня активно развивается [3].

Отечественная педагогика только приступает к исследованию этого феномена, о чем говорят немногочисленные научные публикации — это пособия, документы по результатам работы семина-

ров, посвященных Болонскому процессу, но существуют многочисленные работы по формированию и развитию психологической готовности студентов к трудоустройству, карьерной готовности, конкурентоспособности выпускников на рынке труда [6, 7].

Рассмотрим некоторые смежные понятия. М.И. Дьяченко и Л.А. Кандыбович рассматривают *психологическую готовность* комплексно, в контексте психического состояния, установки, адаптации, деятельности; определяют готовность как предрасположенность субъекта ориентировать свою деятельность определенным образом [6]. Выделяют заблаговременную общую (или длительную) готовность и временную, ситуативную (состояние готовности). Заблаговременная готовность (общая или длительная) представляет собой ранее приобретенные установки, знания, навыки, умения, мотивы деятельности. На ее основе возникает состояние готовности к выполнению тех или иных текущих задач деятельности.

Будучи целостными образованиями, общая и ситуативная психологическая готовность включает следующие мотивационные, познавательные, эмоциональные и волевые компоненты.

В психологической структуре карьерной готовности выделяют три базовые составляющие: эмоциональную, мотивационную и когнитивную [7].

Эмоциональная составляющая включает эмоциональный показатель субъективного благополучия, тревожности, показатели вегетативного тонуса, он является динамично-ситуативным, но позволяет делать прогноз адаптивности выпускника в условиях производства:

- мотивационная составляющая включает мотивы, склонности, потребности, является наиболее динамичной, определяется влиянием факторов карьерной среды;
- когнитивная составляющая включает карьерные ориентации, цели и готовность к изменениям, определяющим качество и содержание карьерного развития [7].

Готовность к трудоустройству у выпускников вуза проявляется в активно-положительном отношении к профессиональной деятельности, социально ценном профессиональном выборе и практическом включении в профессиональную деятельность, в способности активно и быстро овладеть профессией, адаптироваться на рынке труда, добиваться высоких показателей, в стремлении и умении повышать свою квалификацию — в этом определении термин максимально близок к понятию трудоустраиваемости.

Готовность к деятельности ограничивается там, где начинается эта деятельность, после этого актуализируются другие психологические об-

разования, такие как адаптация, социализация. В то время как трудоустраиваемость — это комплексная психолого-педагогическая категория, которая начинает формироваться в профессиональном учебном заведении и востребована на протяжении всей профессиональной жизни человека. Для того чтобы оставаться *трудоустраиваемым*, т. е. привлекательным для работодателя, необходимо постоянно развивать имеющийся собственный потенциал, быть открытым новому знанию. Трудоустраиваемость, являясь динамичным, непрерывным качеством личности, выступает стрессовым компонентом профессиональной адаптивности и социализации, а также основой непрерывного образования человека.

В России проблемы подготовки специалистов, которые максимально были бы востребованы на современном рынке труда, также описываются через понятие *конкурентоспособности выпускника*. Считается, что понятие «конкурентоспособность» в науке пока не получило широкого распространения. Оно стало входить в лексикон экономических и социальных процессов в связи с освоением теории и практики рыночных отношений. Насколько целесообразно использование термина из иной терминосистемы — большой вопрос. Известно, что терминосистема педагогики обладает некоторыми особенностями:

- размытостью границы с общеязыковой лексикой;
- проницаемостью границы с терминологией других наук и областей знаний;
- терминологической вариативностью, когда для обозначения того или иного понятия могут использоваться разные лексические единицы (варианты термина, синонимы и т. п.);
- полисемией педагогической терминологии.

В процессе формирования новых терминологических единиц терминосистеме дидактики присущ элемент стихийности, который связан с лингвистическими и экстралингвистическими факторами. Термин «*конкурентоспособность*» укоренился в системе в силу языковой привычки и некоторого отсутствия внимания к его лингвистической сущности, которая подразумевает, прежде всего, способность осуществлять свою деятельность в условиях рыночных отношений и получать при этом прибыль. Возможно, этот «недидактический» термин изначально имел метафорическое значение — «выпускник как продукт», которое впоследствии стало исчезать, и сегодня конкурентоспособность выпускника рассматривается как «совокупность профессиональной, психологической и духовной характеристики личности, окончившей учебное заведение, которая определяет его место на рынке труда относительно других соискателей» [8]. Это определение, несомненно,

максимально близко заявленному понятию трудоустраиваемости.

Говоря о целесообразности введения в оборот нового термина «трудоустраиваемость», можно отметить, что благодаря изменению парадигмы отражения новых концепций в дидактике современности, возникла объективная необходимость в согласовании и унификации ключевых терминов и понятий, к числу которых относится и трудоустраиваемость.

Основные вопросы для разворачивающихся сегодня дискуссий (применительно именно к развитию трудоустраиваемости студентов) это, во-первых, каковы основные навыки трудоустраиваемости, которые необходимо выдвигать на первый план; как университет может обеспечить постепенное формирование этих навыков. Вторая категория проблем завязана на формальной оценке этих навыков: должны ли они оцениваться отдельно от основной программы или нет и как оценивать уровень их сформированности.

К основным навыкам трудоустраиваемости относят: эффективную устную и письменную коммуникацию, работу в команде, решение проблем, инициативу и предприимчивость, планирование и организацию, самоуправление, самостоятельное обучение, знание технологий. Интерес исследователей направлен на поиск эффективных форм и методов формирования этих навыков. Общей идеей, которая проходит красной нитью сквозь большинство работ, это *обеспечение студентов выбором* относительно всего, что касается приобретения необходимых навыков и умений. Вузы должны предоставлять студентам различные возможности как в рамках учебного процесса (через обеспечение индивидуальной траектории обучения, разных организационных форм учения, обеспечение рефлексии образовательного процесса и т. д.), так и во внеаудиторной деятельности (организация творческих, спортивных объединений, профессионально ориентированных проектов и пр.).

Особая роль в формировании трудоустраиваемости студентов отводится работодателям. Совместные профессионально ориентированные проекты, участие потенциальных работодателей в проектировании учебных курсов, в аттестационных комиссиях считаются важными и неизбежными на сегодняшний день формами сотрудничества. Считается, что российский работодатель в целом не готов к такому сотрудничеству. Так, по заключению исследования, представленному в бюллетене «Мониторинг экономики образования» за 2009 г., «несмотря на отмечаемую работодателями большую потребность в совершенствовании профессиональной подготовки кадров, практическая деятельность руководителей предприятий и организаций в этом направлении не отличалась

высокой динамичностью. <...> Основная масса работодателей, обеспечивающих занятость большей части наемных работников, остается пассивным потребителем сложившихся услуг системы профессионального образования, слабо ориентирована на избирательный подход к оценке качества и профессионализма выпускников образовательных учреждений, отдавая при приеме на работу безусловное предпочтение предыдущему профессиональному опыту и личным качествам кандидатов» и даже несмотря на экономический кризис 2009 года область сотрудничества работодателей с системой профессионального образования продолжает сокращаться [9].

Томский политехнический университет, являясь одним из ведущих вузов России, осуществляет широкую деятельность по развитию трудоустроиваемости своих студентов. Во-первых, это создание студенческого бизнес-инкубатора, целью которого является системное вовлечение в предпринимательскую деятельность студентов, аспирантов, молодых ученых. В рамках СТБИ регулярно проводятся «круглые столы», тренинги, семинары по заказам внешних организаций. Среди методов реализации направления работы с предприятиями можно отметить целевую контрактную подготовку, участие студентов в совместных проектах, конкурсах, грантах. Представители потенциальных работодателей принимают активное участие в днях карьеры, встречах, презентациях, написании и защите квалификационных работ и др. Отдельного внимания заслуживает персональное трудоустройство выпускников ТПУ, в основе которого лежат лучшие традиции существовавшей системы распределения выпускников вузов в сочетании с новейшими технологиями рынка труда. Кроме того, отмечают, что формирование навыков трудоустроиваемости, прежде всего, начинается в учебной аудитории, поэтому формы и методы работы приобретают первостепенное значение. Важным направлением является организация учебных курсов, ориентированных на предпринимательскую деятельность, на развитие предприимчивости и инициативы студентов. Регулярный опрос студентов относительно формирования ключевых навыков трудоустроиваемости (знание современных технологий производства, организаторские способности, способность к инновационной деятельности, коммуникативные навыки и умение работать в команде) также отражает высокий уровень подготовки студентов в этом направлении.

Несмотря на свою относительную новизну, трудоустроиваемость студентов — это то, на что се-

годня вузам жизненно необходимо обращать особое внимание в условиях все увеличивающейся конкуренции вузов как на внутреннем, так и на мировом рынке. Вне зависимости от того, в каком направлении будут развиваться образовательные реформы в России, очевидно, что рынок труда будет диктовать свои условия по подготовке специалистов. Педагогике высшей школы сегодня необходимо разрабатывать стратегию и тактику по осуществлению сотрудничества с работодателями, во избежание возможной формальности в этом направлении. Трудоустроиваемость является некой «подушкой безопасности» для молодого человека, который сегодня выходит на рынок труда. Оно должно постоянно развиваться в течение всей трудовой карьеры человека, являясь залогом и фундаментом его профессиональной мобильности и успешности.

Список литературы

1. Коммюнике Конференции европейских министров, ответственных за высшее образование Левен / Лувен ла Нев (Бельгия) 28–29 апреля 2009 года URL. — Режим доступа: <http://www.bologna.ntf.ru/p13aa1.html>
2. Болонский процесс. Глоссарий (на основе опыта мониторингового исследования) / В.И. Байденко [и др.]. — М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2009. — 148 с.
3. Mantz, York. Employability: what it is and what it is not. Learning and Employability Series 1 [Электронный ресурс] / York Mantz. — United Kingdom: Higher Education Academy, 2006. — 20 p. — Режим доступа: <http://www.heacademy.ac.uk/>
4. Vos, A. de. Linking competency development to career success: exploring the mediating role of employability Vlerick Leuven Gent Working Paper Series 2010/03 [Электронный ресурс] / A. de Vos, S. de Hauw. — Режим доступа: <http://public.vlerick.com/Publications/>
5. Grip, A. de. The Industry Employability index: taking account of supply and demand characteristics International Labour Review, Vol. 143 (2004), No. 3 [Электронный ресурс] / A. de Grip, J. van Loo, J. Sanders. — Режим доступа: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc>
6. Дьяченко, М.И. Психологические проблемы готовности к деятельности / М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович. — Минск, 1976. — 176 с.
7. Миронова-Тихомирова, А.С. Психологическая структура карьерной готовности выпускника вуза: автореферат дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Антонина Сергеевна Миронова-Тихомирова. — Хабаровск, 2006. — 24 с.
8. Сальникова, Л.Ю. Управление развитием конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда Уральского федерального округа / Л.Ю. Сальникова // Регион. экономика. Теория и практика. — 2010. — № 17. — С. 34–39.
9. Экономика образования: итоги мониторинга, 2009 // Информационный бюллетень. — М.: ГУ–ВШЭ, 2010. — 70 с.