

Е.А. ОПФЕР
(Волгоград)

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ ВУЗА ПРИ ВЗАИМОДЕЙСТВИИ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ

Рассматривается проблема взаимодействия вуза с работодателями на основе требований международных стандартов. Анализируется группа рисков при взаимодействии вуза с работодателями.

Ключевые слова: *управление рисками вуза, работодатели и вуз, управление качеством образования, мониторинг в вузе.*

Система высшего профессионального образования в России, находясь на стадии активного реформирования, вынуждена менять не только содержание образования, но и методы управления образовательной организацией. Мониторинг эффективности вузов, внедренный Минобрнауки РФ в 2013 г., сделал необходимостью для вузов приносить экономическую выгоду для государства. Кроме того, документы, внедряемые Минобрнауки, делают акцент на усилении практикоориентированной подготовки студентов, привлечении работодателей к образовательному процессу. В связи с этим вузы активно перенимают управленческий опыт коммерческих организаций. В частности, во многих российских вузах внедрена система менеджмента качества, основанная на требованиях международных стандартов серии ISO [9].

Между тем, международные организации по стандартизации не стоят на месте, предлагая все более актуальные и эффективные подходы к управлению качеством. Так, в 2009 г. был утвержден стандарт ISO 31000:2009, посвященный менеджменту рисков в организации. Согласно данному стандарту управление организацией необходимо строить на основе учета положительных и негативных последствий рисков [10, с. 70]. Стандарт ISO/IEC Guide 73/2002 дает следующую трактовку риска: «комбинация вероятности события и его последствий» [11, с. 16].

Взаимодействие вуза с работодателями необходимо строить таким образом, чтобы свести к минимуму вероятность проявления рисков. Для этого ответственность, согласно стандартам ISO, необходимо распределить на различные уровни управления [9].

Наше исследование показало, что систему менеджмента качества в вузе целесообразно строить на следующих уровнях управления [4]:

- уровень вуза (ответственные – члены ректората);
- уровень факультета/кафедры (ответственные – заведующие кафедрами, деканы факультетов);
- уровень отдельного преподавателя.

Вузу необходимо вовлекать работодателя на каждом этапе управления качеством образовательного процесса – этапе проектирования, этапе реализации и этапе оценки качества образовательного процесса.

На этапе проектирования образовательного процесса формулируются цели профессиональной подготовки, учитывающие требования ФГОС ВПО, рынка труда, потребности студентов и преподавателей. Работодатели привлекаются к проектированию образовательного процесса как активные участники формирования основных образовательных программ [6].

Этап реализации образовательного процесса предполагает такие формы взаимодействия вуза с работодателем как: внедрение различных механизмов внешней оценки качества образования и деятельности вузов (рейтинги и пр.); создание вузовских центров карьеры, ассоциаций выпускников; стратегическое сотрудничество с работодателями (открытие базовых кафедр и пр.); проведение «Дня открытых дверей» в вузе с привлечением работодателей; партнерство в научных исследованиях и технологических разработках (бизнес-инкубаторы, технопарки и пр.); обеспечение студентов максимально полной информацией о вакансиях, стажировках, требованиях работодателей; презентация учебных программ кафедр совместно с работодателями; проведение конференций, олимпиад, участие работодателей в научно-исследовательской работе кафедр вуза; организация презентаций компаний-работо-

дателей, проводимые в вузах (открытые лекции, мастер-классы, участие в Днях карьеры и пр.); взаимодействие абитуриентов с работодателями и службами содействия трудоустройству по заключению контрактов на обучение; участие работодателей в образовательном процессе [4].

Этап оценки качества образовательного процесса предполагает оценку работодателями, качества подготовки студентов в производственных практик, а также выпускников в период государственной аттестации. Согласно ФГОС ВПО представитель работодателя должен входить в состав аттестационной комиссии [6].

Безусловно, организация такого тесного непрерывного взаимодействия вуза с работодателями на каждом этапе влечет за собой высокую вероятность проявления тех или иных рисков, которые необходимо минимизировать для достижения высокого качества образования.

Как показало наше исследование, еще одной неотъемлемой составляющей процесса взаимодействия вуза с работодателями является проведение систематического мониторинга их удовлетворенности качеством подготовки выпускников вуза [4]. Динамика показателей такого мониторинга позволяет выявить эффективность управления рисками при взаимодействии с работодателями, а также осуществить планирование дальнейшей деятельности вуза в этом направлении.

Приведем пример из опыта Центра мониторинга качества подготовки специалистов Волгоградского государственного социально-педагогического университета по проведению мониторинга работодателей. Мониторинг проводится с 2006 года в форме анкетирования (в бумажном и электронном виде). Периодичность – раз в два года. Работодателями предлагается ответить на ряд вопросов о профессиональных характеристиках молодых педагогов, трудоустроенных в их образовательных организациях, являющихся выпускниками ВГСПУ последних пяти лет. Анкета содержит 3 блока: «Качество знаний выпускников в различных областях», «Качество умений выпускников», «Профессионально-личностные качества выпускников».

Авторы, занимающиеся проблемами управления рисками, как в коммерческих организациях, так и в образовательных организациях (Беляева М.А., Васильков Ю.В., Гущина Л.С., Чубарова О.И. и др.), выделяют группы рисков по различным основаниям. Обобщив имеющиеся классификации, мы выделили следующие группы рисков, характерные для вузов: кадровые риски, контингент-риски, имидж – риски, процессуальные риски, организационные риски, инновационные риски, технико-производственные риски, финансовые риски, социальные риски.

В доступной нам литературе не выделены риски, связанные с методическим обеспечением образовательного процесса, возможно, это связано с тем, что теория образовательного риск-менеджмента на сегодняшний день находится в стадии разработки. Поскольку этап реализации образовательного процесса в первую очередь характеризуется отбором содержания образования и выбором методов и средств его освоения [5], мы считаем целесообразным выделить такую группу рисков, как методические риски.

Все перечисленные группы рисков имеют линии взаимосвязи, например, проявление такого финансового риска, как уменьшение финансирования на оснащение лабораторий, в долгосрочной перспективе способно привести к проявлению контингент-риска – снижение количества абитуриентов на определенные профили подготовки в виду непривлекательности материальной базы вуза и связанной с этим недостаточной практической подготовкой выпускников.

За каждую группу рисков и на каждом управленческом уровне управления вуза существуют ответственные лица – субъекты риска. Вместе с тем, эффективно управлять рисками возможно только при условии привлечения всех заинтересованных сторон в этом процессе. В данной статье мы рассмотрим группы рисков, наиболее тесно связанные с работодателем как заинтересованной стороной вуза.

Кадровые риски. Согласно п. 7.16 ФГОС высшего профессионального образования 050100 «Педагогическое образование», к образовательному процессу должно быть привлечено «не менее пяти процентов преподавателей из числа действующих руководителей и работников профильных организаций» [6]. Следовательно, задача вуза состоит в подборе представителей организаций-работодателей,

мотивированных на подготовку компетентных кадров, обладающих необходимым набором качеств для осуществления преподавательской деятельности в вузе.

Примерами кадровых рисков при взаимодействии с работодателями могут служить: отсутствие у работодателя мотивации к взаимодействию с вузом; снижение нагрузки штатных преподавателей; некомпетентность работодателей в вопросах проектирования и реализации образовательного процесса в вузе.

Контингент-риски. Как известно, абитуриенты при выборе вуза наибольшее внимание уделяют возможности дальнейшего трудоустройства по специальности. Поэтому, выигрывают те профили подготовки, которые имеют качественную практическую подготовку, возможность прохождения практик и стажировок в профильных организациях. Привлечение представителей ведущих профильных организаций к образовательному процессу способно повысить спрос у абитуриентов. В данном вопросе действует и обратная закономерность: вузы, уделяющие недостаточное внимание привлечению работодателей, рискуют снижением спроса со стороны абитуриентов, а в дальнейшем и снижением контрольных цифр приема.

Примерами рисков этой группы могут служить: низкий уровень мотивации студентов к работе по профессии после получения диплома о высшем образовании; неготовность студентов к практикоориентированным занятиям в связи с недостаточной теоретической подготовкой.

Методические риски. Поскольку вовлечение работодателей в образовательный процесс – сравнительно новое явление для российских вузов, необходимо скорректировать все учебные планы и учебно-методические комплексы. При этом не отлажен механизм взаимодействия вузовских преподавателей и преподавателей – представителей работодателя, а также не в полной мере апробированы эффективные методы и формы организации работы со студентами в условиях такого взаимодействия. Опыт привлечения работодателей к образовательному процессу показал, что они зачастую «копируют» деятельность вузовского преподавателя не только по форме, но и по содержанию.

Имидж-риски. Данные риски носят комплексный характер и связаны с формированием общественного мнения об образовательном учреждении [3]. Одним из самых важных условий формирования позитивного имиджа вуза сегодня является востребованность специалистов предлагаемых профилей подготовки на рынке труда. Для этого работодатели должны иметь возможность участвовать в процессе формирования необходимых компетенций, поскольку они владеют более актуальной информацией о тенденциях развития своей профессиональной сферы.

Примеры рисков этой группы могут быть следующие: привлечение к образовательному процессу работодателей с неблагоприятной репутацией; систематические сбои во взаимодействии с работодателями, вызванные управленческой некомпетентностью специалистов, его организующих.

Стоит подчеркнуть, что зачастую риски могут относиться сразу к нескольким этапам взаимодействия вуза с работодателями, или же иметь вероятность проявления на нескольких уровнях управления. Это еще раз подчеркивает, что процесс управления рисками в процессе взаимодействия с работодателями должен иметь системный непрерывный характер, способствуя минимизации этих рисков. В то же время работодателю необходимо брать на себя часть ответственности за минимизацию риска в образовательном процессе вуза, поскольку именно от степени проявления рисков будет зависеть сформированность профессиональных компетенций молодых специалистов.

Литература

1. Беляева М.А. Риск как предмет научного анализа в педагогике и образовании // Педагогическое образование в России, 2014. № 11. С. 16–23.
2. Васильков Ю.В., Гущина Л.С. Риски менеджмента и менеджмент рисков: монограф. Ярославль: Издательский дом Н.П. Пастухова, 2011.
3. Зазыкин В. Г. Имидж организации: структура и психологические факторы эффективности. URL: <http://www.twirpx.com/file/35484/>.
4. Опфер Е.А. Мониторинг требований работодателей как средство управления качеством образовательного процесса в вузе: дис. ... канд. пед. наук. Волгоград, 2013.

5. Сергеев Н.К., Сериков В.В. Педагогическая деятельность и педагогическое образование в инновационном обществе: монография. Москва: Логос, 2013.

6. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 050100 Педагогическое образование (квалификация (степень) «бакалавр») (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2009 г. N 788) (с изменениями от 31 мая 2011 г.). <http://fgosvo.ru/uploadfiles/fgos/5/20111207163943.pdf>.

7. Черемисина Е.В. Социальное взаимодействие вузов с государственными структурами и работодателями в процессе управления качеством образования: автореф. дис. ... канд. социологич. наук. Тюмень, 2009.

8. Чубарова О.И. Образовательный риск как экономическая категория, его сущность // Ползуновский вестник, 2005. № 1. С. 199-208.

9. ISO 9001:2008. Требования системы менеджмента качества. М.: Стандартинформ, 2009.

10. ISO/IEC 27005:2008 Международный стандарт. Технический перевод v.2.5 от 22.01.2009.

11. ISO/IEC Guide 73:2002 Управление риском. Словарь. Руководящие указания по использованию в стандартах, 2008.



Higher school risks management in cooperation with employers

There is considered the issue of cooperation of a higher school with employers based on the requirements of the international standards. There are analyzed the risks in cooperation of a higher school with employers.

Key words: higher school risks management, employers and higher school, education quality management, monitoring at a higher school.