



AKTUAR MOLIYA VA BUXGALTERIYA HISOBI ILMIY JURNALI

Vol. 5 Issue 03 | pp. 313-326 | ISSN: 2181-1865

Available online <https://finance.tsue.uz/index.php/afa>

ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ КАК ФАКТОРА ЭФФЕКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ



Парманкулов Фархад Нурали ўгли

базовый докторант Совместный белорусско-Узбекский
межотраслевой институт прикладных
технических квалификаций в городе Ташкенте

<https://orcid.org/0009-0009-1878-2032>

farxodparmonqulov@gmail.uz

Аннотация: в статье разработана модель внедрения компетентностного обучения в вузах, обеспечивающая определение очередности перехода по мере готовности направлений подготовки студентов, предложена технология взаимодействия вузов, служб трудоустройства и работодателей, направленная на укрепление связи науки и производства и обеспечивающая в вузах формирование у студентов тех компетенций, которые требуются конкретным работодателям, которое обеспечит эффективную занятость молодых специалистов с высшим образованием в условиях инновационно-ориентированной экономики.

Ключевые слова: интеллектуальный капитал, генерация инноваций, компетенция, образовательный цикл, информационные технологии, интеграция труда, квалификация.

Annatatsiya: Ushbu Maqolada universitetlarda kompetensiyaga asoslangan ta'limni joriy etish modeli ishlab chiqilgan, universitetlar o'rtasidagi o'zaro hamkorlik texnologiyasi taklif qilingan, bandlik xizmatlari va ish beruvchilar, fan va ishlab chiqarish o'rtasidagi aloqani mustahkamlash va universitetlarda talabalarda kompetensiyalarni shakllantirishni ta'minlashga qaratilgan, muayyan ish beruvchilar tomonidan talab qilinadigan, innovatsiyalarga yo'naltirilgan iqtisodiyot sharoitida oliy ma'lumotli yosh mutaxassislarining samarali bandligini ta'minlaydi maqsad qilib olingan.

Kalit so'zlar: intellektual kapital, innovatsion avlod, kompetensiya, ta'lim sikli, axborot texnologiyalari, mehnat integratsiyasi, malaka.

Annotation: The article develops a model for the implementation of competency-based learning in universities, ensuring the determination of the order of transition as the areas of student training are ready, a technology for interaction between universities, employment services and employers has been proposed, aimed at strengthening the connection between science and production and ensuring that universities develop the necessary competencies in students, which are required by specific employers, which will

ensure effective employment of young specialists with higher education in the context of an innovation-oriented economy.

Keywords: intellectual capital, innovation generation, competence, educational cycle, information technology, labor integration, qualification.

ВВЕДЕНИЕ Образование как система формирования интеллектуального капитала и одна из главных сфер генерации инноваций создает необходимые условия для быстрого социально-экономического роста с использованием современных технологий. Модернизация системы высшего профессионального образования на основе введения государственных образовательных стандартов третьего поколения, предусматривающих формирование у студентов по каждой из специальностей соответствующего состава компетенций, определяется объективными процессами, протекающими во всех сферах жизнедеятельности нашего общества, наиболее важными из которых являются:

- сокращение периода обновления информации, обусловленное тем, что ее устаревание в большинстве областей знаний происходит еще до завершения образовательного цикла;

- появление новых специальностей и квалификаций, что связано с внедрением новых производственных и информационных технологий, дематериализацией труда, ростом наук ёмкости продукции. Это способствует тому, что знания формируют большую часть стоимости товара или услуг, происходит интеграция труда и знаний, переход от чрезмерных специализаций выпускников к формированию у них компетенций, основанных на универсальных и специализированных знаниях и умениях;

- переход к массовому высшему образованию;

- рост конкуренции на рынке образовательных услуг в условиях повышения спроса на высококвалифицированных специалистов.

В современных социально-экономических условиях востребована модель не узкопрофессиональной подготовки выпускника вуза, жестко ориентированной на конкретные объекты и предметы труда, а модель подготовки интегрального типа. Требования работодателей формулируются не только в формате «знаний» выпускников, но и в способах деятельности («умения», «способность», «готовность»). Поэтому смещаются акценты в образовательных результатах системы высшего профессионального образования, в рамках которых знания выступают необходимым, но не достаточным условием достижения требуемого качества профессионального образования, - на компетентность и таких ее составляющих как профессиональные и универсальные компетенции.

С 2021г. отечественные вузы осуществляют переход на компетентностную модель образования, существенно изменившую систему подготовки специалистов. Произошли изменения не только содержания подготовки специалистов с высшим профессиональным образованием, но и подходов к поиску форм организации учебного процесса, в которых предусматривается усиление роли и постоянной оптимизации самостоятельной работы студентов. В этой связи важное значение приобретает разработка организационно-методического инструментария

формирования компетенций, что будет способствовать повышению конкурентоспособности выпускников высших учебных заведений на рынке труда, трудоустройству по полученной в вузе специальности, более быстрой их адаптации к условиям инновационно-ориентированной экономики.

ОБСУЖДЕНИЕ В настоящее время обозначились новые тенденции современного производства и управления, вызванные переходом к информационному обществу и обусловленные научно-техническим прогрессом и современными экономическими формами деятельности. Новый тип экономики предъявляет более высокие требования к выпускникам вузов, среди которых приоритетными становятся высокий профессиональный уровень, наличие компетенций, способность к самостоятельному системному мышлению, целеустремленность, стремление к расширению знаний, моральные качества, позволяющих успешно организовать деятельность в широком социальном, экономическом, культурном контекстах.

Проведенные исследования с участием автора показали, что около 40% выпускников вузов трудоустраивались не по полученной в вузе специальности. Половина из опрошенных молодых специалистов ни разу не меняли места работы с момента окончания вуза[1-3]. Столько же выпускников, которые в течение 3 лет после окончания вуза сменили два или три места работы (Рис.1).

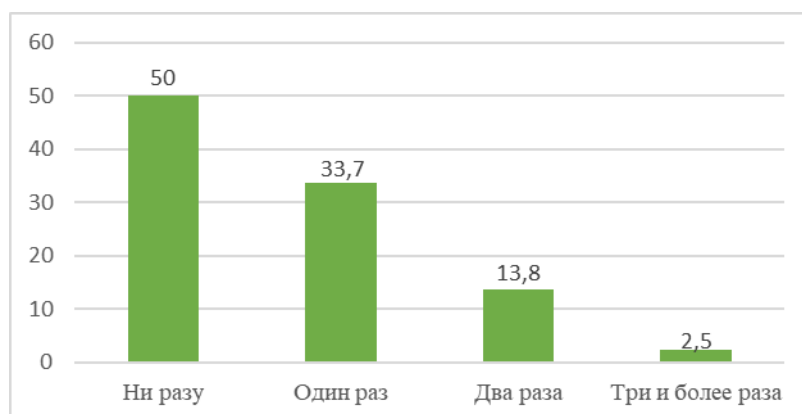


Рис. 1. — Частота смены места работы молодыми специалистами с момента окончания вуза

Среди молодых специалистов, которые трудоустроены не по специальности, меняли место работы примерно в 1,7 раза больше работников (68%), чем среди тех, кто трудоустроен по специальности (40%). Выпускники, трудоустроенные не по специальности в ряде случаев, не могут реализовать свой потенциал, в результате чего они вынуждены искать новое место работы[4-5]. Реже, но меняют место работы молодые специалисты, трудоустроенные по специальности, что связано с их уверенностью в своих профессиональных навыках, знаниях, умениях, а также с завышенными требованиями к рабочему месту. Как показали исследования около 30% выпускников технических специальностей меняли профиль своей деятельности и работают на предприятиях непродуцированной сферы, тем самым уменьшая количество потенциальных работников промышленного сектора экономики.

Закрепляемость молодых специалистов на рабочих местах характеризует такой показатель как время работы на одном предприятии с момента окончания вуза. Большинство молодых специалистов (39,4%) проработало на данном предприятии от 1 года до 2-х лет, примерно третья часть (30,6%) - от 2-х до 3-х лет, каждый третий - менее года (Рис.2).

Среди причин увольнения по собственной инициативе молодые специалисты указали: низкая заработная плата, отсутствие перспектив карьерного роста, несоответствие содержания работы интересам молодых специалистов или полученным знаниям.

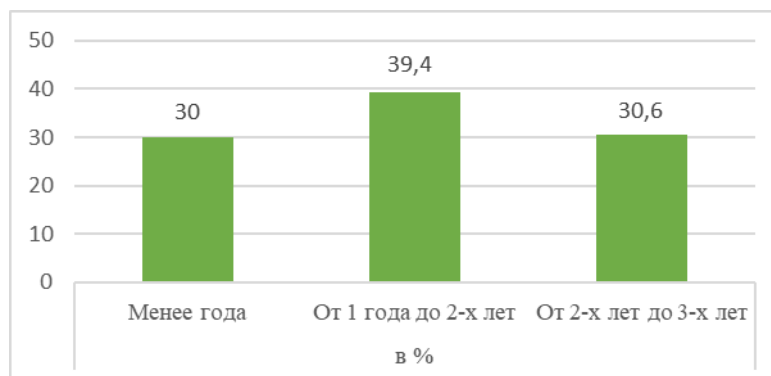


Рис. 2. - Продолжительность работы молодых специалистов на одном предприятии с момента окончания вуза

Согласно исследованию причин увольнения молодых специалистов администрацией предприятия основной является их недостаточная подготовка к выполнению профессиональных обязанностей, т.е. отсутствие необходимых компетенций, которые должны быть получены в вузе

Таблица 1.

Компетенции, из-за отсутствия которых администрация предприятия увольняла молодых специалистов (в процентах)

Компетенции	Часто	Не часто	Редко
1. Отсутствие необходимых профессиональных знаний по полученной специальности	38,3	30,8	30,9
2. Способности использовать основные профессиональные знания для выполнения рабочих заданий	37,5	37,5	25,0
3. Способности обобщать имеющиеся знания для решения конкретных задач	20,8	45,8	33,4
4. Способности к работе на современном уровне	8,3	29,2	62,5
5. Способности организовывать и планировать свою работу	37,5	29,2	33,3
6. Способности к определению цели и задач выполнения работы	33,3	33,3	33,4

7. Способности к внедрению результатов исследования в	33,3	29,2	37,5
8. Способности подготовить	20,8	54,2	25,0
9. Способности к внедрению управленческих решений	8,3	41,7	50,0

Современные работодатели заинтересованы не только в чисто профессиональных знаниях и умениях, но и в способности молодых специалистов организовывать и планировать свою работу, формулировать цели и задачи ее выполнения, способности к внедрению результатов исследования в практику, готовности к профессиональному росту и непрерывному самообразованию[6-7].

Таким образом, аргументирован вывод о том, что формирование компетенций в процессе обучения является залогом конкурентоспособности выпускников с высшим профессиональным образованием на рынке труда, способствует их эффективной занятости в соответствии с потребностями инновационно-ориентированной экономики.

РЕЗУЛЬТАТЫ Реализация компетентного подхода в высшем профессиональном образовании предполагает определение теоретических основ, проектирование содержания образования, поиска эффективных технологий обучения студентов, подхода к оценке сформированности компетенций. В качестве инструментальных средств реализации компетентного подхода выступают его смыслообразующие понятия «компетентность» и «компетенции».

Научно-теоретический анализ значения терминов «компетенция» и «компетентность» позволяет нам утверждать, что на сегодняшний день нет четких понятий «компетенция» и «компетентность» применительно к системе высшего профессионального образования. Большинство авторов считает, что понятие «компетентность» более емкое и значимое, чем «компетенция», т. к. выражает степень владения, обладания человеком соответствующей компетенцией, включающее его личностное отношение к ней и к предмету деятельности.

При определении термина «компетенция» практически все авторы не затрагивают целевой функции формирования компетенций у студентов вузов. Мы же считаем, что это основополагающий мотив и предлагаем следующее уточнение определения для компетентного образования. Под компетенциями понимается совокупность знаний, умений и навыков, которые необходимо сформировать у студента в процессе обучения с целью обеспечения успешного трудоустройства, минимизации времени адаптации в производственном коллективе, являющаяся основой дальнейшего производственного и творческого роста.

Проведенный анализ подходов к определению понятия «компетентность» позволил сделать вывод о том, что, независимо от трактовки, компетентность: рассматривается в контексте профессиональной деятельности; понимается как комплексный личностный ресурс, включающий совокупность различных компетенций; характеризует степень подготовленности человека к деятельности и характер ее осуществления; формируется в ходе освоения человеком соответствующего вида деятельности. На этой основе дана актуализированная

трактовка понятия «компетентность» - это уровень владения выпускниками совокупностью сформированных в процессе обучения компетенций и степень готовности к их применению в профессиональной деятельности, решении социально-экономических проблем.

В ВПО компетенции подразделяются на две группы: общекультурные (универсальные, ключевые, надпредметные) и профессиональные (предметно-специфические, предметно-специализированные)[8-9]. Общекультурные компетенции являются переносимыми и менее жестко привязанными к объекту и предмету труда.

Профессиональные компетенции отражают профессиональную квалификацию и различаются для разных дисциплин (направлений, специальностей подготовки).

В работе предложена уточненная структура компетенций, подразделяющихся на профессиональные и универсальные, с последующим делением последних на общенаучные, инструментальные, социально-личностные и общекультурные (Рис. 3.).



Рис 3. Структура компетенций, формируемых в процессе обучения в вузе

Компетентность является комплексным феноменом, не поддающимся расчленению на отдельные независимые составляющие. Поэтому считаем целесообразным оценку уровня овладения компетенцией каждого студента вести по следующим основным видам деятельности:

- | | |
|----------------|-----------------------------------|
| 1 Учебная | 7 Проектно-конструкторская |
| 2 Трудовая | 8 Проектно-технологическая |
| 3 Научная | 9 Производственно-технологическая |
| 4 Культурная | 10 Организационно-управленческая |
| 5 Спортивная | 11 Научно-исследовательская |
| 6 Общественная | |

Формирование компетенций в процессе обучения в вузе - целостный процесс, который не может быть сформирован из отдельных дисциплин и не может быть успешным, оставаясь лишь в границах только учебных программ. В этой связи важной проблемой становится совершенствования методов формирования компетенций у студентов вузов.

С 2021г. вузами страны накоплен определенный опыт формирования

компетенций у студентов. Единых рекомендаций по организации компетентностного образования нет. Одни вузы пошли по пути формирования компетенций в рамках каждого преподаваемого курса, что ведет к определенному дублированию в подготовке конкретной компетенции.

Наиболее эффективным представляется опыт использования единого курса, в рамках которого формируются все компетенции по направлению подготовки студентов. В работе предложено введение единого наддисциплинарного курса «Технология производственной деятельности», который разрабатывается в виде непрерывного предмета, продолжающегося от первого курса до выпускного. Значительную часть его должны составлять семинары-консультации, практические занятия и стажировки. Данный курс должен содержать набор занятий, обеспечивающих формирование необходимых компетенций. Состав компетенций определяется исходя из перечня, заданного ГОС по данной специальности, предложений работодателей и состава компетенций, оптимального для отрасли или предприятия, для которого в основном готовятся специалисты данного вуза (факультета)[10-11]. Выбор окончательного состава компетенций принадлежит вузу.

Нами доказано, что для формирования компетенций у студентов целесообразно использовать исследовательскую деятельность. Такая форма обучения внедрена и широко используется в национальных исследовательских технических университетах, и которая может быть положена в основу разрабатываемых программ по конкретным специальностям в других вузах. Эффективность данной формы обучения объясняется следующим.

1. Исследовательская деятельность в максимальной степени аккумулирует в себе компетенции, входящие в группы общенаучных и инструментальных, а на старших курсах - и профессиональных компетенций.

2. Переход к компетентностной парадигме образования порождает новые виды образовательной деятельности, которые являются результатом развития существующих форм внеучебной работы со студентами в вузе при условии расширения спектра задач. К наиболее развитой и охватывающей максимальное число компетенций относится научная исследовательская работа студентов.

3. Практически каждый преподаватель высшей школы в той или иной мере занимается научными исследованиями. Следовательно, для ведения подобного курса уже имеется преподавательский коллектив.

Работа по внедрению и развитию над дисциплинарным курсом в вузе осуществляется на основе инфокоммуникационной образовательно производственной среды, что должно способствовать повышению эффективности учебного процесса за счет использования электронных учебных пособий, тестовых материалов, лабораторного оборудования[6-7].

Сформулированы рекомендации по разработке и внедрению над дисциплинарным курсом:

1. создание общего макета над дисциплинарным курсом в каждом вузе, учитывающего специфику и перспективы развития региона;

2. формирование методики выбора состава компетенций с ориентацией на основных работодателей по каждой специальности;

3. определение и развитие основных базовых групп компетенций, соответствующих современному состоянию науки и техники для каждого из направлений подготовки;

4. обеспечение связи непосредственно с производством для быстрого реагирования на потребности предприятий в новых компетенциях у выпускников.

На основе проведенного анализа подходов к формированию состава компетенций ряда университетов, а также пожеланий работодателей, определены основные базовые группы компетенций, которые должны быть стержнем курса «Технология производственной деятельности»: программное и техническое обеспечение; информационное обеспечение; документирование; технологическое обеспечение. Для вузов и специальностей, которые не ориентированы на конкретных потребителей, целесообразно разрабатывать отдельный курс, направленный на формирование компетенций.

Для формирования компетенций у студентов предложено использовать матричную структуру (МС) организации учебного процесса в вузе. Суть матричной структуры организации учебного процесса состоит в том, что в течение всего периода обучения студент входит как в свою студенческую группу, так и в некоторый научно-производственный разновозрастной микроколлектив, получивший название научной группы и решающий реальные профессиональные задачи, в рамках которого осуществляется мониторинг и методическое управление деятельностью научно-производственных микроколлективов. Предложенная матричная структура обучения объединяет расписание обычных занятий по курсам и расписание вне курсовых занятий по формированию компетенций, что позволит сократить время на организацию учебного процесса и обеспечит более быстрое освоение студентами преподаваемых дисциплин.

Перевод направлений подготовки или факультетов на обучение, направленное на формирование у студентов необходимых компетенций, в значительной степени зависит от квалификации, педагогического и производственного опыта сотрудников кафедр и привлеченных специалистов [12-14]. Для оценки возможности перехода вузовских структур к матричной технологии обучения для формирования у студентов компетенций, задаваемых образовательными стандартами и конкретными работодателями, предлагается система критериев.

Вычисляемые характеристики:

u_{is} – средний уровень освоения i -й компетенции студентами, обучающимися по направлению подготовки z , изменяется от 0 до 1;

p_{sr} – степень соответствия основной образовательной программы или учебного плана направления подготовки (НП) s требованиям, предъявляемым к должности z ;

L_q – доля преподавателей ТПД на кафедре q , компетентных в тематике ее НИГС;

F_s^1 – уровень инновационности выпускающей кафедры НП s ;

F_s^3 – мотивированность студентов, обучаемых по НП s , обучению в условиях

матричной структуры организации учебного процесса и работе в микроколлективах научно-исследовательской группы студентов (НИГС);

F_s^{4-1} – средняя успеваемость студентов, обучаемых по НП s , по дисциплинам соответствующих учебных планов (УП);

F_s^{4-2} – средняя успеваемость студентов, обучаемых по НП s , по компетенциям, необходимым для их работы в микроколлективах НИГС;

F_s^4 – уровень успешности студенческого коллектива, обучаемого по НП s ;

F_s^5 – оценка кадрового потенциала руководства НИГС на выпускающей кафедре НП s ;

F_s^6 – оценка кадрового потенциала выпускающей кафедры НП s ;

F_s – уровень приоритетности перевода НП s на матричную структуру организации учебного процесса.

Соотношения:

1. Уровень овладения компетенцией i по конкретному направлению подготовки s оценивается относительной величиной суммарного объема изучаемых студентами дисциплин с учетом вклада этих дисциплин для формирования данной компетенции:

$$u_{is} = \frac{\min\{\sum_{j=1}^J t_{is} d_{ji} \bar{t}_i\}}{\bar{t}_i} = \min\left\{\sum_{j=1}^J d_{ji} \frac{t_{is}}{\bar{t}_i}, 1\right\}$$

2. Степень соответствия основной образовательной программы s должности g определяется уровнем освоенности необходимых для этой должности компетенций i :

$$p_{sr} = \frac{\sum_{i=1}^{\bar{i}} u_{is} v_{ir}}{\sum_{i=1}^{\bar{i}} v_{ir}}$$

3. Мотивированность студентов, обучаемых по направлению подготовки s , определяется двумя критериями: насколько они будут подготовлены к занятию на рынке труда наиболее востребованных должностей, т.е. смогут трудоустроиться, и насколько высокооплачиваемой будет эта работа с учетом приобретенных компетенций.

$$F_s^3 = \pi_s \left[\left\{ \sum_{r=1}^{\bar{r}} p_{tr} n_r, \sum_{r=1}^{\bar{r}} p_{tr} c_r \right\}_{t=1, \dots, \bar{s}} \right], X_s^3$$

4. Уровень инновационности выпускающей кафедры НП s определяется объемом оплачиваемых работ, выполняемых ею в интересах экономики. При этом наиболее значимым является критерий, характеризующий работы по грантам и выигранным конкурсам, затем - по приоритетной тематике независимо от источника финансирования, а затем - общий объем работ:

$$F_s^1 = \pi_s \left[\{a_{q(t)}, b_{q(t)}, e_{q(t)}, X_s^1\} \right]_{t=1, \dots, \bar{s}}$$

5. Средняя успеваемость студентов, обучаемых по НП s , по основным дисциплинам:

$$F_s^{4-1} = \frac{\sum_{j=1}^J g_{sj} t_{js}}{\sum_{j=1}^J t_{js}}$$

6. Средняя готовность студентов, обучаемых по НП s к работе в микроколлективах НК:

$$F_s^{4-2} = \frac{\sum_{i=1}^{\bar{i}} w_{iq(s)} z_{is}}{\sum_{i=1}^{\bar{i}} w_{iq(s)}}$$

где, аналогично п.1:

$$z_{is} = \frac{\min \left\{ \frac{1}{5} \sum_{j=1}^J g_{sj}, t_{js}, d_{ji}, \bar{t}_i \right\}}{t_i} = \min \left\{ \frac{1}{5} \sum_{j=1}^J \frac{t_{js}}{\bar{t}_i} g_{sj}, d_{ji}, 1 \right\}$$

7. Тогда в целом уровень успешности студенческого коллектива, обучаемого по НП s , с позиций перехода к матричной структуре организации учебного процесса, оценивается по показателям пп. 5 и 6.

$$F_3^4 = \pi_3 \left[\{F_t^{4-1}, F_t^{4-2}\}_{t=1, \dots, \bar{s}}, X_s^4 \right]$$

8. Оценка качества кадрового потенциала НП s с позиций руководства работой студентов в микроколлективах осуществляется по трем критериям: количеству преподавателей, способных возглавить НИГС, их статусу и готовности к руководству в условиях матричной структуры, причем все три критерия, скорее всего, равно значимы):

$$F_3^5 = \pi_3 \left[\left\{ m_{q(t)}, m_{q(t)}^{\text{статус}}, m_{q(t)}^{\text{НИГС}} \right\}_{t=1, \dots, \bar{s}}, X_s^5 \right]$$

9. Авторитетность преподавателей курсов на НП s :

$$L_q^3 = \frac{\sum_{i=1}^{\bar{i}} \sum_{j=1}^J Q_{qj} d_{ji} w_{jq}}{\sum_{i=1}^{\bar{i}} \sum_{j=1}^J d_{ji} w_{jq}}$$

В итоге оценка качества выпускающей кафедры с позиций перехода на матричную структуру организации учебного процесса по НП s определяется характеристиками заведующего кафедрой, предполагаемого методического руководителя курса, преподавателей отдельных курсов.

10. Уровень преподавателей отдельных курсов. При этом ведущей является роль заведующего кафедрой и методического руководителя над дисциплинарным курсом:

$$F_3^6 = \pi_3 \left[\left\{ \bar{f}_{q(t)}^{\text{эив}}, \bar{f}_{q(t)}^{\text{мет}}, \bar{f}_{q(t)}^{\text{преп}}^{\text{ППД}}, L_{q(t)}^s \right\}_{t=1, \dots, \bar{s}}, X_s^6 \right]$$

11. Окончательно ЛПР устанавливает отношения порядка между рассчитанными семью критериями приоритетности перевода специальностей (факультетов) на матричную структуру организации учебного процесса, что позволяет рассчитать уровень приоритетности для каждого направления:

$$F_s = [\{F_t^1, F_t^2, \dots, F_t^7\}_{t=1, \dots, 5}, X_s]$$

Таблица 2.

Определение приоритетности перевода направлений подготовки на компетентностное образование

№	Краткое название критерия	Иновационность выпускающей кафедры	Актуальность направления подготовки	Мотивированность студенческого коллектива	Успешность студенческого коллектива	Кадровый потенциал руководства научными микроколлективами	Кадровый потенциал выпускающей кафедры	Численность контингента студентов	Комплексный индекс приоритетности (по ПРИНН), %
	Обозначение	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F
	Тип критерия	колич.	качеств.	колич.	колич.	колич.	колич.	колич.	колич.
	Группа важности	3	2	1	2	3	2	1	
	S1	0,47	8	0,58	0,83	0,67	0,46	100	60
	S2	0,21	4	0,63	0,95	0,43	0,92	150	30
	S3	0,85	6	0,86	0,42	0,51	0,35	120	49
	S4	0,65	9	0,28	0,70	0,40	0,77	80	45

По приведенным соотношениям в работе приведены расчеты семичастных критериев по четырем направлениям подготовки S1 - S4 (Табл. 2) и по максимальному значению комплексного индекса определена очередность перевода направлений подготовки (в данном случае S1) на компетентностное образование.

В настоящее время вузами нашей республики осуществляется подготовка специалистов с совокупностью компетенций, позволяющих в минимальные сроки адаптироваться к действующему производственному процессу. Такой подход имеет ряд преимуществ для всех участников:

1. вуз имеет четкую программу подготовки молодых специалистов всех уровней — бакалавров, специалистов, магистров; возможность проведения практик и стажировок на предприятиях, для которых целенаправленно готовятся специалисты; возможность приглашения специалистов-практиков для проведения занятий со студентами по курсу «Технология производственной деятельности»; возможность проведения индивидуальных занятий со студентами на оборудовании предприятия. Кроме того, у вуза в большинстве случаев отпадает необходимость способствовать трудоустройству выпускников;

2. выпускники, кроме классического образования получают еще и ряд компетенций, которые позволяют им в короткие сроки стать равноправными участниками производственного процесса с возможностью планирования карьеры, производственной и научной;

3. предприятия, организации и учреждения получают вполне квалифицированных специалистов, подготовленных по требованиям работодателей,

что дает основания проявлять заботу о социально-материальном положении молодых специалистов в соответствии с их вкладом в деятельность предприятия для закрепления последних на рабочих местах.

Предлагаемая технология взаимодействия образовательных учреждений, служб трудоустройства и работодателей в процессе подготовки специалистов с высшим профессиональным образованием, обладающих сформированными в процессе обучения компетенциями, ориентированными на конкретные рабочие места, в которых нуждаются определенные предприятия, представлена графически (Рис.4).

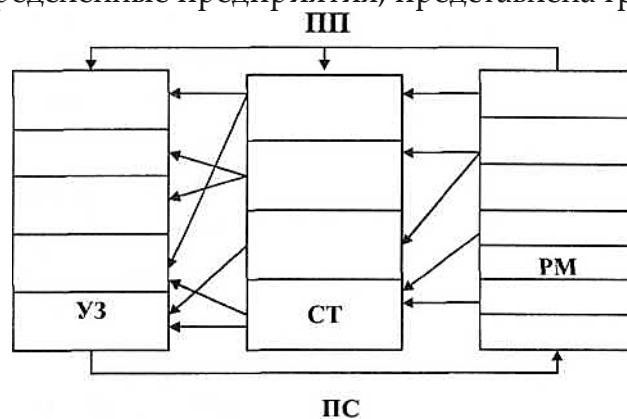


Рис. 4 Структура взаимодействия учебных заведений, служб трудоустройства и работодателей

где: УЗ - учебные заведения; СТ - службы трудоустройства; РМ - предприятия и организации, имеющие потребности в специалистах; ПП — поток предложений к подготовке специалистов с определенным составом компетенций; ПС - поток подготовленных специалистов.

Основными участниками являются:

УЗ - высшие учебные заведения;

СТ - службы трудоустройства, созданные или создаваемые в вузах. Эти подразделения должны быть узаконены нормативным актом с декларированными правами и обязанностями, а также с установлением ответственности за выполнение или невыполнение работ. Предлагаемая технология направлена на преодоление разрыва между подготовкой специалистов и производством, т.к. вузовские программы подготовки специалистов зачастую не успевают за быстрой модернизацией всех сфер жизнедеятельности общества. Для реализации такой технологии взаимоотношений в диссертационной работе сформирован состав организационно-методических документов, основная задача которых - введение деятельности по формированию компетенций в единое правовое поле.

На трудоустройство выпускников вузов наряду с объективными факторами (высокая конкуренция на рынке труда, наличие вакансий по специальности, условия труда, требования к претендентам на занятие вакантной должности и т.д.), влияние оказывают и субъективные, одним из определяющих является наличие компетенций. Чем более целенаправленно подготовлен выпускник вуза в плане наличия компетенций, требуемых работодателю, тем в более короткое время после окончания вуза он трудоустроится по полученной в вузе специальности. Влияние

компетенций на трудоустройство условно показано на Рис. 5

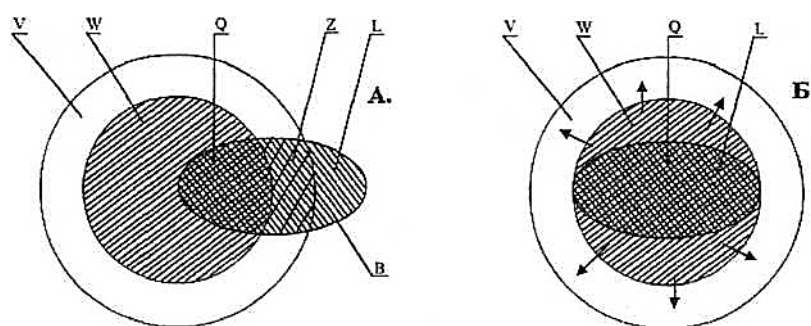


Рис. 5. -Влияние наличия компетенций на трудоустройство выпускников вузов

A — трудоустройство выпускников без сформированных компетенций;

B - трудоустройство выпускников со сформированными компетенциями;

V — множество рабочих мест;

W - множество рабочих мест по конкретному направлению для специалистов с одинаковым набором компетенций;

L - множество выпускников вузов;

Q - удовлетворенный спрос на специалистов с необходимым составом компетенций;

Z - трудоустроенные не по специальности;

B - нетрудоустроенные на некий момент времени;

При этом базовые соотношения могут быть выражены следующим образом:

$$Q \subset W; Q \subset L; Z \subset L; B \subset L; W \subset V,$$

а оптимальным требованием рынка образовательных услуг и рынка труда будет:

$$PM_{ij}^n \Leftrightarrow KB_{ij}^n,$$

где PM_{ij}^n - количество вакантных рабочих мест, i - специальности, j - уровня подготовки, n - состав компетенций;

KB_{ij}^n — количество выпускников, i - специальности, j - уровня подготовки, n - составом компетенций.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ. В работе обобщен опыт формирования компетенций в вузах страны, регламентированных государственными образовательными стандартами третьего поколения. Из всех используемых в вузах методов формирования компетенций выбран наиболее эффективный - за счет разработки и введения наддисциплинарного курса. Проведен анализ понятий «компетенция» и «компетентность» и их уточнение при подготовке специалистов с высшим профессиональным образованием, позволяющее расширить область распространения не только на учебный процесс, но и на трудоустройство выпускников. Предложен основной вид наддисциплинарного курса в виде

«Технологии производственной деятельности», основанной на использовании исследовательской деятельности по избранной специальности. Рекомендован состав организационно-методического инструментария по созданию и реализации наддисциплинарного курса.

ЛИТЕРАТУРА.

1. Гафурова А.Г. Взаимодействие работодателей и вузов при компетентностной подготовке специалистов. *И Транспортное дело России*. - 2013.- №4(107).-0,8 п.л.
2. Марков Д.В. (2009) Методика прогнозирования потребности региона в кадрах / Д. В. Марков // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права).
3. Sadullayeva Sh.A., Yakubov M.S., Parmankulov F.N. (2024). "Information Support in the Process of Employment of University Graduates" *Science and Innovation International Scientific Journal*, vol.3, pp.73-75, August
4. Марков Д.В. (2008). Рынок труда как объект прогнозирования потребности региона в кадрах. / Д.В. Марков И Управление человеческими ресурсами: функции, подходы тенденции в современных Российских условиях: сб. науч. тр. - Иркутск: Изд-во БГУЭП.
5. Аржаных Е.В., Гуркина О.А., Терехова А.М. (2016). Кадровая работа с выпускниками с ограниченными возможностями здоровья в вузах и колледжах города Москвы // *Профессиональное образование в России и за рубежом*.
6. Макаркин А.В. (2009). Динамика трудоустройства выпускников вуза // *регионология*.
7. Марков Д. В., Озерникова Т. Г. (2008). Прогнозирование потребности региона в кадрах с профессиональным образованием / Т. Г. Озерникова, Д. В. Марков И Современная конкуренция .
8. Павлюк Т.И., Сылко А.С., Тынкова А.Д. (2021). Рынок труда и трудоустройство выпускников вузов // *научно-практические вопросы регулирования рыболовства*.
9. Krekhovets E.V., Basov V.A. (2017). "The role of social capital in employment: a review of literature" *Actual problems of economics, sociology and law*.
10. Ткач Г.Ф. Беспамятнова М. (2016). Прикладной бакалавриат как основной механизм профессионализации высшего образования // *Вестник Российского университета дружбы народов*. Серия: Информатизация образования.
11. Степуть И.С. (2016). Стратегическое развитие экономики Арктического макрорегиона и его обеспеченность кадрами со средним профессиональным образованием // *Региональная экономика: теория и практика*.
12. Сибикина, И.В. (2010). Формирование множества наиболее востребованных компетенций специалиста по защите информации / И.В. Сибикина // *Вестник Астраханского государственного технического университета*. Серия: вычислительная техника и информатика.
13. Аяшухамедов, И.М. (2011). Определение степени значимости компетенций специалиста по информационной безопасности /И.М. Ажмухамедов, И.В. Сибикина. // *Вестник компьютерных и информационных технологий*.
14. Кириченко Э.В. (2011). Экономический анализ факторов спроса молодых специалистов на рабочие места // *Нормирование и оплата труда в промышленности*.

Copyright © 2025 by the authors. This work is licensed under a Creative Commons Attribution- 4.0 International License (CC - BY 4.0)

