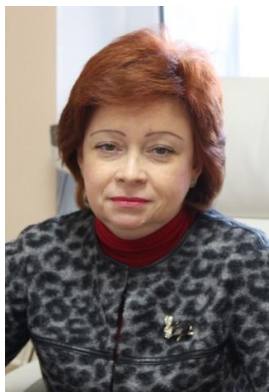


УДК 316.77 519.83



**РОЛЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
В ПОВЫШЕНИИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
КОМПЕТЕНТНОСТИ
СОВРЕМЕННОГО
СПЕЦИАЛИСТА С ПОЗИЦИИ
РАБОТОДАТЕЛЯ¹**

Тарасенко Лариса Викторовна

Доктор социологических наук, профессор,
заведующая кафедрой региональной
социологии и моделирования
социальных процессов
Южного федерального университета,
г. Ростов-на-Дону,
e-mail: tis_monti@mail.ru

**THE ROLE OF FURTHER
VOCATIONAL
EDUCATION
IN INCREASING
THE PROFESSIONAL
COMPETENCE OF MODERN
SPECIALIST
FROM THE POSITION
OF EMPLOYER**

Tarasenko Larisa V.

Doctor of Sociological Sciences, Professor,
Head of the Department of Sociology
and regional modeling
of social processes,
Southern Federal University,
Rostov-on-Don
e-mail: tis_monti@mail.ru

В статье на основе результатов социологического анализа оценки работодателями эффективности программ дополнительного профессионального образования, исследуются процессы формирования отношений социального партнерства в системе ДПО.

The processes of formation of social partnership in the FVE system are investigated on the basis of the results of sociological analysis of employers' assess of the effectiveness of further vocational education programs.

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование, междисциплинарная методология, социальное партнерство, профессиональная компетентность.

Keywords: further vocational education, interdisciplinary methodology, social partnership, professional competence.

¹ Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ, проект №14-03-00236.

Высшее профессиональное образование (ВПО) в российском обществе уже на протяжении нескольких десятилетий является объектом пристального внимания и критического анализа со стороны как представителей профессионального сообщества (ученых, педагогов, сотрудников учреждений ВПО), непосредственно осуществляющих профессиональное обучение и подготовку специалистов, так и самих обучающихся, все активнее включающихся в образовательный процесс на всех этапах его реализации, включая и планирование, и оценку качества полученных образовательных услуг. В то же время, особенно в связи с необходимостью повышения конкурентоспособности, востребованности на рынке образовательных услуг и стоящей перед вузами задачей коммерциализации образовательных программ при условии обеспечения высокого уровня подготовки специалистов, отвечающих требованиям профессиональных стандартов качества, все это необычайно остро ставит перед всем обществом задачу максимального вовлечения в образовательный процесс работодателей. Эти процессы, в свою очередь, отражаются в изменениях, зафиксированных на уровне образовательных стандартов нового поколения, в частности, требований вовлечения в разработку и реализацию образовательных программ не менее 10 % представителей работодателей.

Также весьма активно сегодня идет процесс обсуждения и разработки профессиональных стандартов и соотнесения их с образовательными стандартами. По некоторым направлениям подготовки эти стандарты уже разработаны, утверждены и выступают в качестве нормативного документа, определяющего содержание образовательной деятельности в части формирования у будущих специалистов определенного набора профессиональных компетенций (трудовых функций), востребованных работодателями и закреплённых в соответствующих профессиональных и образовательных стандартах. По ряду направлений профессиональной подготовки эта работа еще не завершена. В профессионально-педагогических сообществах, учебно-методических объединениях ведется активная деятельность по разработке таких стандартов. В процессе мониторинга и оценки качества подготовки специалистов сформирован такой механизм, как общественно-профессиональная аккредитация. В целом, анализируя сложившуюся ситуацию в системе ВПО, важно отметить сам факт осознания и принятия на уровне как общественного сознания, так и организации социальных взаимодействий между реальным сектором экономики и образовательными организациями ВПО того, что в современных социально-экономических условиях одним из основных условий сохранения и развития конкурентоспособной системы профес-

сиональной подготовки специалистов, бакалавров, магистров является выстраивание тесного взаимодействия, основанного на принципах социального партнерства, между всеми участниками образовательной деятельности.

Однако, несмотря на описанные выше процессы, по-прежнему крайне актуальной остается проблема неэффективности существующей в системе профессионального образования практики обеспечения условий профессионального роста и развития уже работающих специалистов, явной недостаточности мер, обеспечивающих трудовую конкурентоспособность, адаптацию и мобильность работника с учётом специфики развития регионального рынка труда. Неудовлетворенность существующей системой профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации демонстрируют как слушатели, обучающиеся в структурах ДПО, так и работодатели, которые нередко выступают заказчиками образовательных программ [1]. В складывающихся социокультурных и экономических условиях особенно остро встает проблема формирования оптимальной модели ДПО, основанной не только на экономической целесообразности, но и на активном взаимодействии, ответственности перед обществом и взаимном доверии всех участников образовательного процесса. Такой подход к организации системы ДПО предполагает использование в качестве методологического основания принципов и механизмов социального партнерства.

Основопологающим принципом социального партнерства выступает добровольность вступления во взаимодействие субъектов социального партнерства, эффективность которого будет обусловлена степенью доверия/недоверия между этими субъектами [1].

В качестве методологической основы социологического анализа социального партнерства как социального института в рамках нашего исследования мы предлагаем выделить следующие специфические аспекты деятельности социального института:

- набор особых социальных норм и предписаний, регулирующих определенные типы поведения в конкретных сферах социальной жизнедеятельности;
- интеграция его в социально-экономическую, идеологическую и ценностную структуру общества, что позволяет институционализировать социально-правовую основу его деятельности;
- наличие материальных средств и условий, обеспечивающих успешное выполнение нормативных предписаний и осуществление социального контроля [2].

Таким образом, авторы считают, что главное общественное предназначение социального партнерства есть обеспечение баланса реализации интересов основных социальных субъектов системы ВПО. Поэтому в социальном партнерстве не могут доминировать интересы каких бы то ни было определенных групп, личностей и т.д. В случае партнерских отношений в сфере ДПО социальное партнерство обеспечивает баланс интересов всех социальных групп, вовлеченных в совместную деятельность, независимо от социального статуса, имущественного положения, ресурсов и т.д.

Однако с точки зрения научного анализа и определения эффективных моделей социального партнерства в сфере образовательной деятельности чрезвычайно важной представляется разработка соответствующего измерительного инструмента, обеспечивающего возможность построения теоретико-игровых моделей социального партнерства в системе ДПО. С этой целью научным коллективом под руководством Л.В. Тарасенко был разработан социологический инструментарий (анкеты) изучения социального партнерства, позволяющий выявить ценностно-мотивационные характеристики субъектов образовательной деятельности, осуществлять мониторинг обязательств, взятых совокупными партнерами в системе ДПО, спрогнозировать их выполнение и готовность всех участников вносить вклад в форме как нематериального сотрудничества, так и финансового инвестирования в развитие системы ДПО [3].

Операционализация концептуальных понятий, а также задача последующей трансформации полученных в ходе анкетного опроса количественных результатов в кооперативные и динамические модели группового управления качеством профессиональной подготовки в системе ДПО, включая их аналитическое и имитационное исследование, определили логическую структуру и типы анкет.

Все вопросы анкеты можно сгруппировать по следующим индикаторам:

1. Общие характеристики респондентов, позволяющие идентифицировать группы субъектов – участников ДПО.
2. Характеристика доходов респондентов с учетом суммирования показателей по видам деятельности, а также распределения инвестиций с целью повышения конкурентоспособности участников-партнеров; выделение доли доходов, затрачиваемой на ДПО.
3. Готовность всех субъектов образовательного процесса вносить материальный и нематериальный вклад в развитие структур ДПО.
4. Оценка эффективности профессиональной подготовки в системе ДПО.

5. Идентификация уровня материальных и нематериальных выигрышей от участия в ДПО субъектов социального партнерства.

При составлении анкеты были использованы следующие формы вопросов: открытые вопросы с последующим преобразованием ответных позиций в номинальную шкалу; открытые вопросы с последующим преобразованием ответов в интервальную шкалу; открытые вопросы с последующим преобразованием ответных позиций в порядковую шкалу.

Предлагаемая междисциплинарная методология позволяет:

- находить компромиссные решения по взаимодействию субъектов социального партнерства с учетом согласования общественных и частных интересов при распределении инвестиционных ресурсов;
- анализировать характеристики найденных решений с использованием терминологии социального партнерства;
- проводить сравнительный анализ различных способов организации социального партнерства (изоляция, иерархия, кооперация) и количественный анализ их эффективности с помощью показателя цены анархии;
- выявлять условия динамической устойчивости социально-партнерских отношений;
- осуществлять структурную и числовую идентификацию используемых моделей, в том числе с использованием специального программного обеспечения, экспертных оценок и сценарного подхода;
- получать решения для различных информационных регламентов дифференциальных игр с помощью соответствующих сценариев компьютерной имитации.

Описанная междисциплинарная методология легла в основу социологических опросов, проведенных в 2015–2016 гг. в Южном федеральном университете и Ростовском государственном медицинском университете. Предметом данной статьи выступает анализ позиции работодателей в части их оценки эффективности системы ДПО и готовности вносить свой вклад в разработку и реализацию дополнительных образовательных программ. В ходе социологического исследования было опрошено 160 руководителей организаций, сотрудники которых проходили обучение по программам ДПО в Южном федеральном университете и Ростовском государственном медицинском университете.

В целом следует отметить общую позитивную оценку работодателями института ДПО как механизма повышения уровня профессиональной компетентности. На вопрос о целесообразности прохождения образовательных программ повышения квалификации сотрудниками 86 % респондентов ответили положительно. Расхождение выявилось в понимании работодателями периодичности повышения квалификации как

подчиненных, так и самих работодателей. Так, 32 % респондентов считают необходимым проходить повышение квалификации не менее одного раза в 5 лет. 51 % указали период не реже одного раза в 3 года. Почти 11 % полагают необходимым ежегодно обновлять и развивать профессиональные компетенции с помощью ДПО. Остальные затруднились с ответом.

Оценивая мотивацию сотрудников, связанную с участием в программах ДПО, треть работодателей (33,3 %) на первое место ставят мотив повышения уровня компетентности. Четвертая часть респондентов полагают, что главной побуждающей силой выступают их собственная позиция и требование по отношению к сотруднику повышать свою профессиональную компетентность. Примерно столько же (25,8 %) полагают, что существует зависимость между повышением уровня профессиональной компетентности и уровнем заработной платы. Хотя одновременно признаются, что не готовы повышать зарплату сотрудникам, регулярно участвующим в программах ДПО даже на условиях самофинансирования. Абсолютное большинство работодателей (чуть более 92 %) полагают, что этот фактор должен приниматься во внимание, но не отражаться непосредственно на уровне заработной платы, а выступать основанием для карьерного роста и, как следствие, роста заработной платы сотрудника. Более того, большая часть работодателей (63 %) полагают, что слишком частое обращение сотрудника к системе ДПО означает его неспособность к самообразованию, самостоятельному поиску необходимой информации и к саморазвитию. А это, по мнению руководителей, является серьезным недостатком специалиста.

Тем не менее участие сотрудников в программах ДПО работодателями воспринимается как более предпочтительный вариант повышения квалификации, нежели заочное или вечернее обучение (72,5 % респондентов). Это же относится и к обучению в магистратуре, хотя при приеме на работу выпускник с дипломом магистра оценивается как более предпочтительный вариант по сравнению с бакалавром, который пока еще не воспринимается работодателями как специалист с «законченным» высшим образованием. Однако это можно объяснить желанием получить более квалифицированного сотрудника, а не нести затраты (временные, финансовые и пр.) на его дообучение. И здесь мы сталкиваемся еще с одним серьезным противоречием, в значительной степени негативно отражающимся на выстраивании партнерских отношений между 3 основными акторами – субъектами образовательной деятельности. Опрос работодателей показал, что достаточно большой процент участников анкетирования (почти 46 %) имеет отношение к ДПО либо в

качестве заказчиков (направляющей стороны), либо в качестве преподавателей. Гораздо меньшее число респондентов (14 %) участвуют в составлении учебных планов, т.е. включены в реализацию программы на начальных этапах ее разработки. Чаще работодатели предпочитают заказывать программу, определяя общую концепцию и схематично обозначая примерный набор компетенций, которые хотели бы увидеть у своих сотрудников – слушателей и выпускников программы (29 % респондентов).

В последнее время участились запросы на реализацию конкретных образовательных программ без отрыва сотрудника от работы и проведение занятий непосредственно на территории заказчика. Это объясняется возможностью оптимизировать затраты как финансовые, так и временные, так как дешевле работодателю оплатить проезд, проживание и питание преподавательскому составу (как правило, немногочисленному), чем сотрудникам. Однако данный подход используется, во-первых, крупными заказчиками, готовыми обучить одновременно группу не менее 15–20 слушателей. А во-вторых, это относится к программам, не требующим специального оборудования, сложных компьютерных программ и т.п.

Сложнее обстоят дела с небольшими организациями с ограниченными ресурсами. Прежде всего, такие работодатели, заявляя о своей готовности сотрудничать с вузами в проектировании, организации и реализации программ, в меньшей степени выражают готовность к софинансированию таких образовательных проектов. Имея сравнительно небольшой штат сотрудников, они предпочитают иные формы поощрения работников к участию в программах ДПО (например, заявляя это обязательным условием карьерного роста в рамках компании). Возможны и предложения сотрудничества по обмену, например, заключение договоров с образовательными организациями на прохождение студентами вузов производственной практики.

Отдельный раздел анкеты был посвящен выявлению удовлетворенности содержанием самих образовательных программ и результатами (компетенциями), приобретаемыми слушателями в результате обучения. Так, например, на вопрос «Какие знания, полученные в результате обучения в вузе, по Вашему мнению, были бы наиболее полезны Вашим сотрудникам в процессе трудовой деятельности?» 51 % отмечают практические навыки, 38,8 % на первое место ставят знание теоретических основ профессиональной деятельности. При этом 65 % работодателей отмечают, что лишь частично удовлетворены результатами обучения слушателей. Только 3,3 % респондентов-работодателей высоко оценивают компетентность сотрудников, прошедших переподготовку или повыше-

ние квалификации. А 71,7 % оценивают эту характеристику как удовлетворительную. Относительно сформированности практических навыков также только 3,3 % высказываются положительно. 56,7 % характеризуют эту позицию как удовлетворительную. А 8,3 % вообще дают крайне низкую оценку результатам обучения их сотрудников в программах ДПО.

Также неутешительно выглядит готовность работодателей вносить вклад в форме не только нематериального сотрудничества, но и финансового инвестирования в развитие системы ДПО. И если в форме нематериального сотрудничества в последние годы наблюдается встречное движение и рост активности работодателей в части соучастия в организации образовательных программ дополнительного образования, то в части софинансирования ситуация пока остается неблагоприятной. Только 37 % работодателей демонстрируют готовность к оказанию материальной поддержки образовательных программ. И всего 11 % респондентов реально на сегодняшний день в той или иной форме оказывают такого рода поддержку, тратя, по их признанию, менее 2 % доходов на эти виды деятельности.

Таким образом, говорить о сформированности установок социального партнерства в сфере ДПО со стороны работодателей на сегодняшний день явно преждевременно. Однако для более глубокого анализа процессов, протекающих в сфере ДПО, необходимо использовать разработанную авторским коллективом методологию исследования социального партнерства посредством теоретико-игрового моделирования, построения динамических моделей и их аналитического и имитационного исследования. Данные исследования уже находятся в стадии активной реализации, и полученные результаты будут отражены в последующих научных публикациях.

Литература

1. *Тарасенко Л.В.* Дополнительное профессиональное образование: становление института вторичной профессиональной социализации. Ростов н/Д., 2009.

2. *Тарасенко Л.В., Угольницкий Г.А.* Моделирование социального партнерства в системе дополнительного профессионального образования: методология исследования [Электронный ресурс] // Инженерный вестник Дона. 2014. № 3. URL: <http://ivdon.ru/magazine/archive/n3y2014/2473> (дата обращения: 22.07.2015).

3. *Dyachenko V.K., Ougolnitsky G.A., Tarasenko L.V.* Computer Investigation of a

References

1. *Tarasenko L.V.* Dopolnitel'noe professional'noe obrazovanie: stanovlenie instituta vtorichnoy professional'noy sotsializatsii. Rostov n/D., 2009.

2. *Tarasenko L.V., Ugol'nitskiy G.A.* Modelirovanie sotsial'nogo partnerstva v sisteme dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya: metodologiya issledovaniya [Elektronniy resurs] // Inzhenernyy vestnik Dona. 2014. № 3. URL: <http://ivdon.ru/magazine/archive/n3y2014/2473> (data obrashcheniya: 11.03.2015).

3. *Dyachenko V.K., Ougolnitsky G.A., Tarasenko L.V.* Computer Simulation of So-

Game Theoretic Model of Social Partnership in the System of Continuing Professional Education // *Advances in Systems Science and Applications*. 2015. Vol. 15(4). P. 320–328.

4. Тарасенко Л.В., Нор-Аревян О.А. Специфика профессиональной социализации современного российского студенчества (на примере вузов Ростовской области). Азов, 2013.

5. Угольницкий Г.А., Усов А.Б. Динамические модели коррупции в иерархических системах управления при эксплуатации биоресурсов // *Известия РАН. Теория и системы управления*. 2014. № 6. С. 168–176.

6. Dyachenko V.K., Ougolnitsky G.A., Tarasenko L.V. Computer Simulation of Social Partnership in the System of Continuing Professional Education // *Advances in Systems Science and Applications*. 2014. Vol. 14(4). P. 378–387.

7. Тарасенко Л.В., Нор-Аревян О.А., Кирик В.А. и др. Моделирование профессиональной социализации студенческой молодежи в условиях неопределенности. Ростов н/Д., 2016.

cial Partnership in the System of Continuing Professional Education // *Advances in Systems Science and Applications*. 2014. Vol. 14(4). P. 378–387.

4. Tarasenko L.V., Nor-Arevyan O.A. Spetsifika professional'noy sotsializatsii sovremennogo rossiyskogo studenchestva (na primere vuzov Rostovskoy oblasti). Azov, 2013.

5. Ugol'nitskiy G.A., Usov A.B. Dinamicheskie modeli korruptsii v ierarkhicheskikh sistemakh upravleniya pri ekspluatatsii bioresursov // *Izvestiya RAN. Teoriya i sistemy upravleniya*. 2014. № 6. S. 168–176.

6. Dyachenko V.K., Ougolnitsky G.A., Tarasenko L.V. Computer Investigation of a Game Theoretic Model of Social Partnership in the System of Continuing Professional Education // *Advances in Systems Science and Applications*. 2015. Vol. 15(4). P. 320–328.

7. Tarasenko L.V., Nor-Arevyan O.A., Kirik V.A. i dr. Modelirovanie professional'noy sotsializatsii studencheskoy molodezhi v usloviyakh neopredelennosti. Rostov n/D., 2016.