

К.В. ПЛЕШКОВ, И.А. ЛЕОНТЬЕВА, Е.В. БАБЕШКОВА

**МЕХАНИЗМ ПРАКТИЧЕСКОГО ПРИМЕНЕНИЯ
КОМПЕТЕНТНОСТНОЙ МОДЕЛИ ВЫПУСКНИКА ВУЗА
НА ОСНОВЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ***

Ключевые слова: взаимодействие вузов и работодателей, профессиональные компетенции, трудоустройство выпускников, цифровая платформа взаимодействия обучающихся, вуза и работодателей.

Сегодня вопросы освоения актуальной программы подготовки в вузе заботят выпускников школ, абитуриентов и обучающихся самих вузов. Зачастую вопрос выбора перспективной профессии встает еще в школе – ведь от этого зависит, к каким экзаменам придется готовиться школьнику. При этом, зачастую, выбор будущей профессии осуществляется все больше интуитивно, по рекомендации близких родственников и очень незначительно в данном процессе сегодня участвуют работодатели и вуз. Кроме того, работодатель не имеет сколь-либо значимых инструментов воздействия на формирование компетенций будущего выпускника вуза, лишь опосредованно воздействуя на процесс подготовки. В статье проведен анализ недостатков существующего взаимодействия обучающихся, работодателей и вуза.

Научная новизна исследования состоит в формировании механизма практического применения компетентностной модели подготовки обучающихся на основе использования возможностей современных цифровых технологий, что предполагается реализовать путем разработки и создания цифровой платформы по трудоустройству выпускников, обеспечивающей подготовку специалистов под запросы конкретных организаций. Это позволит закрыть потребности организации в высококвалифицированных кадрах, имеющих адресную практико-ориентированную подготовку, влиять на формирование требуемых компетенций «под запрос», а также более эффективно закрывать потребности выпускников в трудоустройстве.

Несмотря на существенный опыт взаимодействия между работодателями и соискателями на различных электронных ресурсах, современные площадки не предполагают влияния работодателя на компетенции обучающегося и вынуждают его иметь дело с готовым продуктом обучения – выпускником, затрачивая время и иные ресурсы на его целевую подготовку на рабочем месте. Предполагаемая цифровая платформа призвана нивелировать данный недостаток.

Исследования, посвященные вопросам взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда, являются объектом интереса многих ученых, которые во многом сходятся на наличии факта отсутствия эффективного взаимодействия этих рынков [2]. Проводимые изменения в сфере высшего образования в стране предполагают формирование системы непрерывного образования, интегрированной с рынком труда, что призвано решить обозначенную проблему. Результатом функционирования такой системы должен стать выпускник, обладающий необходимыми компетенциями, востребованными как

* Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ и Чувашской Республики в рамках научного проекта № 19-410-210010.

самим выпускником, желающим быть конкурентоспособным на рынке труда, так и работодателями. В свою очередь, работодатели хотят видеть выпускника вуза, готового реализовывать необходимые профессиональные компетенции в текущих социально-экономических условиях и способного играть определенные социальные роли.

Реализуемый в вузах компетентный подход требует внедрения модели подготовки квалифицированного выпускника, обладающего необходимыми профессиональными компетенциями. Для вузов формирование необходимых компетенций и оценивание степени их достижения являются системной проблемой, объединяющей интересы и потребности студентов, работодателей и самих вузов.

Вузы в большинстве своем рассматривают качество подготовки выпускников с точки зрения соответствия полученных выпускником знаний содержанию образовательной программы, разработанной на основе федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС). Причем часто наполнение образовательной программы зависит от взглядов и предпочтений преподавателей относительно состава и качества используемого в образовательном процессе материала. Обучающиеся и работодатели рассматривают процесс и результаты образовательного процесса с точки зрения потребителя, желая удовлетворить свои потребности. Выпускник вуза оценивает качество полученного образования с точки зрения вероятности получения престижной работы, возможностей карьерного роста и удовлетворения своих амбиций. Работодателей мало интересуют требования ФГОС. При приеме на работу выпускников их в первую очередь интересует профессиональная компетентность, причем часто она рассматривается как возможность и качество решения конкретных задач в конкретной организации. Для работодателей также важным является способность выпускников ориентироваться в профессиональной среде, умение решать нестандартные задачи, принимать самостоятельные решения и нести за них ответственность. В этих условиях для успешного трудоустройства выпускников вузов приобретенные ими в результате обучения компетенции должны в первую очередь соответствовать текущим потребностям регионального рынка труда.

Сегодня наблюдается большая проблема в достижении высокого уровня трудоустройства выпускников вузов [7]. Ключевой причиной проявления обозначенной проблемы является низкая способность выпускников применять свои знания в работе на предприятиях и в организациях. В результате приема на работу слабо мотивированного выпускника, не обладающего достаточными практическими навыками, организации не могут полностью закрыть потребности в сотрудниках, а молодому сотруднику требуется больше времени на адаптацию в организации. Появлению подобных проблем способствовала определенная отстраненность вузов от реальных запросов регионального рынка труда [4].

Недостатки в качестве подготовки выпускников вузов и неполная удовлетворенность работодателей выпускниками вузов часто озвучиваются на деловых

форумах, присутствуют в различных публикациях, затрагивающих вопросы деятельности вузов. Проведенное нами исследование удовлетворенности работодателей [9, 10] показало, что работодатели готовы принимать выпускников вузов на работу для заполнения вакансий, при этом наличие опыта работы не является обязательным условием приема на работу. Подобный способ заполнения вакансии рассматривается работодателями наряду с переводом сотрудника с другой должности и с переманиванием специалиста от конкурентов. Стоит отметить, что по результатам опроса работодателей более значимым критерием качества подготовки выпускника оказалась социально-психологическая подготовка, определяющая умение выстраивать коммуникации с коллегами и работать в команде. На втором месте по степени значимости оказались приобретенные практические навыки, включающие умение применить теоретические знания на практике. Третье место досталось теоретической подготовке, определяющей уровень владения базовыми и специальными знаниями. При оценке уровня удовлетворенности качеством подготовки выпускников вузов выяснилось, что больше всего работодатели удовлетворены качеством теоретической подготовки. Социально-психологическая подготовка оказалась на втором месте, а практическая подготовка – на третьем.

Для достижения сбалансированности интересов участников рынка труда необходимо обеспечение тесного взаимодействия вузов с работодателями. От качества такого взаимодействия, с одной стороны, зависит успех вуза на рынке образовательных услуг, а с другой – расширение возможностей для предприятий и организаций как в сфере обеспечения квалифицированной рабочей силой, так и в сфере внедрения инноваций. Такое взаимодействие должно обеспечить формирование модели выпускника вуза с соблюдением интересов работодателей и обучающихся, как основных потребителей результатов деятельности вузов.

Модель выпускника вуза должна рассматриваться как совокупность освоенных знаний и приобретенных общих и профессиональных компетенций. Параметрами модели могут выступать:

- требования, предъявляемые к выпускнику в соответствии с профстандартами;
- требования работодателей, формируемые исходя из текущей социально-экономической ситуации в регионе и стране;
- набор личностных характеристик выпускника, способствующих эффективному взаимодействию с коллегами и в обществе в целом;
- набор характеристик, раскрывающих представление и уровень знаний о профессиональной сфере.

Для определения параметров перечисленных элементов вузам следует регулярно проводить анкетирование обучающихся и работодателей. Анкетирование обучающихся позволит выявить их мотивацию в выборе направления, заинтересованность в дальнейшем трудоустройстве и ожидания от взаимодействия с работодателем. Подобное анкетирование может охватывать обучающихся всех курсов. Если вуз сможет поддерживать связь с выпускниками,

то их опрос позволит определить степень соответствия ожиданий с фактическим трудоустройством, а также определить пробелы в полноте получаемых знаний. Однако анкетирование обучающихся и вчерашних выпускников имеет существенный недостаток: не обладая достаточным опытом профессиональной деятельности, который нельзя приобрести в ходе прохождения практики и короткого срока работы, они не могут объективно оценивать требования работодателей и степень освоения собственных компетенций.

Анкетирование работодателей должно помочь вузам актуализировать перечень профессиональных компетенций, осваиваемых обучающимися, а также определить степень удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников.

Для достижения требуемых параметров модели в рамках сотрудничества с работодателями по формированию востребованных рынком труда профессиональных компетенций необходимо обеспечить вовлеченность работодателей в процесс подготовки выпускников. Основными возможностями здесь следует рассматривать прием студентов на производственную практику, проведение конкурсов студенческих работ по проблематике предприятий, участие в днях открытых дверей, проведение ярмарки вакансий, дней карьеры на базе вузов, привлечение работодателей к проведению занятий. Практически не используется в практике привлечение работодателей на этапе приема абитуриентов в вузы. Совместные усилия в этом вопросе могут обеспечить более четкое понимание абитуриентов о характере будущей профессии, что позволит сохранить заинтересованность обучающихся в качественном освоении образовательной программы.

Еще одним элементом компетентностной модели выпускника вуза может выступить вовлеченность работодателей в процесс трудоустройства выпускников. Функционирование подобного элемента может быть реализовано в форме некой цифровой платформы по трудоустройству выпускников, обеспечивающей подготовку специалистов под запросы конкретных организаций. Создание цифровой платформы с возможностью доступа к ней из любой точки России для потенциальных работодателей-заказчиков, с сервисом конструирования профессиональных кейсов на основе трудовых функций профессиональных стандартов, для формирования «заказа» (цифрового профиля) будущего специалиста: на основании автоматического анализа данных сформированного цифрового портфолио (цифрового следа) обучающегося и сопоставления с данными профессионального кейса работодателя-заказчика система позволит создавать виртуальные персонализированные профессиональные траектории для выпускников университета. Обучающийся, формирующий свои профессиональные компетенции в соответствии с построенной траекторией, получает высшее образование с полной готовностью к взаимодействию с профессиональным сообществом и решением задач в условиях цифровой экономики.

Внедрение предполагаемой цифровой платформы обусловлено тем, что существующие сегодня инструменты цифрового взаимодействия на рынке труда не отвечают требованиям осуществления оперативного взаимодействия

между будущими специалистами и работодателем, не позволяют работодателю влиять на ход подготовки и отслеживание результатов обучающихся.

При этом накоплен значительный практический опыт использования различных цифровых платформ для осуществления взаимодействия между выпускниками и работодателями, который можно применить, в том числе, для учета требований работодателей в ходе реализации образовательного процесса на каждой из его стадий. В цифровой среде сегодня активно используются различные коммуникационные каналы между кандидатами на вакансии и выпускниками, такие, как карьерные сайты компаний, сервисы и платформы по поиску работы и сотрудников, социальные сети, чат-боты и т.п. [1].

Но следует помнить о необходимости развития каналов коммуникаций. Так, сайты образовательных учреждений сегодня в основном служат целям информирования абитуриентов и обучающихся, но совершенно непригодны для нужд будущих работодателей. Сегодня работодатели через сайт вуза могут лишь выяснить, каких специалистов, по каким направлениям обучения готовит образовательное учреждение. При этом, за исключением личного контакта с обучающимися или выпускниками, у работодателя нет инструмента, позволяющего предварительно определить соответствие имеющихся у выпускника компетенций потребностям организации.

С позиции абитуриентов и обучающихся сайт вуза также не дает представления о требованиях к ним со стороны работодателя. При этом большинство обучающихся считает именно сайт вуза наиболее удобным источником, где хотелось бы видеть требования, предъявляемые к уровню и характеру компетенций выпускника по определенному направлению обучения [5].

Сегодня выявлена проблема недостаточной роли вузов и работодателей в процессе формирования профессиональной ориентации будущих субъектов трудовых отношений [5], которая также может быть решена путем создания специализированной площадки для доступа абитуриентов и школьников к профориентационным мероприятиям, совместно разработанных вузом и работодателями; к информации о требованиях по вакансиям, соответствующим определенным направлениям подготовки; к требованиям вуза для обучения по соответствующему интересам абитуриента направлению.

Существующие цифровые платформы поиска работы, такие как работа.ру, hh.ru, superjob.ru и др., предоставляют потенциальному выпускнику возможность поиска вариантов трудоустройства, а также возможности для ознакомления с требованиями различных работодателей. Однако же здесь зачастую взаимодействие осуществляется после получения обучающимся диплома об образовании и не позволяет работодателю напрямую влиять на ход подготовки. Так, между спросом и предложением на рынке труда формируются определенные перекосы между потребностями рынка труда и возможностями выпускников. Наличие же цифровой платформы, позволяющей работодателям влиять на ход подготовки конкретного обучающегося на каждой стадии его обучения, будет нивелировать данный недостаток.

Для создания предполагаемой цифровой платформы для взаимодействия обучающихся и представителей организаций-работодателей вполне логичным

представляется использование ресурсов вуза. При этом от вуза требуется кроме развития цифровых технологий, способных обеспечить реализацию вузовской платформы для контактов между работодателями и студентами, развитие соответствующей информационной культуры, вопросам формирования которой посвящено большое количество исследований [3, 6, 8].

Внедрение подобной платформы позволит обучающимся изучать сферу потенциальной деятельности, ознакомиться с условиями труда, необходимыми знаниями, умениями и навыками, а также решить одну из серьезнейших проблем выпускников – обеспечение трудоустройства.

Работодателю цифровая платформа позволит влиять на процесс обучения путем размещения информации о проблематике, которая может быть использована для написания курсовых проектов и выпускных квалификационных работ, и задач в форме кейсов. Кроме того, работодатель может отслеживать успехи обучающихся и влиять на качество подготовки напрямую, обозначая вузу необходимые для конкретной организации компетенции в рамках определенного направления подготовки.

Таким образом, механизм применения компетентностной модели выпускника должен базироваться на выявлении запросов регионального рынка труда в уровне подготовки выпускников, формировании требуемых компетенций и обеспечении реализации потенциала обучающихся и выпускников вузов. При этом важную роль в обеспечении необходимого уровня подготовки выпускников должны играть работодатели, проявляя активность до процесса их обучения, во время обучения и после обучения.

Литература

1. Авакова Э.Б., Кузнецов А.А. Взаимодействие образовательных учреждений и организаций-работодателей в условиях цифровизации // Телескоп. 2021. № 1. С. 82–88. DOI: 10.51692/1994-3776_2021_1_82.
2. Борисенко М.В. Рынок рабочей силы как результат взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда // Вестник Института экономических исследований. 2017. № 4(8). С. 34–44
3. Клименко И.С. К вопросу о самоопределении и адаптации вуза к работе в условиях цифровой трансформации образования // European science. 2021. № 1(57). С. 13–15.
4. Леонтьева И.А., Плешков К.В., Данилова А.А. Взаимодействие вузов и работодателей на региональном рынке труда в условиях цифровизации // Цифровая трансформация государственного и муниципального управления: материалы Всерос. науч. конф. с междунар. участием (Чебоксары, 1 июля 2021 г.) / редкол.: Н.В. Морозова и др. Чебоксары: Среда, 2021. С. 113–116.
5. Леонтьева И.А. Внедрение компетентностного подхода в образовательный процесс в вузах // Актуальные проблемы качества образования в условиях перехода на уровневую систему высшего профессионального образования: материалы учеб.-метод. конф. Чебоксары: Изд-во Чуваш. ун-та, 2010. С. 60–64.
6. Саввинов В.М., Иванов П.П., Стрекаловский В.Н. Методы и принципы оценки цифровой зрелости образовательных организаций // Педагогика. Психология. Философия. 2021. № 2(22). С. 28–40.
7. Скрипченко Е.И. Трудоустройство выпускника вуза: проблемы и решения // Скиф. Вопросы студенческой науки. 2021. № 5(57). С. 473–480.
8. Тихонова Е.П. Возможности цифровой культуры в поиске новых технологий образования и формирования университетской среды // Вестник Томского государственного университета. Культурология и искусствоведение. 2019. № 33. С. 110–119.

9. Morova N.S., Zakharova A.N., Talanova T.V., Dulina G.S., Nikolaev E.L. Psychology of personal competitiveness of students in the system of higher education. Proceedings of the 30th Business Information Management Association Conference, IBIMA 2017 – Vision 2020: Sustainable Economic development, Innovation Management, and Global Growth, 2017, pp. 4460–4468.

10. Pleshkov K., Leonteva I., Trukova A. Study of the Level of Employers' Satisfaction with the Quality of Training in Universities. Proceedings of the New Silk Road: Business Cooperation and Prospective of Economic Development (NSRBCPED 2019), Granada, Apr. 11–12, 2019, pp. 786–789.

ПЛЕШКОВ КОНСТАНТИН ВЛАДИМИРОВИЧ – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и маркетинга, Чувашский государственный университет, Россия, Чебоксары (pleshkov_kv@mail.ru).

ЛЕОНТЬЕВА ИРИНА АНАТОЛЬЕВНА – кандидат экономических наук, заведующая кафедрой менеджмента и маркетинга, Чувашский государственный университет, Россия, Чебоксары (leo-cbx@yandex.ru).

БАБЕШКОВА ЕКАТЕРИНА ВЛАДИМИРОВНА – старший преподаватель кафедры менеджмента и маркетинга, Чувашский государственный университет, Россия, Чебоксары (babeskova@inbox.ru).

Konstantin V. PLESHKOV, Irina A. LEONTEVA, Ekaterina V. BABESHKOVA

THE MECHANISM OF PRACTICAL APPLICATION OF THE COMPETENCE MODEL OF A UNIVERSITY GRADUATE BASED ON DIGITAL TECHNOLOGIES

Key words: interaction between universities and employers, professional competencies, employment of graduates, digital platform for interaction of students, universities and employers.

Today, the issues of mastering the current training program at the university are of concern to school graduates, applicants and students of the universities. Often, the question of choosing a promising profession arises even at school – after all, which exams the student will have to prepare for depends on it. At the same time, often, the choice of a future profession is made more and more intuitively, on the recommendation of close relative; employers and universities are very little involved in this process today. In addition, the employer does not have any significant tools to influence the formation of the competencies of a future university graduate, only indirectly influencing the training process. The article analyzes the shortcomings of the existing interaction between students, employers and the university.

The scientific novelty of the research consists in the formation of a mechanism for the practical application of the competence model of training students based on the use of the capabilities of modern digital technologies, which is supposed to be implemented by developing and creating a digital platform for the employment of graduates, providing training of specialists on request of specific organizations. This will make it possible to satisfy the organization's demand for highly qualified personnel with targeted practice-oriented training, influence the formation of the required competencies "on request", as well as more effectively provide employment opportunities for graduates.

Despite the significant experience of interaction between employers and job seekers on various electronic resources, modern platforms do not presuppose the influence of the employers on the competence of the student, and force them to deal with the finished product of training - a graduate, spending time and other resources on his targeted training at the workplace. The proposed digital platform is designed to solve this problem.

References

1. Avakova E.B., Kuznetsov A.A. *Vzaimodeistvie obrazovatel'nykh uchrezhdenii i organiza-tsiirabotodatelei v usloviyakh tsifrovizatsii* [Interaction of educational institutions and employer

organizations in the context of digitalization]. *Teleskop*, 2021, no. 1, pp. 82–88. DOI: 10.51692/1994-3776_2021_1_82.

2. Borisenko M.V. *Rynok rabochei sily kak rezul'tat vzaimodeistviya rynka obrazova-tel'nykh uslug i rynka truda* [The labor market as a result of the interaction of the educational services market and the labor market]. *Vestnik Instituta ekonomicheskikh issledovaniy*, 2017, no. 4(8), pp. 34–44.

3. Klimentko I.S. *K voprosu o samoopredelenii i adaptatsii vuza k rabote v usloviyakh tsifrovoy transformatsii obrazovaniya* [On the question of self-determination and adaptation of the university to work in the context of digital transformation of education]. *European science*, 2021, № 1(57), pp. 13–15.

4. Leont'eva I.A., Pleshkov K.V., Danilova A.A. *Vzaimodeistvie vuzov i rabotodatelei na regional'nom rynke truda v usloviyakh tsifrovizatsii* [Interaction of universities and employers in the regional labor market in the context of digitalization]. In: *Tsifrovaya transformatsiya gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya: materialy Vseros. nauch. konf. s mezhdunar. uchast.* [Proc. of Russ. Sci. Conf. «Digital transformation of state and municipal management»]. Cheboksary, Sreda Publ., 2021, pp. 113–116.

5. Leont'eva I.A. *Vnedrenie kompetentnostnogo podkhoda v obrazovatel'nyi protsess v vuzakh* [Implementation of a competence-based approach in the educational process in universities]. In: *Aktual'nye problemy kachestva obrazovaniya v usloviyakh perekhoda na urovnevuyu sis-temu vysshego professional'nogo obrazovaniya: materialy ucheb.-metod. konf.* [Proc. of Conf. «Actual problems of the quality of education in the context of the transition to the level system of higher professional education»]. Cheboksary, Chuvash University Publ., 2010, pp. 60–64.

6. Savvinov V.M., Ivanov P.P., Strekalovskii V.N. *Metody i printsipy otsenki tsifrovoy zrelosti obrazovatel'nykh organizatsii* [Methods and principles for assessing the digital maturity of educational organizations]. *Pedagogika. Psikhologiya. Filosofiya*, 2021, no. 2(22), pp. 28–40.

7. Skripchenko E.I. *Trudoustroistvo vypusknika vuza: problemy i resheniya* [Employment of a university graduate: problems and solutions]. *Skif. Voprosy studentcheskoi nauki*, 2021, no. 5(57), pp. 473–480.

8. Tikhonova E.P. *Vozmozhnosti tsifrovoy kultury v poiske novykh tekhnologii obrazovaniya i formirovaniya universitetskoi sredy* [Possibilities of digital culture in the search for new technologies of education and the formation of the university environment]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universitet. Kul'turologiya i is-kusstvovedenie*, 2019, no. 33, pp. 110–119.

9. Morova N.S., Zakharova A.N., Talanova T.V., Dulina G.S., Nikolaev E.L. *Psychology of personal competitiveness of students in the system of higher education. Proceedings of the 30th Business Information Management Association Conference, IBIMA 2017 – Vision 2020: Sustainable Economic development, Innovation Management, and Global Growth*, 2017, pp. 4460–4468.

10. Pleshkov K., Leonteva I., Trukova A. *Study of the Level of Employers' Satisfaction with the Quality of Training in Universities. Proceedings of the New Silk Road: Business Cooperation and Prospective of Economic Development (NSRBCPED 2019)*, Granada, Apr. 11-12, 2019, pp. 786–789.

KONSTANTIN V. PLESHKOV – Candidate of Economics Sciences, Associated Professor, Department of Management and Marketing, Chuvash State University, Russia, Cheboksary (pleshkov_kv@mail.ru).

IRINA A. LEONTEVA – Candidate of Economics Sciences, Head of the Department of Management and Marketing, Chuvash State University, Russia, Cheboksary (leo-cbx@yandex.ru).

EKATERINA V. BABESHKOVA – Senior Lecturer, Department of Management and Marketing, Chuvash State University, Russia, Cheboksary (babeshkova@inbox.ru).

Формат цитирования: Пleshkov K.B., Леонт'ева И.А., Бабешкова Е.В. Механизм практического применения компетентностной модели выпускника вуза на основе использования цифровых технологий [Электронный ресурс] // *Oeconomia et Jus.* – 2021. – № 3. – С. 35–42. – URL: <http://oecomia-et-jus.ru/single/2021/3/5>. DOI: 10.47026/2499-9636-2021-3-35-42.