

DOI 10.15593/2224-9354/2017.4.9

УДК 331.546

Л.Н. Курбатова, Т.А. Белозерова

МНЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРЕДПРИЯТИЙ О ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ДЕЛОВЫХ КАЧЕСТВАХ ВЫПУСКНИКОВ

Переход российского высшего образования на трехступенчатую модель подготовки студентов (бакалавриат, специалитет, магистратура), привел к возникновению проблем организационного менеджмента в процессе адаптации бакалавров как нового типа работника. Работодатели и руководители, как активный субъект управления, оказались заложниками «модернизации» высшего образования, так как, формально являясь «заинтересованными лицами» этого процесса, остались за рамками этого ноу-хау. В проведенном в 2017 году социологическом исследовании руководители выступили в качестве экспертов по оценке качества подготовки специалистов и бакалавров, выпускников строительного факультета Пермского национального исследовательского политехнического университета. Сравнительный анализ выявил существенные расхождения между подготовкой специалистов и бакалавров не только по линии профессионализации и специализации, что по сути является естественным по характеру требований, предъявляемых к этим двум группам, здесь также играет роль личностный аспект выпускника. По мнению руководителей, бакалавры, имея диплом о высшем образовании, который формально дает им право претендовать на руководящую должность, т.е. они могут быть включены в административный резерв организации, не готовы к выполнению такой роли, причем по всем параметрам (производственно-профессиональным, социально-управленческим и социокультурным). При рассмотрении вопроса о возможности замены специалистов (в условиях модернизации организации, когда требуется ротация кадров) на их место, наряду с бакалаврами, могут претендовать выпускники колледжа. Как показали результаты исследования, руководителей не удовлетворяет сам факт внедрения бакалавриата, потому что работники с таким уровнем образованием не вписываются в стандарты современного предприятия.

Ключевые слова: *выпускник, специалист, бакалавр, руководитель, высшее образование, организация, вуз.*

Проблема исследования. Проблема данного исследования заключается в противоречии, которое возникло между пониманием образования как социального качества общества [1, 2] и концептуальными позициями Национальной доктрины образования в России до 2025 года и, с другой стороны, Федеральным законом «Об образовании РФ», принятым в 2012 году с поправками в 2013 году [3, 4].

Суть противоречия заключается в том, что первая часть противоречия ориентируется на личность объекта образования (субъектов образовательных отношений), включая всесторонний подход с учетом требований современно-

© Курбатова Л.Н., Белозерова Т.А., 2017

Курбатова Людмила Николаевна – канд. социол. наук, доцент кафедры социологии и политологии ФБГОУ ВО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», e-mail: kurbatova-ln@mail.ru.

Белозерова Татьяна Аркадьевна – доцент кафедры строительного инжиниринга и материаловедения ФБГОУ ВО «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», e-mail: bta.perm@mail.ru.

го общества в соответствии с достижениями науки и техники. В данном случае образование рассматривается как процесс [5]. Тогда как закон ориентирован на профессионализацию в системе подготовки студентов в вузе, нивелируя не только личностный аспект, но также заменяя образовательный процесс на образовательную услугу. В такой ситуации теряется студент как носитель социально-гуманитарных качеств [6]. Данное противоречие усугубляется отсутствием учета законодателями потенциальных условий развития производственного сектора, направленностью его научно-технического и социального вектора [7, 8]. Внедрение европейской модели уровневой структуры подготовки студентов в вузах по программе бакалавриата без учета потребностей и требований производственной сферы привело к возникновению управленческих рисков в организациях [9, 10].

Именно в производственном секторе возник вопрос о состоятельности перехода вузовской подготовки специалистов на подготовку бакалавров. Поэтому данное исследование ориентируется на анализ мнений руководителей о качестве подготовки специалистов и бакалавров и их соответствии требованиям организации, где в настоящее время работают выпускники строительного факультета Пермского национального исследовательского политехнического университета (СТФ ПНИПУ).

В качестве метода исследования [11] был использован экспресс-опрос руководителей. Методика разработана в соответствии с теоретико-методологическим обоснованием объекта, предмета, целей, задач, понятийным аппаратом исследуемой проблемы и основана на эмпирических социологических исследованиях, проведенных лабораторией социологии ПНИПУ на протяжении ряда лет. Анкета экспресс-опроса включала блоки, раскрывающие характер подготовки выпускников в ПНИПУ в соответствии с поставленными целью и задачами.

Исследование было проведено в 2017 году среди 18 руководителей, выступивших в роли экспертов по оценке качества подготовки выпускников СТФ. Под их руководством работают более 200 выпускников СТФ, среди них специалисты и бакалавры, преобладают по численности специалисты.

Трудовой стаж более 15 лет имеют 83 % респондентов, при этом каждый второй занимает свою должность более 20 лет (50,0 %). В основном это мужчины (88,9 %). Исходя из трудового стажа можно говорить о том, что эксперты имеют так называемое «советское» образование. Поэтому априори мы можем предположить, что оценка качества подготовки будет трансформироваться как через призму условий и требований организации, так и через призму того образования, которое получили сами руководители.

Анализ результатов исследования. Анализ уровня удовлетворенности руководителей подготовкой выпускников СТФ показал, что в целом подготовкой специалистов удовлетворены примерно 40 % руководителей, тогда

как подготовкой бакалавров только 16,7 % респондентов. В то же время каждый второй руководитель не совсем удовлетворен специалистами, 40 % – бакалаврами (не удовлетворенных минимум 5,6 % по обеим группам). Средний уровень удовлетворенности подготовкой специалистов составил 2,35, бакалавров – 2,18 (средневзвешенный показатель в 3-балльной системе). При этом уровень соответствия знаний и навыков современному производству в большей степени выше у специалистов (33,3 % против 5,6 % у бакалавров). Однако около половины респондентов отмечают неполное соответствие по обеим группам. Средний уровень соответствия составил у специалистов 2,33, у бакалавров 2,00.

Анализ мнений руководителей о качествах специалистов и бакалавров, которые необходимы для их успешного продвижения на предприятии, показал, что специалисты обладают более широким и качественным спектром подготовки нежели бакалавры. В то же время расчет по группам качеств показал, что для продвижения на предприятиях, где работают эксперты, приоритетными являются управленческие качества, в меньшей степени обращается внимание на научно-творческие и психоморфологические качества (табл. 1).

Таблица 1

Группировка качеств по общим признакам
(% от числа упоминаний показателя качеств)

Качества	Специалисты	Бакалавры
Профессионально-трудовые качества	42,2	41,3
Управленческие качества	45,8	49,0
Научно-творческие качества	5,7	3,8
Психическое и физическое здоровье	6,3	5,8

Анализ показал, что такое качество, как «широкий общественно-политический и общекультурный кругозор», в структуре выпускников представлен слабо (11,1 % у специалистов, 0,0 % у бакалавров). Иначе говоря, если у бакалавров наблюдается «политическая безграмотность» и общественно-политическая пассивность, а с учетом практического отсутствия «владения знаниями и навыками научно-исследовательской работы и технического творчества» и «знаниями социальных проблем производства и развития трудового коллектива», то эту группу можно отнести к латентно-инертной группе. В то же время бакалавры – это работники с дипломом о высшем образовании, который дает им право претендовать на руководящую должность. При этом сами руководители отмечают необходимость наличия у бакалавров управленческих качеств. Возникает вопрос: «Могут ли они по своим характеристикам быть эффективным резервом руководителей на производстве?» Поэтому данная группа автоматически становится слабым звеном в системе менеджмента организации.

Знания, умения, навыки в учебных программах представлены как каноны подготовки студентов к профессионально-трудовой деятельности. Группировка характеристик образовательной подготовки показала, что как у специалистов, так и у бакалавров умения преобладают над знаниями и намного превосходят сформированные навыки (табл. 2).

Таблица 2

Группировка знаний, умений, навыков по общим признакам
(% от числа упоминаний)

Характеристика подготовки	Специалисты	Бакалавры
Знания	33,8	26,7
Умения	53,8	58,3
Навыки	12,4	15,0

Анализ мнений руководителей показал, что слабым звеном здесь являются:

- ◆ знание основ педагогики, социальной психологии, промышленной социологии, науки управления (11,1 и 5,6 % по группам специалистов и бакалавров);
- ◆ умение вести деловые переговоры (11,1 % по обеим группам);
- ◆ навыки научно-исследовательской работы, технического творчества (11,1 и 5,6 % по группам специалистов и бакалавров).

В то же время по остальным показателям этого аспекта специалисты оказались более подготовленными, причем так считают от 50 до 70 % опрошенных руководителей, особенно это относится к таким качествам: «умение выпускников самостоятельно решать технические задачи» (83 %), «знание вычислительной техники в решении инженерных задач», «умение принимать самостоятельные решения», «умение принимать самостоятельные решения» и «организаторские навыки» (66,6 % соответственно по показателям).

У бакалавров одна треть руководителей отметила только «умение работать с научно-справочной литературой» (38,9 % против 72,2 % у специалистов), «умение самостоятельно решать технические вопросы» (33,3 %), «знание вычислительной техники в решении инженерных задач» (27,8 %), «организаторские навыки» (27,8 %).

Анализ структуры профессионально-деловых качеств также демонстрирует существенные различия по группам выпускников, средний показатель у специалистов 6,69 против 6,24 у бакалавров.

При этом распределение деловых качеств у специалистов и бакалавров носит гармоничный характер, более всего проявились такие деловые качества: «оперативно принимать решения», «строить отношения с клиентами», «работать в рамках установленных правил и распоряжений (дисциплинированность и исполнительность)» и «вести здоровый образ жизни». Менее развиты у специалистов такие деловые качества, которые необходимы в менеджменте орга-

низации – «предвидение последствий принимаемых решений» и «прогнозирование ситуации» (5,6 и 5,33 против 6,69 по всему блоку деловых качеств). У бакалавров оценка ниже практически всех качеств, связанных с управлением (5,1 и 5,3 по этим показателям против 6,24 по среднему баллу).

Структура социокультурных и социально-профессиональных качеств имеет свою специфику по обеим группам выпускников. В большинстве своем руководители отметили у специалистов такие качества:

♦ «оптимизм, выживаемость, активность, энергичность, адаптированность» (72,2 % у специалистов, 27,8 % у бакалавров),

♦ «уверенность в себе, надежда на себя, принципиальность, твердость характера, хладнокровие» (61,1 % у специалистов, 33,3 % у бакалавров),

♦ «предприимчивость, организованность, инициативность, решительность, ответственность, умение думать и т.п.» (77,8 % у специалистов, 27,8 % у бакалавров),

♦ «ориентация на карьеру, настойчивость, честолюбие, трезвый расчет, целеустремленность, твердость, упорство, деловитость, исполнительность» (66,7 % у специалистов, 22,2 % у бакалавров),

♦ «умение и желание работать, профессионализм, работоспособность, стремление к самосовершенствованию, своего труда, знаний, интерес к новому, самостоятельность» (66,7 % у специалистов, 27,0 % у бакалавров).

Другие качества проявляются у специалистов – по мнению одной трети руководителей, у бакалавров – по мнению каждого десятого руководителя.

Следует также отметить, что каждый десятый руководитель считает, что у специалистов выражена неуверенность в себе, мягкотелость, осторожность и страх (11,1 %), пренебрежение моралью (16,7 %).

Как уже было отмечено в проблеме исследования, одно из противоречий современного образования и производственной сферы – это проблема соответствия характера подготовки студентов в вузе требованиям современного предприятия.

Каждый второй руководитель считает, что высокий уровень подготовки специалистов на СТФ ПНИПУ соответствует высоким требованиям на производстве (50,0 %), однако только каждый пятый дал такую оценку подготовки бакалавра (22,2 %). В то же время каждый третий руководитель отмечает соответствие низких требований производства низкому качеству подготовки специалистов (33,3 %) и каждый пятый – бакалавров (22,2 %). А вот каждый десятый отметил низкое качество подготовки бакалавров при условии высоких требований производства (11,1 % против 5,6 % – специалистов).

Анализ соответствия рабочего места выпускника специальности, полученной в вузе, показал, что каждый третий эксперт считает, что большинство специалистов соответствует своему рабочему месту (27,8 %), а 16,7 % – что

все специалисты работают по своей специальности. Положительно оценили эту связь в отношении бакалавров 55,6 % экспертов.

Одной из важных составляющих современной организации является связь производства с достижениями науки и техники, следовательно, работники организации должны быть профессионально мобильны, ориентированы на непрерывное повышение квалификации, быть готовы к переобучению.

Как отмечает каждый второй эксперт, повышение знаний и квалификации специалистов «является необходимым требованием, так как это предусмотрено программой обучения и переподготовки кадров в нашей организации», а вот в отношении бакалавров так считает 16,7 % опрошенных руководителей. В то же время 38,9 % руководителей отмечают, что полученных в вузе знаний как специалистами, так и бакалаврами не хватает, поэтому требуется повышение знаний и квалификации.

Эксперты отмечают, что сами выпускники по-разному относятся к повышению своей квалификации. Так, 55,6 % руководителей отмечают положительное отношение специалистов к этой деятельности, 27,8 % – в отношении бакалавров. Каждый третий респондент отметил, что некоторые специалисты считают, что полученных в вузе знаний им не хватает, поэтому необходимо их повышать, тогда как в отношении бакалавров так считают 16,7 % экспертов.

Таким образом, соответствие подготовки выпускников и требования организации взаимно дополняют представления о тех проблемах, которые возникают, с одной стороны, у руководства предприятия в процессе работы выпускников, с другой стороны, у самих выпускников в процессе их адаптации в организации.

Рассматривая профессионально-трудовой тип выпускника СТФ, руководители отметили следующие особенности. Так, по мнению 80 % респондентов подготовка, полученная выпускниками-специалистами СТФ, позволяет им активно реализовать свою установку на профессиональную карьеру. В отношении бакалавров эксперты не проявили такого оптимизма. По мнению примерно 40 % респондентов бакалавры имеют потенциальные возможности для успешной профессиональной карьеры.

Рассматривая вуз как систему подготовки студентов для работы на производстве, 66,7 % экспертов считают, что специалисты получают в вузе достаточно теоретических и практических знаний и навыков. При этом каждый пятый отмечает такое состояние в отношении бакалавров (22,2 %). В то же время примерно каждый пятый респондент отметил, что специалисты и бакалавры получают в вузе много ненужных для работы у них в организации теоретических и практических знаний и навыков. Однако рассматривать этот факт как отрицательный не стоит, так как те знания, которые на данный момент кажутся «лишними», могут оказаться значимыми в другой производственной ситуации. Как говорится, лишнего знания не бывает.

А вот каждый десятый эксперт считает, что бакалавры недополучают необходимых знаний как в области теории, так и практики (11,1 %). Поэтому здесь возникает вопрос: «О каких знаниях, недополученных бакалаврами в вузе, идет речь?»

Заключение. Анализ мнений руководителей о качестве подготовки специалистов и бакалавров показал, что в целом эксперты удовлетворены различными сторонами подготовкой специалистов. При этом они достаточно критичны в своих оценках, которые прямо связывают со спецификой своего предприятия. Однако эта оценка не противоречит общим принципам институциональных изменений, которые происходят в современном российском обществе.

В то же время исследование подтвердило, что противоречие, которое характеризует проблему взаимосвязи «образование – производство», имеет место быть. Особенно ярко это проявилось в отношении бакалавров.

С одной стороны, руководители оказались не полностью готовы к их оценке (низкий процент ответов), с другой стороны, то что они продемонстрировали, говорит об их неудовлетворенности самим фактом появления такой группы работников.

В представлениях руководителей бакалавры – это выпускники высшего учебного заведения, следовательно, это резерв руководителей на производстве. Поэтому они предъявляют им практически такие же требования, как специалистам. Однако, как показало исследование, эксперты не удовлетворены именно этими сторонами подготовки бакалавров. С другой стороны, сами бакалавры не готовы к таким ролям на производстве, причем они не готовы как по профессионально-деловым качествам, так и по социальным и социокультурным качествам. Поэтому предложение экспертов «вернуться на прежнюю форму подготовки и обучения студентов» наиболее наглядно отражает общее мнение экспертов.

Эксперты, как руководители высшего менеджмента организаций, не отстраняются от участия в процессе подготовки студентов, они готовы активно включиться в этот процесс. Причем не узкоспециализированно, а в достаточно широком спектре образовательного процесса как равноправные субъекты образовательных отношений. Основной акцент эксперты делают на материально-техническую базу и соответствие образовательных программ требованиям современного научно-технического прогресса, на необходимость повышать связь вуза и производства в процессе обучения студентов, организации их производственной практики и использование производственных площадок для повышения квалификации преподавателей.

Список литературы

1. Курбатова Л.Н. Образование как социальное качество общества / Перм. гос. техн. ун-т. – Пермь, 2004. – 256 с.
2. Добренъков В.И., Нечаев В.Я. Общество и образование. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 381 с.
3. Национальная доктрина образования в Российской Федерации [Электронный ресурс] / Управление образовательных программ и стандартов высшего и среднего профессионального образования // Законодательные акты Российской Федерации о высшей школе. – URL: <http://sincom.ru/content/reforma/index5.htm> (дата обращения: 16.04.2017).
4. Об образовании в Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федер. закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (в ред. 2016 г.). – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 17.04.2017).
5. Антипов А.Г., Антипов К.А. Социокультурный фактор в модернизации российской экономики и общества // Вестник ПГНИУ. Философия. Психология. Социология. – 2014. – № 2 (18). – С. 126–132.
6. ГОСТ Р ИСО 9001–2015. Системы менеджмента качества. Требования. Quality management systems. Requirements. – URL: <http://docs.cntd.ru/document/1200124394> (дата обращения: 17.04.2017).
7. Молодчик А.В. Формирование инновационных компетенций персонала российских предприятий // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2016. – № 4. – С. 342–351.
8. Подольская Т.О., Ангелова О.Ю. Инновационные инструменты формирования кадрового резерва промышленного предприятия // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Социальные науки. – 2016. – № 2 (42). – С. 49–56.
9. Коммюнике Конференции министров высшего образования (Берлин, 2003 г.). – URL: <http://www.russia.edu.ru/information/legal/law/inter/berlin/> (дата обращения: 10.04.2017).
10. Стандарты и рекомендации для гарантии качества в европейском пространстве высшего образования (ESG). – URL: <http://nic.gov.ru/ru/docs/foreign/recomendations/esg> (дата обращения: 03.04.2017).
11. Ядов В.А. Социологическое исследование: методология, программа, методы. – Самара: Самарский ун-т, 1995. – 253 с.

References

1. Kurbatova L.N. Obrazovanie kak sotsial'noe kachestvo obshchestva [Education as a society's social quality]. Perm, Perm State Technical University, 2004, 256 p.

2. Dobren'kov V.I., Nechaev V.Ia. *Obshchestvo i obrazovanie* [Society and education]. Moscow, INFRA-M, 2003, 381 p.

3. Natsional'naia doktrina obrazovaniia v Rossiiskoi Federatsii [The National doctrine of education in the Russian Federation]. Available at: <http://sinncom.ru/content/reforma/index5.htm> (accessed 16 April 2017).

4. Federal'nyi zakon "Ob obrazovanii v Rossiiskoi Federatsii" ot 29.12.2012 N 273-FZ [The Federal Law No. 273-FZ of 29 December 2012 "On Education in the Russian Federation"]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (accessed 17 April 2017).

5. Antip'ev A.G., Antip'ev K.A. Sotsiokul'turnyi faktor v modernizatsii rossiiskoi ekonomiki i obshchestva [Socio-cultural factor in modernization of Russian economy and society]. *Perm University Herald. Series "Philosophy. Psychology. Sociology"*, 2014, no. 2 (18), pp. 126-132.

6. GOST R ISO 9001–2015. Sistemy menedzhmenta kachestva. Trebovaniia [ISO 9001:2015 Quality management systems. Requirements]. Available at: <http://docs.cntd.ru/document/1200124394> (accessed 17 April 2017).

7. Molodchik A.V. Formirovanie innovatsionnykh kompetentsii personala rossiiskikh predpriatii [Innovative competences formation of the Russian companies' personnel]. *PNRPU sociology and economics bulletin*, 2016, no. 4, pp. 342-351.

8. Podol'skaia T.O., Angelova O.Iu. Innovatsionnye instrumenty formirovaniia kadrovogo rezerva promyshlennogo predpriatiia [Innovative tools for forming a pool of staff at industrial enterprise]. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo. Sotsial'nye nauki*, 2016, no. 2 (42), pp. 49-56.

9. Kommiunike Konferentsii ministrov vysshego obrazovaniia. Berlin, 2003 g. [Communiqué of the conference of the ministers responsible for higher education. Berlin, 2003]. Available at: <http://www.russia.edu.ru/information/legal/law/inter/berlin/> (accessed 10 April 2017).

10. Standarty i rekomendatsii dlia garantii kachestva v evropeiskom prostranstve vysshego obrazovaniia (ESG) [Standards and guidelines for quality assurance in the European higher education area (ESG)]. Available at: <http://nic.gov.ru/ru/docs/foreign/recomendations/esg> (accessed 03 April 2017).

11. Iadov V.A. Sotsiologicheskoe issledovanie: metodologiya, programma, metody [Sociological research: methodology, program, methods]. Samara, Samara University, 1995, 253 p.

Оригинальность 91 %

Получено 03.05.2017 Принято 07.06.2017 Опубликовано 29.12.2017

L.N. Kurbatova, T.A. Belozerova

TOP MANAGERS' VIEWS ON PROFESSIONAL APTITUDE OF PNRPU GRADUATES

As Russian universities adopted a three-level system of higher education offering bachelor's, specialist's and master's degrees, there appeared certain problems of organizational management in the process of adapting the bachelors as a new type of worker. Taking active part in management, employers and managers got trapped because of higher education upgrade, as formally being concerned with the process they were left outside this know-how. In sociological survey of 2017, the supervisors assessed education quality among the specialists and bachelors of Civil Engineering Faculty at Perm National Research Polytechnic University. The comparative analysis revealed substantial differences between the specialist's and bachelor's training not only in terms of professionalism and specialization, which is natural due to the basic requirements for these two groups, but in the role of the graduate's personal aspect. According to experts, although bachelors have a higher education diploma that formally gives them the right to apply for a leadership position, i.e. such graduates can be included in the management reserve of the company, they are not ready to fulfil such a role in all respects (professionally, socio-managerially and socio-culturally). While planning the replacement of a specialist (as a part of modernizing organization, when staff rotation is required), college graduates can be considered along with bachelors. The study revealed that top managers are not satisfied with the bachelor's degree adoption, because such employees do not fit the standards of a modern enterprise.

Keywords: *graduate, specialist, bachelor, top manager, higher education, organization, higher education institution.*

Lyudmila N. Kurbatova – Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Dept. of Sociology and Political Science, Perm National Research Polytechnic University, e-mail: kurbatova-ln@mail.ru.

Tatyana A. Belozerova – Associate Professor, Dept. of Construction Engineering And Materials Science, Deputy Dean for Extra-Curricular Work, Perm National Research Polytechnic University, e-mail: bta.perm@mail.ru.

Received 03.05.2017

Accepted 07.06.2017

Published 29.12.2017