

СТРАТЕГИЯ ПРОДВИЖЕНИЯ В РЕЙТИНГАХ ПО ПОКАЗАТЕЛЯМ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИМ КАЧЕСТВО КАРЬЕРЫ ВЫПУСКНИКОВ И РЕПУТАЦИЮ УНИВЕРСИТЕТА СРЕДИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Л.А. Выборнова

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева*

Ведущие международные и российские рейтинги университетов учитывают значения показателей, характеризующих качество карьеры выпускников и репутацию университета среди работодателей: «уровень востребованности выпускников работодателями», «репутация среди работодателей», «взаимодействие работодателей со студентами», «успешность выпускников», «доля выпускников, получивших направление на работу» и другие. Каждый из перечисленных показателей имеет свой способ оценки: различные веса при расчете общего балла университета, метод сбора информации и ее источники и т.п. Управление конкурентоспособностью и репутацией университета на мировом рынке высшего образования требует разработки взвешенных стратегий продвижения в рейтингах по значимым показателям.

Для разработки обоснованной стратегии продвижения Самарского университета в рейтингах по показателю «репутация среди работодателей» проведен анализ методологии оценки схожих показателей в мировых и российских рейтингах университетов.

Показатель «репутация среди работодателей» учитывается во всех рейтингах университетов международного рейтингового агентства QS, среди них: QS World University Rankings, QS University Rankings: BRICS, QS University Rankings: EECА, QS World University Rankings: Top 50 Under 50, QS Stars University Rankings, QS Graduate Employability Ranking.

В 2016 году Самарский университет поднялся сразу более чем на 30 позиций и вошёл в число 110 лучших университетов развивающихся стран Европы и Центральной Азии в рейтинге QS University Rankings: Emerging Europe and Central Asia (QS EECА). В этом же году Самарский университет в третий раз вошёл в чис-

ло лучших вузов стран БРИКС в рейтинге QS University Rankings: BRICS. Вуз находится в группе университетов, занявших 151–200 места этого рейтинга.

Международный рейтинг университетов QS World University Rankings – один из наиболее авторитетных университетских рейтингов. На основании шести показателей рейтинг оценивает университеты в четырех областях: исследование, преподавание, трудоустройство и интернационализация. Каждый из шести показателей имеет различный вес при расчете общего балла университета, его позиции в рейтинге. Показатель «репутация среди работодателей» имеет вес 10%. Репутация университета среди работодателей рассчитывается на основе опроса. Для рейтинга 2016/17 был опрошен 37781 респондент – работодатель. В рамках опроса работодателей просят определить университеты с лучшими, наиболее конкурентоспособными выпускниками. Этот показатель является уникальным среди международных университетских рейтингов.

Большой вес имеют ответы зарубежных работодателей по отношению к оцениваемому университету, так как это выделяет университеты, имеющие международную репутацию. Список экспертов формируется на основе списков работодателей, предоставляемых вузами. При составлении рейтинга эксперты разделяются на «международных» и «местных». Оценки «международных» и «местных» экспертов масштабируются так, чтобы лучший университет имел оценку 100 (создается две отдельные шкалы). Две оценки складываются с весами 70% для «международных» экспертов и 30% – для «местных». Для расчёта показателя используются данные опросов за пять последних лет, однако опросы за 4-й и 5-й годы учитываются с понижающим коэффициентом (0,5 и 0,25 соответственно) для их сопоставления с данными за последние три года; при этом сохраняется правило: голос эксперта учитывается только 1 раз, т.е. если респондент участвовал в 5 опросах, то зачитывается только его последний ответ.

Аналогичный вес и методологию оценки данный показатель имеет в рейтинге *QS World University Rankings: Top 50 Under 50*. Необходимо отметить, что в других рейтингах QS вес данного показателя варьируется. Так, согласно методологии *отраслевых*

рейтингов QS вес показателя принимает значения от 10 до 30% (рисунок 1).

Из рисунка 1 видно, что самые высокие значения весовых коэффициентов показателя «репутация среди работодателей» – 30% в отраслевых рейтингах по инженерным наукам и технологиям и социальным наукам и управлению. Отраслевые рейтинги QS основаны на тех же принципах методологии, что и предметные рейтинги.

Предметный рейтинг QS ранжирует ведущие мировые университеты по отдельным предметным областям, покрывая 42 направления в 2016 году. В предметных рейтингах QS используются те же четыре индикатора, что и в отраслевых рейтингах QS, только значения их весовые коэффициенты зависят от предметной области.

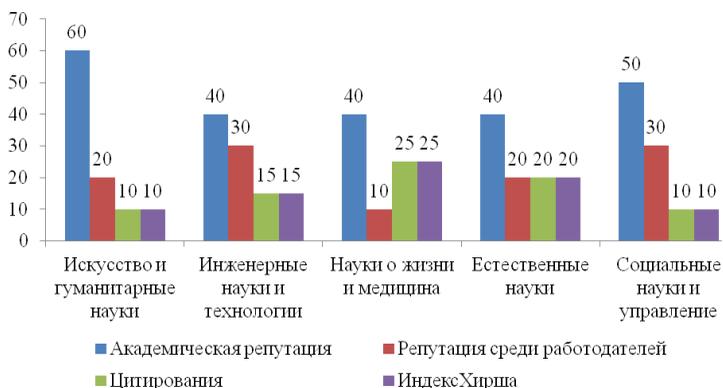


Рис. 1. – Веса показателей в отраслевых рейтингах QS, %

Весовые коэффициенты показателя «репутация среди работодателей» в предметном рейтинге QS варьируется от 5% до 30%. Анализ зависимости значимости показателя «репутация среди работодателей» от предметной области университета позволил установить, что наиболее высокую значимость (30%) этот показатель имеет для таких предметных областей, как: инженерные и технологические предметные области, включая компьютерные и информационные системы; бухгалтерский учет и финансы, обучение в сфере бизнеса и управления, юриспруденция, политические и международные исследования, современные языки. Самая

низкая значимость показателя установлена в предметной области «философия» и составляет 5%.

Предметный рейтинг QS уникален тем, что в качестве ключевого фактора при оценке международных университетов он оценивает востребованность выпускников университетов при устройстве на работу. В 2016 году предметные рейтинги QS получили 44426 ответов от работодателей по всему миру. Репутационный опрос среди работодателей основан на той же схеме, что и опрос ученых, только без разделения по различным научным областям. Работодателей просят назвать до 10 местных (из своей страны) и 30 зарубежных университетов, которые, по их мнению, выпускают наиболее востребованных и квалифицированных специалистов. Работодателей так же просят указать, по каким дисциплинам они предпочитают нанимать выпускников. После анализа ответов экспертов на данные два вопроса, становится возможным определить меру превосходства университета в данной дисциплине.

Ответы тех работодателей, для которых неважно, какую дисциплину изучал соискатель, берутся с весом 0,1. Ответы работодателей, которые выбирают соискателей из определенной широкой научной области (например, социальные науки), берутся с весом 0,25. Ответы работодателей, которые нуждаются в специалистах из определенной предметной области, получают вес 2. Рейтинг QS делает акцент на международной репутации. Поэтому оценки местных экспертов имеют вес в 2 раза меньше, чем оценки международных экспертов.

Одним из критериев рейтинга *QS Stars University Rankings* является показатель «трудоустройство». Возможность выпускников по устройству на работу касается не только их научного уровня, но и их «готовности к работе», т.е. способности работать эффективно в мультикультурной команде, делать презентации, управлять людьми и проектами. Обычные индикаторы в этой области – это опросы работодателей, доля выпускников, устроенных на работу, и наличие или работа службы поддержки карьеры. Региональные рейтинги QS: *QS University Rankings: BRICS* и *QS University Rankings: EESA* учитывают показатель «репутация среди работодателей», однако с большим весовым коэффициентом – 20%.

В 2014 году запущен новый рейтинг *QS по трудоустройству выпускников университетов – QS Graduate Employability Ranking* (в 2015 году была выпущена пилотная версия данного рейтинга). В публикуемую часть данного рейтинга входит 300 ведущих мировых университетов, чьи выпускники наиболее конкурентоспособны на рынке труда. В данном рейтинге в 2016 году Россию представляют семь университетов: МГУ им. М.В. Ломоносова – позиция 101-150, МГИМО – позиция 101-150, Санкт-Петербургский государственный университет – позиция 151-200, Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова – позиция 151-200, Московский физико-технический институт (государственный университет) – позиция 200+, Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС» – позиция 200+, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» – позиция 200+. Таким образом, три университета – участника Проекта 5-100 вошли в рейтинг QS Graduate Employability Ranking в 2016 году.

Наиболее сильными сторонами университетов – участников Проекта 5-100 являются взаимодействие работодателей со студентами и доля трудоустроенных выпускников. Вместе с тем, данные индикаторы имеют наименьший вес при расчете итоговой позиции университета в рейтинге – 15% и 10% соответственно (см. рисунок 2).

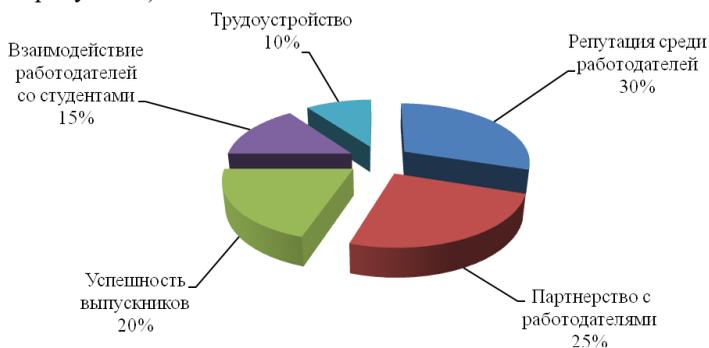


Рис. 2. – Индикаторы рейтинга QS Graduate Employability Ranking и их весовые коэффициенты

В рамках индикатора «Взаимодействие работодателей со студентами» Национальный исследовательский технологический

университет «МИСиС» находится в группе лидеров (в группе из 10 университетов, делящих первое место). Московский физико-технический институт (государственный университет) вошел по данному индикатору в топ-80.

Методология рейтинга университетов по трудоустройству выпускников (QS Graduate Employability Ranking) отличается от методологии общего рейтинга. Индикаторами рейтинга являются: репутация среди работодателей, партнерство с работодателями, успешность выпускников, взаимодействие работодателей со студентами, трудоустройство (доля трудоустроенных выпускников).

Репутация среди работодателей (30%) рассчитывается аналогично тому, как она определяется в QS World University Rankings.

Партнерство с работодателями (25%) объединяет два компонента:

1. Количество партнерств университета с международными (глобальными) компаниями (примерами партнерств являются ускоренное рассмотрение резюме, стажировки, прием на работу).

2. Количество компаний, входящих в топ-500 мировых и ведущих региональных компаний (по доходу), с которыми университет осуществляет научно-исследовательское взаимодействие (под взаимодействием в данном случае понимаются совместные статьи, выпущенные за последние 5 лет и проиндексированные в базе данных Scopus (университет должен иметь как минимум три подобных статьи с каждым из партнеров за последние 5 лет)). За каждое подобное взаимодействие университету начисляются дополнительные баллы. В рейтинге рассматриваются только компании (из анализа исключаются университеты, правительства (включая министерства и другие агентства, контролируемые правительством)). После подтверждения и расчёта числа партнерств, данный показатель делится на количество сотрудников университета (в эквиваленте средней численности (Full Time Equivalent (ФТЕ)): данная величина равна сумме количества сотрудников с полной занятостью и количества сотрудников с частичной занятостью, деленного на три).

Успешность выпускников (20%). QS проанализировал университеты, в которых обучались более 22 тысяч наиболее успешных выпускников, входящих в списки выдающихся руководителей

лей и лидеров; всего был проанализирован 61 подобный список (Forbes (Forbes' 30 Under 30), Fortune, LinkedIn, TIME и т.д.).

Данный индикатор подразумевает, что университеты поддерживают активные связи со своими выдающимися выпускниками, в том числе с целью трудоустройства будущих выпускников.

Полученный массив был разделен по пяти научным (отраслевым) областям. После этого в каждой научной области использовался следующий алгоритм расчета:

1. Исключены дублирующиеся записи.
2. Разработаны различные веса для международных, региональных и национальных списков руководителей и лидеров.
3. Молодым руководителям/лидерам присвоен вес в 2 раза больший, чем старшим руководителям.
4. Полученные результаты масштабированы так, чтобы лучший университет в определенном отраслевом направлении имел оценку 100.

Взаимодействие работодателей со студентами (15%) – определяется количеством компаний, которые участвовали в событиях на кампусе университета (презентации компании, ярмарки вакансий и т.д.) или использовали в течение последних 12 месяцев для собственного продвижения web-сайты, связанные с университетом. Данная информация предоставляется самими университетами или берется из официальных отчетов университетов.

Рассматриваемый индикатор является отношением количества компаний, присутствующих на кампусе университета, к количеству студентов университета (в эквиваленте средней численности (Full Time Equivalent (FTE))).

Трудоустройство (доля трудоустроенных выпускников) (10%) – это доля трудоустроенных в течение 12 месяцев после окончания университета выпускников (исключая тех, кто продолжает обучение или не может работать). При расчете данного индикатора используются такие сведения как полный список выпускников за последний год с их работодателями и датой устройства на работу. Обозначенная информация берется из официальных отчетов правительства, или официальных отчетов университета, или предоставляется самим университетом. Поскольку экономическая ситуация в стране оказывает значительное влияние на возможности трудоустройства выпускников университетов,

данный индикатор рассчитывается для каждого вуза относительно доли трудоустроенных выпускников в целом по стране.

Для продвижения в рейтингах по показателям, характеризующим качество карьеры выпускников и репутацию университета среди работодателей, были разработаны следующие взаимосвязанные стратегические задачи:

- создание управленческой структурной единицы, курирующей вопросы развития карьерных возможностей, организации практик и стажировок студентов, трудоустройства выпускников, развития сотрудничества с ведущими международными и российскими компаниями по разработке и реализации образовательных программ, выполнения совместных НИР и установления долгосрочных лояльных отношений с выпускниками и работодателями;

- создание автоматизированных систем учета карьерных достижений студентов, трудоустройства и карьерных траекторий выпускников, договорных отношений с компаниями-работодателями по вопросам развития стратегического сотрудничества, организации практик;

- формирование актуальной базы существующих и потенциальных компаний-работодателей университета с целью развития долгосрочных лояльных отношений в решении кадровых, научных, образовательных и маркетинговых задач;

- формирование базы выпускников университета, создание и развитие деятельности клуба выпускников и его международных представительств для привлечения лояльных выпускников к решению значимых вопросов, способствующих развитию университета и повышению его конкурентоспособности на международной арене;

- формирование информационных ресурсов в сети Интернет: сайта центра занятости и карьеры университета, как интерактивной площадки для студентов, выпускников, работодателей и сотрудников университета, участвующих в процессах, способствующих развитию карьерных возможностей, организации практик и стажировок, трудоустройству выпускников, развитию взаимодействий с работодателями; групп в социальных сетях;

- организация масштабных карьерных мероприятий для студентов Самарского университета и других вузов на кампусе уни-

верситета с привлечением ведущих российских и международных компаний-работодателей.

В структуре университета схожие из приведенных стратегических задач, в той или иной степени, решал центр содействия трудоустройству выпускников (ЦСТВ). Во многих вузах именно на базе ЦСТВ начали формироваться современные центры занятости и карьеры (ЦЗК). В целях развития карьерных возможностей студентов и долгосрочных лояльных отношений с выпускниками и работодателями расширился функционал, изменилась организационная структура действующих ЦСТВ. Так в феврале 2016 году в Самарском университете (в то время СГАУ) на базе ЦСТВ сформировано управление занятости и карьеры. Данное управление в настоящее время имеет организационную структуру, включающую три отдела: отдел по трудоустройству выпускников, отдел по взаимодействию с работодателями, отдел по организации практик, стажировок и итоговой аттестации и студенческий центр «Карьера», и реализует предложенную стратегию продвижения Самарского университета в рейтингах по показателю «репутация среди работодателей». Изменение репутации Самарского университета среди работодателей в рейтинге QS World University Rankings приведено на рисунке 3.

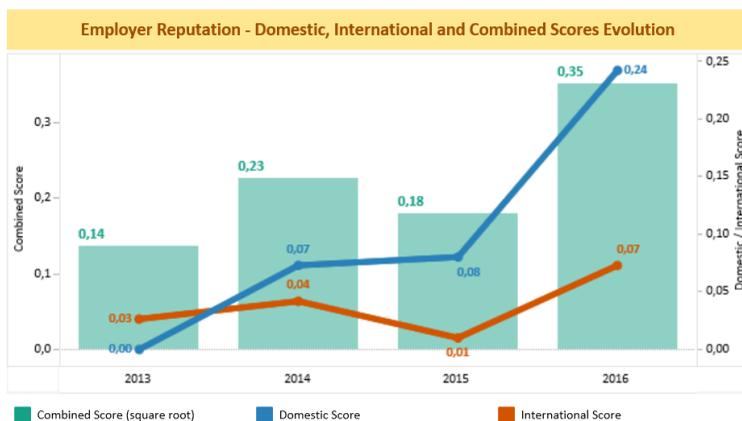


Рис. 3. Изменение репутации Самарского университета среди работодателей в рейтинге QS World University Rankings

Последовательное решение стратегических задач в рамках выполнения плана мероприятий по реализации программы повышения конкурентоспособности («дорожная карта») Самарского университета позволило значительно улучшить рейтинговые позиции вуза за 2016 год в QS World University Rankings по показателю «репутация среди работодателей». Показатель, характеризующий оценки внутренних экспертов увеличился в 3 раза, международных экспертов – в 7 раз, что привело к увеличению комбинированной оценки на 94,4%.

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД К ОБУЧЕНИЮ ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ ДЛЯ СПЕЦИАЛЬНЫХ ЦЕЛЕЙ

Г.А. Краснощекова

*Институт управления в экономических, экологических и
социальных системах Южного федерального университета,
Таганрог*

Анализ ключевых событий начала XXI века – века профессионалов, способных ответить на глобальные вызовы современности, показал востребованность владения специалистом иноязычной профессиональной коммуникативной компетенцией, что и побудило методистов, психологов, лингвистов к интенсивным исследованиям профессионально ориентированного обучения иностранному языку [1;2].

Результаты исследований показывают, что перспективы профессионального будущего специалиста во многом связаны с «языковой» профессиональной компетенцией, которая в настоящее время претерпевает как в России, так и во многих других странах мира серьезные изменения. Наблюдаются тенденции глобализации и регионализации, ставящие перед собой задачи формирования двуязычной образовательной среды, при которой знание английского и родного языка становится нормой [4].

Сегодня язык из специальности все больше превращается в язык для специальности. Таким образом, в условиях, когда, с одной стороны, знания только иностранного языка стали недостаточными для