

Орлинская Ольга Михайловна

канд. полит. наук, доцент

ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский
государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

г. Нижний Новгород, Нижегородская область

Мохова Наталья Васильевна

библиотекарь

ФГБУ «Российская Национальная библиотека»

г. Санкт-Петербург

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПО ПОВЫШЕНИЮ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ НА РЫНКЕ ТРУДА:
ОПЫТ ИНСТИТУТА МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ И МИРОВОЙ
ИСТОРИИ ННГУ ИМ. Н.И. ЛОБАЧЕВСКОГО**

Аннотация: в настоящее время российское общество и государство активно участвуют в процессах глобализации и информатизации. Система образования представляет собой ресурс для эффективного осуществления всех инновационных начинаний, а потому требует новых подходов к его реформированию.

Ключевые слова: образование, стандарт, компетенция, эффективность, инновация.

Образование все чаще выступает в качестве полиресурсной и универсальной технологии реализации основных целей по прогрессивному развитию современного российского общества. На протяжении последнего десятилетия система образования находится в состоянии постоянного реформирования. Результаты попыток его модернизации являются, на наш взгляд, крайне противоречивыми. В целом, можно зафиксировать продолжающееся снижение уровня и качества образования выпускников высшей школы.

Причинами подобных диспропорций между титаническими усилиями реформаторов, оригинальными и высокопотенциальными проектами инновации

системы образования и итоговыми результатами являются не только бюрократические барьеры, громоздкая процедурная система организации процесса обучения, недостаточное финансирование, нехватка квалифицированных кадров, но и изначальные стратегические просчеты и нечеткое целеполагание в процессе разработки реформ.

Совершенствование науки и образования на основе международных подходов и стандартов является необходимым условием проведения культурной политики, повышения значимости и привлекательности имиджа России на мировой арене и активного участия в текущей глобализации. Однако в первую очередь, как представляется, необходимо решить давно существующую проблему несоответствия уровня образования и квалификации выпускников вузов требованиям российского рынка труда. Второй по значимости проблемой, требующей оперативного решения, является низкий уровень навыков межличностной и профессиональной коммуникации выпускников.

Возможными инструментами решениями данных проблем могут стать следующие. Во-первых, детальный анализ требований рынка труда службами по трудоустройству студентов или центрами взаимодействия студентов и работодателей (как правила такие отделы существуют в каждом вузе). Речь идет не просто об актуализации рейтинга востребованных специальностей. Необходимо создавать банки данных о наиболее распространённых требованиях к соискателю, включающие как запросы по квалификации, так и требования к личным качествам будущего сотрудника (коммуникабельность, стрессоустойчивость, быстрая обучаемость, умение работать с большими объёмами информации и другие) в зависимости от профиля должностей.

Во-вторых, подготовка или коррекция учебных планов в их вариативной части учебно-методическими управлениями для создания комплекса дисциплин, разнообразных форм практик развития необходимых знаний, навыков и умений. Кроме того, неизбежен диалог между чиновниками от образования с вузами и школами по совместной разработке образовательных стандартов. Нельзя не

учитывать запросы и пожелания тех структур, которые непосредственно работают с людьми, получающими образование.

В-третьих, применение интерактивных обучающих технологий, тренингов и внедрение практики коучинга в работе с обучающимися и сотрудниками. А для этого крайне важным является повышение уровня квалификации преподавателей образовательных учреждений и привлечение к процессу обучения практикующих специалистов. Интересен в этом плане опыт ИМОМИ по привлечению бывших выпускников, работающих в реальных секторах экономики.

В-четвёртых, применительно к решению проблемы низких коммуникативных возможностей выпускников следует расширить комплекс соответствующих дисциплин. На примере компетенции «Коммуникабельность», которая необходима для работы PR-менеджером, секретарем-референтом и менеджером по работе с клиентами в компании «Jonson&Jonson» можно видеть, что она включает в себя: умение быстро устанавливать контакт с незнакомыми людьми; постоянное желание общаться с другими людьми; вежливое располагающее общение; умение убеждать; умение публично выступать; постоянное желание общаться с людьми; хорошо поставленная речь; грамотная речь[1, с. 23]. Этим умениям частично обучают несколько разных дисциплин («Риторика», «Русский язык и культура речи», «Деловое общение», «Стилистика и редактирование текста»), что затрудняет усвоение всех компонентов компетенции в целом. Так же необходимо понимать, что для каждой должности актуальными будут не все элементы компетенции: PR-менеджеру необходимо уметь публично выступать, уметь убеждать, иметь потребность в постоянном общении, а секретарю-референту подобные умения не столь важны. Соответственно, студентам уже заранее нужно иметь детализированное представление об этих тонкостях трудовой деятельности.

С 2018 года в ИМОМИ ННГУ им. Н.И. Лобачевского в качестве эксперимента разработан дисциплинарный tandem между предметом «Политическая риторика» и новым авторским курсом «HR в политике» с двумя целями: развивать навыки эффективной межличностной и деловой коммуникации и дать

представление о том, что такое компетентностный подход в рамках профессиональной деятельности в государственных учреждениях, в государственных органах власти. Обучение ведется по специальности «Политология» (бакалавриат).

В рамках дисциплины «Политическая риторика» отрабатывается комплекс знаний, умений и навыков в области межличностного взаимодействия и профессиональной коммуникации, исходя из понимания «компетенции как способности применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной сфере[2, с. 14]. Лекционные занятия проводятся в традиционной и интерактивной формах, практическая часть предусматривает серию специализированных тренингов по обучению и отработке определённых коммуникативных тактик и техник. В результате студенты получают базовый практический опыт самопрезентации, межгруппового общения в процессе выполнения группового задания, фасилитации, переговорного процесса, дискуссии [3]. Комплекс данных умений позволяет осуществлять профессиональную деятельность в соответствии должностными требованиями, что повышает привлекательность выпускника в глазах потенциального работодателя.

Курс «HR в политике» предполагает знакомство с принципами составления профиля должности на основе компетентностного подхода, которым руководствуются специалисты отделов по работе с человеческими ресурсами при приёме на работу и оценке деятельности персонала [4]. Данные представления позволяют студентам составлять программу саморазвития и расставлять приоритеты в рамках собственно образовательного процесса для дальнейшего успешного трудоустройства.

В качестве промежуточных итогов данного эксперимента можно указать такие достижения, как увеличение количества положительных характеристик от руководителей производственных практик в органах государственной власти, активное участие студентов в деятельности общественно-политических организаций (Молодёжный парламент и Молодёжное правительство Нижегородской области), рост количества желающих продолжить образование в магистратуре и аспирантуре по специальности «Политология».

В последние четверть века в связи с распространением интернета и услуг по подбору и предоставлению нужной информации мы можем наблюдать явную тенденцию к снижению посещаемости библиотек, которые обладают многочисленными ресурсами редкой и ценной информацией. Бурное развитие электронных СМИ, особенно интернет-пространства расширило информационный потенциал любого пользователя. Однако это одновременно повлекло за собой прими-тивизацию мышления, которая часто выражается в неспособности к системному тщательному поиску и отбору данных. За ответом на любой вопрос студенты обращаются к поисковым системам, не пытаясь решать задачу в уме или в процессе общения с опытными и знающими людьми. А работа с интернет-ресурсами предполагает беглый просмотр контента первых 2–3 строк, но не более. К негативным последствиям следует отнести и возросшее количество сайтов, предлагающих готовые ВКР, фактически исключающих возможности реального освоения навыков научно-исследовательского поиска.

В качестве пилотного проекта планируется привлечь Ленинскую государственную библиотеку и её сотрудников для совместного проведения спецсеминаров и мастер-классов. За основу были взяты рекомендации сотрудников Государственной библиотеки города Санкт-Петербурга, сотрудничающих с ведущими вузами региона. Во-первых, раз в учебный семестр организовывать экскурсии, выездные занятия с целью ознакомления с инфраструктурой библиотек, её новыми возможностями и ценным фондом. Как показывает практика, для большинства студентов библиотеки представляют собой разновидность наиболее архаичных учреждений, предполагающих получение специального разрешения для посещения и читательской работы.

Во-вторых, проведение специальных семинаров работниками библиотек, являющихся профессионалами в системном поиске информации 3 раза в семестр для студентов первого и второго года обучения, 1–2 раза в семестр для студентов 3–4 курсов.

В-третьих, преподаватели могут личным примером демонстрировать приверженность к научно-исследовательской работе в библиотеках. В рамках

обучения студентов по курсу «Основы НИР в вузе» или «Методика написания курсовой работы» больший акцент делать на изучение основ библиографии.

В качестве планируемых результатов предполагается сформировать у обучающихся навыки эффективного поиска информации для научно-исследовательской и проектной деятельности.

Создать условия для развития умения работать с большими объёмами информации, в том числе на бумажном носителе, что относится к одним из основных требований работодателей при приёме на работу.

Подобные практики следует внедрять в том числе и с учётом международного опыта, стандартов и рекомендаций. Это позволит выпускникам вузов быть конкурентоспособными на рынке труда и иметь возможность строить свою профессиональную карьеру в международных компаниях как на территории России, так и в других филиалах или центральном предприятии за рубежом.

Список литературы

1. Иванова С. Искусство подбора персонала: как оценить человека за час. – М.: Альпина Паблишер, 2018. – 313 с.
2. Азарова Р.Н. Разработка паспорта компетенции: Методические рекомендации для организаторов проектных работ и профессорско-преподавательских коллективов вузов. Первая редакция. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, Координационный совет учебно-методических объединений и научно-методических советов высшей школы, 2010. – 52 с.
3. Орлинская О.М. Политическая риторика. Учебная программа курса [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.imomi.unn.ru/education/bakalavriat/politologiya
4. Орлинская О.М. HR в политике. Учебная программа курса [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.imomi.unn.ru/education/bakalavriat/politologiya