



# Поствузовское сопровождение выпускников в формате дистанционного обучения



Галина ЧЕРНЯЕВА

Galina V. CHERNYAEVA

## Post-University Follow-Up of Graduates in Distance Learning Format

(текст статьи на англ. яз. – English text of the article – p. 211)

**В статье обосновывается необходимость поствузовского сопровождения выпускников транспортных вузов и целесообразность дистанционного взаимодействия с бывшими студентами на этапе их адаптации в производственной среде. Показаны важность и формы поствузовского контакта с выпускниками, поставлена проблема поиска внутренних вузовских ресурсов для организации продолжения получения ими знаний с использованием электронных сетевых коммуникаций. Тем самым реализуется системная задача, касающаяся концепции непрерывного образования, и одновременно решается вопрос о базовом наборе и преемственном обновлении компетенций для молодого начинающего специалиста.**

*Ключевые слова:* транспортный вуз, профессиональная подготовка, развитие персонала, базовые компетенции, формы поствузовского сопровождения выпускников, дистанционная интеллектуальная поддержка, поствузовское неформализованное дистанционное обучение, непрерывное образование.

*Черняева Галина Владимировна – кандидат философских наук, доцент кафедры управления персоналом факультета государственного управления Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова, Москва, Россия.*

**П**рофессиональная подготовка кадров для современных организаций транспорта предполагает формирование профессиональных и личностных компетенций, обеспечивающих выпускникам вузов возможность квалифицированно выполнять свои профессиональные обязанности на предприятии в течение не менее пяти лет. Однако требования к персоналу и условия работы сотрудников в организациях транспорта, в том числе – железнодорожного, меняются сегодня очень быстро:

- ежедневно возрастает объем информации, получаемой и осваиваемой сотрудниками;
- быстро устаревают и меняются техническое, технологическое и программное обеспечение производственных процессов;
- быстро меняются и постоянно возрастают должностные требования к персоналу, а также объемы выполняемых им работ;
- возрастают профессиональные риски и масштабы разрушительности последствий неоперативных, неправильных или ошибочных действий персонала [4];
- возрастают социокультурные требования к персоналу со стороны потребителей транспортных услуг (внешний вид,

трудова́я дисциплина, деловые коммуни-  
кации);

- изменяются формы коммуникации персонала с клиентами, возрастают психологические нагрузки на персонал;
- растут социальные ожидания и требования (социокультурные, коммуникативные, этические, эстетические, бытовые) к сотрудникам со стороны коллег;
- значительное давление на деятельность персонала оказывают современные экономические факторы (нестабильность и кризисные явления в экономике, высокий износ оборудования и транспортных сетей, слабость развития транспортной инфраструктуры, конкуренция между видами транспортных услуг и проч.).

О перечисленных и иных особенностях деятельности персонала в транспортных организациях существует немало публикаций [1, 3–5, 7]. Вместе с тем практическое воплощение концепций непрерывного обучения и развития персонала остается актуальным направлением работы с персоналом организаций транспортной сферы, обязательной составляющей системы управления этими организациями.

Успешная реализация программ обучения и развития персонала в современных российских организациях по отношению к выпускникам вуза затрудняется вследствие ряда причин.

Во-первых, организации нацелены на (по возможности) ускоренное обучение новичков минимуму необходимых практических навыков. Выпускники вуза также в этом заинтересованы, но фактически имеют совершенно иную направленность: до момента окончания вуза и поступления на работу они на протяжении 16–18 лет своей жизни в основном были нацелены на широкоформатное развитие личных (интеллектуальных, профессиональных, коммуникативных, иных) способностей и навыков. Не удивительно, что они переживают состояние «развития, остановленного на полном скаку». А с учетом воздействия фактора неопределенности (редко кто из выпускников вуза сразу после его окончания абсолютно точно уверен в правильном выборе профессии, должности и организации) и страха некомпетентности многие из выпускников демонстрируют резкое снижение продуктивности деятельности,

именуемое в психологии «регрессивное поведение». Поэтому в течение первого года адаптации в организации многие выпускники испытывают острую потребность в интеллектуальной, профессиональной, психологической поддержке со стороны «Alma mater», а между тем личные контакты и общение с выпускающей кафедрой, научным руководителем, любимыми преподавателями и сокурсниками порой завершаются на последнем квалификационном мероприятии (госэкзамене, защите диплома), либо на вручении диплома.

Вообще не только в транспортных организациях, но и шире – в управлении персоналом в России сложилось ошибочное отождествление функции обучения персонала и функции развития персонала, что отчасти обусловлено тем, что зачастую эти функции выполняет один и тот же менеджер (инженер) по персоналу и что функция развития персонала во многих российских организациях стала реализовываться сравнительно недавно. Необходимо учитывать, что обучение персонала предполагает получение сотрудниками каких-либо знаний, навыков и умений, тогда как развитие персонала нацелено на получение новых компетенций, качественно иных (либо более высокого уровня) знаний и умений. Поэтому развитие персонала – это более сложный организационный процесс, требующий значительных усилий как со стороны развиваемых сотрудников, так и со стороны управленческого персонала. Поэтому под развитием персонала организации следует понимать не просто проведение курса лекций или краткосрочных курсов, а «комплекс мероприятий, направленных на повышение профессиональной и управленческой компетентности персонала компании для более эффективного достижения целей и задач организации». Это «постоянный, непрерывный процесс совершенствования профессиональных и личностных качеств сотрудников, который в современных условиях позволяет улучшить их работу, подготовить сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач» [3, с. 131]. На наш взгляд, выпускники вуза испытывают огромную потреб-





**Рис. 1. Три главные причины неэффективности корпоративных программ обучения и развития нового персонала – выпускников вуза.**

ность в поддержке их персонального (и профессионального) развития.

Во-вторых, невысокая результативность программ непрерывного обучения и развития персонала связана с принципиальной недостаточностью создаваемых для этого организационных условий. Особенно это касается развития персонала, так как оно по сравнению с обучением более вариативно по направленности, применяемым формам и методикам и, как правило, требует нормативных изменений в организации – узаконения (организационной легитимизации) возможности гибкого подхода к управлению персоналом и даже некоторого отхода от стандартных процедур влияния на персонал, в частности, процедур контроля за процессом и результатом развития сотрудников.

Развитие сотрудника – это сложный вид деятельности, требующий значительных временных затрат, например, таких: введение (с сохранением заработной платы) сокращенной рабочей недели; выделение «библиотечного» дня или дня работы над собственным проектом; организация «местных» командировок; выделение специального времени в течение рабочего дня для освоения новой информации и обмена опытом работы. Подобные «льготы» по отношению к новым сотрудникам – выпускникам вуза просто не укладываются в ставшие в последнее время привычными схемы «полной загрузки» новичков. Поэ-

тому выпускники вуза нуждаются в оперативной, легко организуемой, доступной информационной поддержке и организационной легитимизации их взаимоотношений с вузом, где они проходили обучение.

В-третьих, серьезной проблемой некоторых начинающих работников – выпускников вуза становятся недостаточная база профессиональных компетенций, знаний и умений, а также низкий запас личностной «прочности» и навыков саморазвития. Не секрет, что в современных российских вузах фундаментальные дисциплины социально-гуманитарного цикла занимают небольшой объем, а воспитательной работе уделяется не слишком большое внимание. Столкнувшись с первыми трудностями на работе, вчерашний выпускник подчас стремится под любым благовидным предлогом продолжить обучение в очной форме: магистратура, второе высшее, аспирантура, АВМ, курсы иностранного языка, школы делового общения или личностного роста и т.д.

Поскольку выпускник вуза не может прийти в организацию с полным необходимым запасом знаний, навыков и умений (чтобы достичь подобных результатов, требуется кардинальное изменение системы профессиональной подготовки), он должен быть вооружен минимально достаточной базой профессиональных навыков, знаний и умений и владеть хорошо разви-

Современные формы поствузовского сопровождения выпускников

Поствузовская корпоративная поддержка	Поствузовская дистанционная интеллектуальная поддержка	Поствузовское неформализованное дистанционное обучение
<ul style="list-style-type: none"> <li>• организация дистанционной работы клуба выпускников;</li> <li>• организация встреч выпускников;</li> <li>• публикация объявлений о вакансиях в вузе и отрасли;</li> <li>• информирование об участии вуза в ярмарках вакансий, содействие в трудоустройстве выпускников;</li> <li>• информирование о вновь открываемых направлениях профессиональной подготовки и деятельности вуза;</li> <li>• организация благотворительных проектов и волонтерской деятельности для выпускников совместно со студентами и др.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• свободный доступ ко всем программам вузовского сайта (как минимум, в течение одного года после окончания вуза);</li> <li>• оказание информационной поддержки и рассылка выпускникам по электронной почте новостей вуза и официальных именных приглашений на вузовские мероприятия;</li> <li>• формирование выпускающими кафедрами специальных предложений для выпускников по участию в постоянно действующих научно-практических семинарах и ежегодных научных конференциях;</li> <li>• организация профессиональных форумов выпускников.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• информирование о новациях в профессиональной деятельности и профессиональных стандартах;</li> <li>• оперативное информирование об изменениях в законодательстве и нормативной базе;</li> <li>• организация различных культурных программ и интернет-мероприятий;</li> <li>• организация лекториев (культурологические, религиоведческие, философско-мировоззренческие, языковедческие и иные лекции и циклы);</li> <li>• рассылка выпускникам новых публикаций научных работников и преподавателей вуза.</li> </ul>

тыми компетенциями и потенциалом саморазвития. На важность формирования кластера факторов, включающих «способности, личностные качества, знания, умения и навыки, необходимые человеку по ходу трудовых процессов», указывают многие российские и зарубежные исследователи [2].

Эту задачу вузы не всегда в полной мере успевают решить в процессе профессиональной подготовки вследствие невнимания руководителей направлений профессиональной подготовки к подобным поствузовским проблемам выпускников, хронической нехватки учебных аудиторных часов или свободных помещений, сложившихся традиций обучения и некоторых других причин. Помочь восполнить этот пробел вполне возможно в рамках поствузовского сопровождения выпускников.

Чтобы выпускники успешно справились как с задачами адаптации в организации, так и с «вызовами» рынка и профессии, вузы обязаны оказывать определенную помощь своим выпускникам. Во всем мире сегодня наблюдается тенденция повышения качества оказываемых образовательных услуг. Образовательная услуга относится к категории дорогостоящих и долгосрочных. Поэтому определенное поствузовское сопровождение выпускников,

своего рода «сервисное обслуживание» — это не просто красивая «фишка» в привлекательном бренде вуза, это современная тенденция успешного развития бизнеса.

Осуществлять поствузовское сопровождение выпускников целесообразно в дистанционном формате, так как дистанционное взаимодействие:

- доступно: современные выпускники вузов имеют широкий доступ к интернет-сети и демонстрируют высокую готовность принимать различные технические условия и режимы электронного взаимодействия;
- вариативно: содержание информации легко обновляется;
- оперативно и легко обеспечивает обратную связь;
- для вуза финансово сравнительно мало затратно, так как все вузовские сайты работают на постоянной основе.

Видится три главных направления поствузовского сопровождения выпускников вузов: поствузовская корпоративная поддержка выпускников; поствузовская дистанционная интеллектуальная поддержка и поствузовское неформализованное дистанционное обучение (см. таблицу 1).

Направления и программы поствузовского неформального дистанционного обучения выпускников в идеале желательно определять с учетом возможностей вузовских преподавателей, а также интересов и потребно-



стей выпускников на каждый учебный год, по возможности делать их разнообразными и периодически менять. В данной связи нужно подчеркнуть, что поствузовское социокультурное развитие востребовано людьми с высшим образованием тем больше, чем меньше они касались данной тематики в процессе вузовского обучения и чем шире открывающиеся перед ними перспективы профессионального и карьерного роста.

Определённый опыт реализации программ дистанционного обучения есть в некоторых зарубежных и российских вузах. В качестве примера можно привести организованные в Московском государственном университете имени М. В. Ломоносова так называемые «межфакультетские курсы». Скажем, в весеннем семестре 2013–2014 учебного года было организовано 154 межфакультетских курса [6]. Численность и состав записавшихся и окончивших курс во многом зависит от его тематической направленности, уровня подготовленности слушателей и возможности получения официальных сертификатов. Этот опыт вполне может быть использован в практике поствузовского сопровождения выпускников транспортных вузов.

Что касается проблем организации программ поствузовского дистанционного обучения, то главными из них, на наш взгляд, являются: возможность организации относительно краткосрочных программ, сертифицирование направлений дистанционного обучения выпускников, а также поиск внутривузовских ресурсов и спонсоров для финансирования. Поэтому предложение по организации программ поствузовского неформального дистанционного обучения выпускников представляется:

- практически востребованным выпускниками вузов;
- реалистичным, сравнительно быстро организуемым: на первых порах его можно осуществлять в минимальных масштабах, не требующих значительных финансовых вложений и организационных усилий;
- открывающим возможности более широкой обратной связи и делового со-

трудничества, по крайней мере, с наиболее активными выпускниками.

К полезным результатам и «выигрышам» поствузовского сопровождения выпускников помимо формирования более высокой корпоративной солидарности следует отнести: формирование репутационных преимуществ; формирование сильной организационной культуры; формирование новых традиций; «продвижение» бренда; расширение сферы и повышение качества образовательных услуг; социальное развитие образовательного учреждения и более качественную реализацию им своей миссии и социальных функций.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Быданова Е. Н. Выпускник вуза на рынке труда России. [Электронный ресурс]: <http://mognovse.ru/zoo-vipusknik-vuza-na-rinke-truda-rossii.html>. Доступ 12.07.2016.
2. Глазков В. Н., Архангельская О. В., Архангельская О. А. Компетенции руководителей при управлении персоналом // Мир транспорта. – 2014. – № 4. – С. 148–153.
3. Зенина Н. Н., Корсакова В. В. Формирование индивидуальных программ развития управленческих компетенций по результатам оценки руководителей среднего звена транспортной компании // Наукоедение (интернет-журнал). – 2007. – Т. 7. № 5(30). [Электронный ресурс]: <http://naukovedenie.ru/PDF/225TVN515.pdf>. Доступ 12.07.2016.
4. Растут не только скорости: редакционная статья // Мир транспорта. – 2014. – № 2. – С. 157.
5. Сизова И. Л., Кладова Н. В., Хусяинов Т. М. Поствузовские стратегии выпускников классического университета: гендерный аспект // Женщина в российском обществе. – 2016. – № 1. – С. 60–68. [Электронный ресурс]: <http://go.mail.ru/search?fm=1&gp=blackbear9&rf=10445&q=%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B2%D1%83%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%B5+%D1%81%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B6%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5+%D0%B2%D1%8B%D0%BF%D1%83%D1%81%D0%BA%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B2>. Доступ 11.06.2016.
6. Список межфакультетских учебных курсов весеннего семестра 2013/2014 учебного года // Официальный сайт МГУ имени М. В. Ломоносова. [Электронный ресурс]: <http://www.mfk.msu.ru/spring.php>. Доступ 18.06.2016.
7. Транспорт России: Проблемы и перспективы-2015: материалы Юбилейной международной научно-практической конференции 23–24 ноября 2015 г. (Санкт-Петербург, ИПТ РАН). СПб.: ЦТГК ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России. – 2015. – Т. 1. – 294 с. [Электронный ресурс]: <http://elibrary.ru/item.asp?id=25204556>. Доступ 12.06.2016.

Координаты автора: **Черняева Г. В.** – [chernyaevagv@mail.ru](mailto:chernyaevagv@mail.ru).

Статья поступила в редакцию 12.07.2016, принята к публикации 25.10.2016.