

Спивак Владимир Александрович

СИСТЕМНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ И НАПРАВЛЕНИЯ ИХ РЕШЕНИЯ

Аннотация: на основе применения методологии системного подхода в главе определены такие проблемы сферы образования, как недостаточность качества целеполагания, нахождения консенсуса среди заинтересованных сторон, восприятия участников отношений в сфере образования и иных субъектов влияния на ее развитие как системных явлений, необходимость конкретизации моделей (портретов) выпускников как конечных целей жизнедеятельности системы образования, измерения их качеств и другие.

Ключевые слова: проблемы системы образования России, системный подход, пути решения проблем.

Abstract: based on the application of the methodology of the system approach, the chapter identifies such problems of the education sphere as insufficient quality of goal-setting, finding consensus among stakeholders, perception of participants of relations in education and other subjects of influence on its development as systemic phenomena, the need to specify models (portraits) of graduates as the ultimate goals of life activity of the education system, measuring their qualities and others.

Keywords: problems of the Russian education system, system approach, ways of solving problems.

Значительное число нормативных материалов и публикаций ученых и практиков, касающихся проблем современного образования в России, представляют мнения их авторов в обобщенном, неконкретном виде, не учитывая такие факторы, как субъективность восприятия каждого применяемого термина, качества, свойства, существования исключительно большого разнообразия представлений, моделей, образов, смыслов, вкладываемых субъектами в понятия. Имеет место быть отсутствие системности, недостаточная глубина анализа участников отношений в сфере образования, их мотивов, представлений, мнений, ожиданий,

обобщенность и претензии на всеобщность выдаваемых рекомендаций. Очевидно, что такие широко используемые и, казалось бы, очевидные понятия, как государство, народ, правда, справедливость, личность, здравый смысл, интеллект и практически все остальные, определенные российским физиологом И.П. Павловым как «вторая сигнальная система человека», трактуются каждым субъектом, по определению, субъективно, и в ситуации споров, обсуждений требуют согласования. Данный материал отражает взгляд на проблемы образования в России с позиций системного подхода к анализу, исследованиям в сфере образования, разработкам, восприятию проблем и управлению их решением.

Системный подход и вырабатываемое на его основе системное мышление является, согласно ФГОС3++, универсальной компетенцией для специалистов всех уровней и профессий, он опирается на восприятие практически любого живого субъекта, будь то индивид, группа, социум, организация, народ, государство, как системного явления, требует всестороннего исследования внешней и внутренней среды системы, ее общесистемных, филогенетических и онтогенетических свойств и качеств, установления максимально возможного количества влияющих факторов, силы и характера их влияния на систему. При этом сам системный подход представляет собой системную совокупность элементов, включающих такие, как стратегический подход, ситуативный подход, системный анализ, критический подход, менеджерский подход и ряд других, каждый из которых предлагает множество концепций и методик решения специфических для подхода проблем. Системный подход включает как методологию анализа, организации исследовательской, аналитической работы, целеполагание с учетом максимально доступного набора влияющих факторов, так и методики практического решения выявленных проблем. Развитие навыков системного подхода к принятию решений и решению проблем, к формированию системного мышления требует больших трудозатрат и других ресурсов, связанных с процессом обучения и приобретения практики. Но именно этот путь наибольшей степени способствует достижению целей системы, снижению риска неудачи. В качестве основы

приняты нормативные материалы, регламентирующие деятельность системы образования и субъектов, вовлеченных в отношения в сфере образования. Рассматриваются такие проблемы, как качество целеполагания, организация разрешения конфликтов и нахождения консенсуса среди заинтересованных сторон, восприятия участников отношений в сфере образования иных субъектов влияния на ее развитие как системных явлений, необходимость применения достижений системного подхода как средства формирования системного мышления и нахождения эффективных решений, необходимость конкретизации моделей (портретов) выпускников как конечных целей жизнедеятельности системы образования, конкретизации, и измерения их качеств, нахождения основ сотрудничества работодателей с другими субъектами отношений в сфере образования, обеспечения системы образования ресурсами, необходимости достижения высокой компетенции лиц, принимающих и обосновывающих те ли иные решения в области системного подхода к исследованию и решению проблем. Необходимо отметить, что все проблемы связаны между собой, как это характерно для систем, и должны исследоваться и решаться комплексно. Представления автора о системном подходе, его морфологии, потенциале его элементов и формировании системного мышления изложены в монографии [7].

Проблема согласования интересов и целей участников образовательных отношений

Согласно статье 2 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», участниками образовательных отношений являются обучающиеся, родители или иные законные представители несовершеннолетних обучающихся, педагогические работники и их представители, организации, осуществляющие образовательную деятельность, а участниками отношений в сфере образования – участники образовательных отношений и федеральные государственные органы, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, работодатели и их объединения [10]. Данные определения устанавливают состав ключевых групп интересов и индивидов,

непосредственно вовлеченных в отношения по поводу образования и воспитания обучающихся.

Множество групп интересов и индивидов не исчерпывается приведенным в Законе перечнем. Кроме того, каждый из субъектов интересов представляет собой сложное, большое живое системное явление, определяемое, моделируемое, структурируемое, атрибутируемое различным образом. Например, государство имеет в словарях целый ряд определений, при этом ветви власти и представляющие их организации сами по себе многочисленны и системны. Что касается обучающихся, их представителей, работодателей, то здесь, как говорится «сколько голов, столько и мнений».

Определяющими общесистемными свойствами является уникальность системы, множественность моделей системы, динамичность, неполная предсказуемость поведения и развития, реакции на изменения в самой системе и окружающей среде. И это не все общесистемные свойства. К этому набору свойств следует прибавить свойства филогенетического характера, присущие классу, типу систем, а также свойства онтогенетического уровня, отражающие конкретные особенности, специфику каждой конкретной системы. Отсюда следует признать объективной реальностью высокую степень уникальности каждой системы и факторов ее поведения, восприятия себя и других, ожиданий, целей, ценностей, субъективность ожиданий и оценки поведения и результатов жизнедеятельности себя и других.

Эти размышления приводят к выводу, что любое мнение, оценочное суждение отражает специфику и субъективность того субъекта (группы, организации, индивида), который высказывает свое мнение, дает оценку. Управление сферой образования, включая моделирование и прогнозирование, требует учета в качестве ключевого фактора системной сущности групп и индивидов интересов, участников отношений в сфере образования подразумевает познание ими своей специфики и специфики их восприятия себя и иных участников отношений, ожиданий, мотивов поведения, целей, ценностей.

Так, в частности, обучающиеся, особенно делающие первые шаги в приобретении профессии, в силу отсутствия или недостатка компетенции, житейского и профессионального опыта с трудом могут представить себя в условиях конкретной профессии, на конкретном рабочем месте, в конкретной организации того или иного типа. Выбор первого места профессионального обучения чаще всего осуществляется ими до достижения совершеннолетия, под влиянием родителей, иных лиц, при отсутствии аргументов для возражений против несамостоятельного выбора места учебы и профессии.

Родители и другие законные представители исходят из своих моделей и представлений о том, что есть благо и вред для их детей, часто не задумываясь над перспективами развития выбранной сферы деятельности для детей, руководствуясь материальными соображениями, при этом игнорируя пожелания и склонности детей.

Государство в системе образования обеспечивает достижение целей социума, его социального управления и развития; в общем виде это воспитание патриотичного лояльного активного члена общества, социально ориентированного, реализующего социально одобряемое поведение и не склонного к девиантному поведению. Органы регионального управления и местного самоуправления решают проблемы социального управления и развития с учетом местной специфики, целей и возможностей. Однако в реальности органы государственного управления, обеспечивающие достижение общих целей, не представляют собой единства целей и ценностей, на их деятельность значительное влияние оказывают групповые, клановые, корпоративные, личные интересы, непотизм, коррупция и иные формы девиаций, давление внешней среды, субъективное понимание своих и общественных интересов и их соотношений. Социум, цели которого, в принципе, должны быть обеспечены системной государственного управления, при приближении превращается в большую сложную живую систему, включающую множество групп, различающихся по профессиональным, половозрастным, культурным, другим демографическим и социальным критериям, политическим,

экономическим, идеологическим, экологическим, этическим, эстетическим и иным параметрам.

Преподаватели в системе образования – это разные личности и группы, вынужденные действовать в рамках установленных программ, правил, нормативов, документов, не всегда отражающих быстро меняющийся мир, но опирающихся зачастую на некие авторитетные в иных странах, но, по существу, чуждые отечественной специфике концепции.

Многочисленные бизнес-организации и иные работодатели зачастую исповедуют этику капитализма (бизнес должен быть прибыльным и законопослушным, и это все, чтобы он считался этичным, по Милтону Фридмену), работники интересуют их как рабочая сила, обладающая требующимися компетенциями и квалификацией. При этом социальная ответственность большинство бизнесменов воспринимают не иначе, как ограничение свободы предпринимательства.

Эти общие соображения конкретизируются в конкретных ситуациях и приобретают субъективный характер. Можно сказать, что свойство уникальности, неповторимости каждой системы приводит к тому, что затруднительно найти то, что их объединяет, «нащупать» точки совпадения интересов, например, в части составов качеств выпускника системы образования и параметров этих качеств.

Еще раз сформулируем на основе вышеприведенных рассуждений следующую проблему: Несоответствие, расплывчатость, неконкретность, а иногда и противоречие целей, конечных результатов, ожиданий, моделей себя и других, у субъектов отношений в области образования, при этом очевидна необходимость и проблематичность их согласования и нахождения консенсуса. Как минимум, от субъектов взаимодействия требуется убедительное обоснование и разъяснение своей точки зрения, позитивное восприятие точек зрения, ожиданий, интересов, целей других субъектов. Основой такого решения проблем является системный подход и использование всего потенциала его элементов.

Проблема излишней обобщенности формулировок проблем образования, недостаточность их конкретизации, атрибуции проблем образования, выявления их причин, уровней и субъектов.

В работе Алины Ганзенко «Современные проблемы систем образования в России» [3] приводится следующий перечень проблем.

- кризис старой системы;
- излишняя теоретическая направленность образования;
- недостаточность финансирования;
- низкий уровень взаимосвязи между этапами обучения;
- увеличение спроса на поступление в вуз. Множество частных вузов и «образование ради диплома», т.е. номинальное;
- коррумпированность в системе образования;
- падение престижа профессионального образования.

Общий характер формулировок проблем с неизбежностью приводит и к столь же неконкретным рекомендациям по их разрешению, без ответов на вопросы системного анализа и критического подхода, без четкого целеполагания, без системного подхода и организации управления исследованиями и деятельностью по разрешению проблем.

Серединская С.А. в своей статье «Актуальные проблемы современного образования в России» [6] считает проблемами в образовании следующие:

- кризис традиционной системы образования, утрата актуальности;
- низкая практическая направленность образования;
- низкий уровень финансирования, низкий уровень оплаты труда, разрыв в оплате труда между центром и регионами;
- низкий статус преподавателя, рыночная ориентация современного образования, превращающая преподавателя в «торговца навыками и умениями»;
- завышенный спрос на высшее образование при недостатке в экономике специалистов рабочих профессий и специалистов со средним специальным образованием;
- повсеместная формализация оценки результатов обучения путем тестирования, что переводит обучение в категорию «наташивания» на сдачу тестов, а не на развитие творчества, свободы мышления. Сама процедура сдачи тестов –

стресс для обучающихся, особенно сильный для детей с не вполне устоявшейся психикой;

- частое реформирование в системе образования, эффективность которого не подтверждается на практике, а методики не способствуют достижению провозглашенных в Законе об образовании целей образования и воспитания.

На рисунке в источнике <https://uokn-kursk.ru/wp-content/uploads/9/8/0/980e739c7ea81bb90b7783a785a6ff6c.jpeg> (дата обращения: 13.08.2023) [4] проблемы образования поделены на следующие группы:

- организационные проблемы образования;
- проблемы формирования содержания образования;
- проблемы стандартизации образования;
- проблемы качества образования;
- проблемы совершенствования технологий образования;
- проблемы информатизации образования;
- кадровые проблемы образования;
- проблемы менеджмента в образовании;
- проблемы экономики образования.

Такого рода проблемы выглядят как актуальные, но формулируются на уровне описания, обобщенно, что не соответствует критериям целеполагания и таких элементов системного подхода, как системный анализ с использованием комплекса методов познания, с выявлением факторов, объектов, субъектов внешней и внутренней среды. Отсюда затруднительным представляется четкое, по типу медицинского диагноза, формулирование проблемы, где должны быть указаны симптомы, увязаны причины проблемы и варианты решений. Очень часто отсутствуют представления о том, как решать проблемы, каковы цели заинтересованных сторон, кто участники принятия и реализации решений, грамотного целеполагания, полноценного обеспечения развития, компетентного исследования проблем, управления и ответственности за решение проблем

Модели обычно не выходят за рамки описательных, недостаточно проработаны аналитические и прогностические модели, сценарии развития событий и их

влияния на систему, отсюда происходят и неясные, неточные прогнозы, неконкретное целеполагание, неубедительные стратегии достижения целей, нечеткие параметры результатов и последствий для самой системы и связанных с ней систем.

Проблема моделирования усугубляется наличием множества конфликтов интересов и необходимостью выбора сторон конфликта между: личным и общественным, групповым, семейным, клановым, корпоративным и общественным, интересами дела и интересами организации, интересами своей организации и интересами субъектов организации (хозяева, акционеры, менеджмент, работники, клиенты, поставщики, сообщества, вышестоящее руководство, представители ветвей, уровней и органов власти). Существенную роль играет личность руководителя, его профессионализм, этика, умственный и эмоциональный интеллект, ценности, навыки командообразования, стиль руководства и многое другое.

Проблема слабого владения либо игнорирования аналитиками, проектировщиками, разработчиками, лицами, принимающими решения, универсальной компетенцией №1, т.е. системным подходом и системным мышлением.

Овладение методологией и практикой системного подхода, развитие системного мышления и его эффективное применение для решения системных проблем чрезвычайно трудоемко, но в иных случаях сложно получить убедительные достоверные и полезные результаты для различных заинтересованных групп.

Базовые компетенции специалистов, экспертов лежат в таких областях:

Теория систем, живых, социально-психологических, больших, сложных, обладающих общесистемными свойствами, включая уникальность и множественность моделей системы, филогенетическими и онтогенетическими свойствами, которые развиваются в уникальной внешней среде.

Системное восприятие внешней среды, которая представляет собой множество всеобщих факторов, объектов, субъектов, явлений и множество аналогичного типа факторов, непосредственно влияющих на систему.

Каждый фактор должен быть воспринят как системное явление со своими общими и уникальными свойствами, динамикой, инертностью и многочисленными общесистемными, фило- и онтогенетическими свойствами.

Исследованию подлежат генезис каждой системы, тенденции и факторы ее развития, в осях менеджерского подхода – миссия, видение будущего и сценарии развития, перспективы, стратегии, цели, политика, аспекты обеспечения жизнедеятельности и развития системы, модель управления, особенности реализации функций управления. В последние десятилетия не ощущается глубина научной проработанности проблем образования в России, начиная с ответов на простые вопросы критического подхода, обоснованности, достоверности, убедительности для различных групп участников отношений в сфере образования принимающих решений, например, в той степени, как это требуется от кандидатской диссертации, как это следует из методологии научного исследования, критериев «умного» целеполагания.

Качество принимаемым в сфере образования решениям, на наш взгляд, следует определять по следующим аспектам, или по ответам на следующие вопросы:

- качество анализа, наличие или отсутствие системности;
- количество применяемых операций мышления, методов познания, мышления;
- наличие и качество миссии системы;
- наличие умных целей (SMARTER);
- анализ текущего состояния внешней и внутренней среды организации и перспективных тенденций их развития, трендов;
- использовании методов SWOT-анализа внутренней среды (связывание сильных и слабых сторон организации и существенных факторов внешней среды, предлагаемых с ее стороны возможностями и угрозами), использование методов стратегического ситуационного анализа внешней среды, например,

PESTEEL-анализа, т.е. политических, экономических, социокультурных, технологических, экологических, законодательных факторов и факторов окружающей среды;

- наличие и качество видения будущего, его обоснованность;
- качество и применение современных методов прогнозирования.
- использование достижений цифровизации
- прогрессивность методик выполнения функций управления, включая ЦКП, многочисленные проектные методы;
- качество, компетентность привлекаемых экспертов;
- применение методов коллективной мыследеятельности;
- количество и качество исследуемых альтернатив развития, решения проблем;
- определение групп интересов, сущности и влияния их интересов на принимаемые решения;
- установление и учет интересов многочисленных групп внутри и вовне организации;
- определение последствий принимаемых решений для активных и пассивных групп интересов.

Проблемы создания и эффективности команд экспертов в области образования.

При решении масштабных проблем сферы образования высокие требования предъявляются к экспертам, исследователям, разработчикам, управленцам, включенным в процессы изменений и развития. Перспективным представляется применение методологии проектного менеджмента, методов коллективного принятия решений и решения проблем, создания гибких компетентных рабочих команд. Эффективность команды обеспечивается при достижении таких качеств, как единство целей и ценностей, профессионализм (включая системное мышление), совместимость, доброжелательность, разнообразие, сплоченность, поддержание благоприятного социально-психологического климата, непредвзятость, гибкость. Особая роль и ответственность за результаты возлагается на лидеров

команд, чьи компетенции определяют успех совместной деятельности. Концепция компетенций лидера приведена в учебнике [8].

Проблема обоснованного и убедительного целеполагания

Целеполагание в системе образования полезно рассматривать через призму постановки «более чем умных» целей, описываемых в менеджменте аббревиатурой SMARTER.

Требования, предъявляемые к формируемым целям методом оценки SMARTER, могут быть использованы в качестве критериев оценки целей, задач, проблем, возникающих в системе образования и перед лицами, принимающими решения, поскольку они выглядят вполне убедительно и обоснованно, имеют больше шансов на понимание, осознание их важности и достижимости, чем цели, не отвечающие этим требованиям, а следовательно, у целей, имеющих все качества SMARTER, больше шансов и на то, что все участники их реализации будут их разделять и к их достижению стремиться.

Конечная цель деятельности, согласно методике целеобразования, широко используемой в менеджменте и описываемой аббревиатурой SMARTER, должна обладать такими качествами:

– конкретность, т.е. цель должна быть конкретизирована в части объекта, субъекта установления и оценки их качеств, учета факторов внешней среды, специфики системы образования и системы, способной и желающей принять выпускника на работу, времени и длительности предполагаемых отношений, перспектив развития в сфере будущего места работы, профессии. Внешнюю среду и ее влияние целесообразно исследовать по осям PESTEL-анализа, применяемого в стратегическом менеджменте. Кстати, рыночные отношения в сфере труда и занятости предполагают исследование и применение теории и практики менеджмента организаций в сфере образования. Примером конечной цели обучающегося может служить поступление после окончания обучения на конкретное место работы в конкретной организации либо некое конкретное карьерное перемещение;

- измеряемость, т.е. наличие достаточно объективных методов и показателей, позволяющих измерить наличие и степень выраженности каждого из свойств, качеств как профессионального, так и личностного характера. Безусловно, полезно найти ответы на вопросы критического подхода и системного анализа, не забывая о наличии не только позитивных, но и негативных качеств, препятствующих достижению успеха в должности и не способствующих достижению организацией целей существования и развития;
- согласованность целей системы-объекта или субъекта отношений в сфере образования с целями других объектов, субъектов, групп интересов и индивидов. Должен быть достигнут консенсус, обеспечена непротиворечивость целей, стоящих перед различными субъектами как внутри системы, так и с внешней средой;
- реалистичность, достижимость целей как в принципе, так и в складывающихся и прогнозируемых условиях, обстоятельствах;
- наличие временных рамок для достижения цели, при этом обычно устанавливаются промежуточные цели и этапы продвижения к конечной цели;
- цель должна быть достаточно напряженной, экономически обоснованной, затраты на ее достижение должны окупаться, т.е. обеспечивать экономическую и (или) социальную эффективность затрат на ее достижение;
- цель должна быть экологически безупречной, по крайней мере, в рамках, с точки зрения этической системы субъекта и его референтных групп;
- цель должна быть обеспечена всеми видами ресурсов, своевременное получение которых должно быть гарантировано, источники ясны и надежны.

Проблемы ресурсного обеспечения эффективности функционирования и развития системы образования.

Для функционирования и развития большой сложной живой системы, какой является система образования, на этапе разработки и внедрения изменений в системе образования, принятия решений и решения проблем следует обеспечить наличие и своевременное поступление таких видов ресурсов: научно-методическое, информационное, финансовое, материально-техническое и технологиче-

ское, кадровое, организационно-экономическое, правовое, социально-психологическое, временное. Отсутствие или сбои в ресурсном обеспечении создают риски достижения целей и часто приводят к переориентации с конечной цели на приобретение ресурсов.

Проблема установления конечного результата жизнедеятельности и развития системы образования как профиля, портрета, модели выпускника, соответствующего текущим и перспективным требованиям со стороны групп интересов и участников отношений в сфере образования, включая работодателей, и тенденций развития внешней среды.

Совокупность конечных результатов деятельности системы образования в России, ее направленность в общем виде представлена в определениях образования, воспитания, обучения статьи 2 Федерального «Закона об образовании в Российской Федерации» в его актуальной редакции, а также в статье 12 [10]. Состав участников отношений в сфере образования России также приводится в статье 2 указанного Закона как нормативного документа, наряду с Конституцией РФ, высшего законодательного уровня.

В	электронном	источнике	URL:

https://fs.znanio.ru/d5af0e/d9/03/1148de0d4a88102e1beb82222cae09f454.jpg (Дата обращения: 17.08.2023) (главная страница портала недоступна) помещен рисунок, на котором показана модель личности обучающегося, представляющая собой набор таких качеств:

- активная жизненная позиция;
- способность самостоятельно приобретать знания и умение пользоваться ими для решения новых познавательных и практических задач;
- способность к критическому и творческому мышлению, генерирование новых идей;
- формирование целостной картины мира;
- способность к самореализации;
- ориентированность на главные идейно-нравственные ценности общества;

- профессиональная компетентность, грамотная работа с информацией, коммуникабельность, контактность, самосовершенствование
- высокий уровень общей культуры, интеллигентность.

В этом перечне можно проследить его связь с универсальными и общепрофессиональными компетенциями,ложенными в ФГОС высшего образования РФ.

На сайте gornovosti.ru размещен электронный ресурс URL: <https://gornovosti.ru/news/76713/?ysclid=llcd99yrga368187534> (дата обращения: 15.08.2023) под названием «Работодатели назвали главные качества выпускников». Материал опубликован 26 июля 2020 г. Названы следующие качества:

«Ответственность – именно это качество молодых специалистов считают главным большинство работодателей. Таковы данные опроса, проведённого АНО «Россия – страна возможностей». В исследовании участвовали представители более ста компаний. Ответственность как конкурентное качество отметили 75 процентов опрошенных.

Также при приёме на работу выпускников руководители оценивают, насколько человек коммуникабелен, исполнителен, целеустремлён. Любопытно, что амбициозность соискателя важна только для каждого десятого начальника.

Что же ещё ценят руководители в молодых специалистах? Например, способность обрабатывать и систематизировать информацию. Также важны умения работать в команде, представлять и отстаивать свою точку зрения. А ещё, если вы хотите стать частью крупной и перспективной компании, нужно быть способным перевести любую проблему в задачу.

По мнению руководителей, для молодых специалистов не столь важны лидерские качества. Умение вести за собой других ценно, но не принципиально.

Самым эффективным способом проверить выпускника работодатели считают собеседование. Также ребятам предлагают выполнить тестовое задание, решив реальную рабочую задачу. Кроме того, шансы на трудоустройство повыша-

ются у тех, кто успешно прошёл стажировку в компании. А ещё для работодателей важен вуз, который окончил молодой специалист. Оценки в дипломе при этом смотрит лишь каждый пятый руководитель» [1].

В этом и иных материалах на тему качеств выпускников можно отметить наличие склонности к обобщениям в процессе формулировки качеств, неконкретности, отсутствует проработка критериев критическо-аналитического подхода и умного целеполагания.

Л. Тобиас, опытный и успешный клинический психолог, бизнес-консультант, работавший в крупных фирмах разного профиля, рекомендует следующий набор исследуемых личностных характеристик работников:

«1. *Интеллектуальные характеристики.* Уровень и качественные особенности интеллекта, когнитивные стили, степень реализации интеллектуальных возможностей.

2. *Эмоциональные характеристики.* Эмоциональная стабильность, способы эмоциональной адаптации, сила «эго», основные ценности, уровень интеграции эмоциональной сферы, волевые качества и т. д.

3. *Мотивационные характеристики.* Уровень побуждения, психологические потребности, сравнительная сила их влияния на поведение.

4. *Понимание себя и окружающих.* Способность к объективности, восприимчивость, способность к самонаблюдению, открытость новому опыту, «психологичность» мышления, эмпатия, преобладающие типы психологической защиты и т. д.

5. *Характеристики общения.* Склонность к доминированию/подчинению, доброжелательность, способность к сотрудничеству, такт, гибкость, желательная межличностная дистанция и т. д.

6. *Деловые характеристики.* «Технические» навыки, умение руководить, организаторские таланты, умение координировать, управлять, планировать, брать на себя ответственность, стиль управления и т. д.» [9, с. 37–38].

Для выпускника важно уметь представлять свои профессиональные и личностные качества в привлекательном и убедительном для работодателя виде. Полезной с точки зрения конкретизации и обоснования своих качеств является методика создания собственного бренда. Например, в книге «Стань брендом» рекомендуются аспекты формирования своего бренда, приведенные в табл. 1.

Таблица 1

Десять главных навыков для формирования бренда (пример) [2, с. 49–50]

Десять главных навыков	Десять главных навыков. Вывод:	Обоснование десяти главных навыков
1. Высокий уровень коммуникабельности	1. Может говорить с кем угодно и о чем угодно	Участник Национальных соревнований по произнесению тостов. Три года подряд признавался лучшим продавцом в проведении устных презентаций /документальное подтверждение/
2. Способность выполнять большой объем работы	2. Трудоголик с хорошими способностями	Работал одновременно на двух торговых точках (где обычно нанималось два человека), увеличив товарооборот на обеих /Цифры/
3. Очень организованный	3. Очень организованный	Имеет репутацию человека с идеальным порядком на рабочем столе и в документации В организации прошел курс Франклина Кови /документ, сертификат/ /Бизнес-тренинги Ф. Кови «Мы помогаем организациям добиваться результатов, невозможных без глубоких изменений в поведении людей». 7 навыков эффективных людей, лидерство/
4. Стремление к успеху	4. Присутствие мотивировки	Входил в основной состав футбольной команды в колледже Во время обучения в колледже работал полный рабочий день
5. Умение находить общий язык с коллегами	5. Хорошо работает с любыми сослуживцами	Всегда отбирался для групповых проектов Известен как человек, отлично работающий в команде
6. Отличное знание математики	6. Математические способности	Попал в десятку сильнейших на олимпиаде по математике
7. Очень энергичный	7. Энергичный	Все говорят, что у него больше энергии, чем у кого бы то ни было
8. Свободный японский	8. Говорит по-японски	Жил в Японии два года, будучи единственным иностранцем в маленьком городе
9. Физически развитый	9. В хорошей физической форме	Ежегодные проверки подтверждают физическое и психическое здоровье Тренировки в спортзале четыре раза в неделю
10. Знание компьютера	10. Опытный ПК-пользователь	Владеет всем деловым обеспечением Майкрософт

		Продвинутый компьютерный пользователь более десяти лет
--	--	--

Профиль работника, выпускника системы образования состоит из определяемых субъектами трудовых отношений профессиональных и личностных качеств, как способствующих (приемлемых), так и препятствующих (неприемлемых) достижению успеха.

Методологией отношений между работниками и бизнесом, реализацией функций управления занимается наука и практика управления персоналом. В частности, концепция подбора персонала опирается на такое требование: организация должна иметь представление о качествах претендента на рабочее место как профессионала и личности, а кандидат на занятие должностной позиции в организации должен представить профессиональное резюме, в котором отражены основания для его претензий на занятие вакансии, и доказать наличие требующихся качеств. Для доказательств достижений претендента на стадии отбора может потребоваться его портфолио и иные материалы, подтверждающие квалификацию.

За основу обобщенного профиля выпускника высшей школы следует принять определяемые ФГОС 3++ универсальные компетенции (общесистемные), общепрофессиональные компетенции, профессиональные компетенции. Конкретизация, степень наличия качеств определяется на уровне организации-работодателя.

Исходные требования к профессиональной части профиля – профессиональные стандарты, квалификационные характеристики руководителей, специалистов и других служащих, Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР). На рабочих местах требования к работнику как профессиональному, его обязанности, права и ответственность вносятся в Должностную инструкцию либо в так называемый функционал. Отметим, что даже на уровне организации не все должностные инструкции содержат количественные, качественные, временные нормы исполнения

обязанностей. Проверка уровня профессионализма осуществляется на основе документов об образовании, в процессе приемочных испытаний, в течение испытательного срока посредством наблюдения за трудовым поведением и оценки результатов труда новичка со стороны коллег, руководителей.

Социально-психологические качества выпускников, как положительные, так и девиантные, могут опираться модели личности, выбранные из множества моделей личности в психологии и социологии, такие, к примеру, как модель З. Фрейда, модель К. Юнга, модель Майерс-Бриггс, модель психологической структуры личности В.Г. Крысько, модель трудового потенциала, модели отдельных психологических и социально-психологических качеств, таких, как сознание, восприятие, направленность, умственный и эмоциональный интеллект, характер, темперамент, потребностей, мотивов, коммуникативные качества и другие, признанные специалистами важными для успеха в профессии, в должности. Сопутствующая проблема – их измерение, определение приемлемых качеств и их сочетаний, методы измерения качеств и свойств, предоставляющих достаточно валидные результаты.

Проблема недостаточной организованности взаимодействия системы образования и работодателями.

Конкретизация требований к выпускнику как профессиональному и личности осуществляется в реальной организации-работодателе. В то же время у участников отношений в сфере образования недостаточно сформирована мотивация к сотрудничеству как для достижения цели конкретизации требований к выпускникам со стороны конкретного рабочего места и коллектива, так и для приближения уровня подготовленности обучающегося к успешной деятельности на реальном рабочем месте в реальной организации.

Проблема нормирования и измерения качеств аспектов профиля выпускника.

Методы измерения ожиданий, ценностей, мотивов, качеств и их валидность разнообразны. Критерий измеряемости является ключевым в целеполагании. В отсутствии показателей исчезает возможность более-менее объективно оценить

направления развития, направления изменений, степени приближения к ожидаемому результату и открываются возможности для субъективизма, волюнтаризма, давления.

При этом в гуманитарных науках широко используются методы измерения, построенные на теориях иностранного происхождения, они могут применяться с крайней осторожностью, поскольку разработаны на основе исследования индивидов и социумов, сформировавшихся в иных, по отношению к российским, условиях: политических, экономических, исторических, правовых, национальных, условиях среды, социокультурных, в т.ч. этических, религиозных.

Напомним основные группы социально-психологических методов, индивидуальных и групповых: интроспекция, наблюдение намеренное и ненамеренное, личностные опросники (называемые тестами), методы проективные, социометрические, экспертные индивидуальные и групповые, направленные на использование группового потенциала, шкальные.

В качестве примера назовем популярный опросник OPQ 32 – профессиональный личностный опросник от компании SHL, который представляет собой развитие 16-факторного личностного опросника – психодиагностической методики, разработанной институтом под руководством Рэймонда Кеттелла.

Многие простые по содержанию и обработке результатов популярные методы измерения качеств не проходят проверку на валидность и надежность и не могут использоваться в качестве серьезного инструментария.

Коэффициент валидности определяется через корреляцию диагностических оценок и значений какого-либо критерия профессиональной успешности (производительность, доход, темпы продвижения и т. п.). В табл. 2 показаны валидности различных диагностических методов, определенные российскими индустриальными психологами.

Таблица 2

Валидность различных диагностических методов [5, с. 244]

Метод	Валидность	
	min	max

Интервью	0,00	0,25
Тесты достижений	0,10	0,20
Тесты интеллекта	0,20	0,30
Личностные тесты	0,20	0,40
Ситуативные методы	0,20	0,30
Суждения коллег	0,30	0,50
Биографические методы	0,40	0,70
Ассесмент-центр	0,40	0,75

Достижение убедительных результатов при оценке личностных качеств обеспечивается применением для их определения комплекса мер, например, «батареи тестов», работы высоко профессиональных экспертов и значительных затрат, но только системный подход обеспечивает приемлемую валидность результатов отбора или оценки и прогнозируемость желательного трудового поведения и результативность потенциального или вновь обученного работника.

Список литературы

1. Работодатели назвали главные качества выпускников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gornovosti.ru/news/76713/?ysclid=llcd99угра368187534> (дата обращения: 15.08.2023).
2. Андрузия Д. Стань брендом / Д. Андрузия, Р. Хаскинс. – М.: АСТ: Аст-рель, 2006.
3. Ганзенко А. Современные проблемы систем образования в России // Образовательный портал «Справочник» [Электронный ресурс]. – Режим доступа https://spravochnick.ru/pedagogika/chto_takoe_obrazovatelnaya_sistema/sovremenneye_problemy_sistem_obrazovaniya_v_rossii/ (дата обращения: 13.08.2023).
4. Информационный портал про воспитание и обучение детей «Курс на развитие» [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://uookn-kursk.ru/wp-content/uploads/9/8/0/980e739c7ea81bb90b7783a785a6ff6c.jpeg> (дата обращения: 13.08.2023).
5. Психология менеджмента / под ред. проф. Г.С. Никифорова. – СПб.: Изд-во С.-Петербургского университета, 2000.
6. Серединская С.А. Актуальные проблемы современного образования в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://www.art->

talant.org/publikacii/39922-aktualnye-problemy-sovremennoego-obrazovaniya-v-rossii] (дата обращения 13.08.2023).

7. Спивак В.А. Системный подход и системное мышление как универсальная компетенция специалиста и руководителя: монография. – Чебоксары: Среда, 2022. – ISBN 978-5-907561-59-5. doi:10.31483/a-10424. EDN DWYNLX

8. Спивак В.А. Лидерство: учебник для вузов / В.А. Спивак. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2023. – 397 с. – ISBN 978-5-534-17456-4 // Образовательная платформа Юрайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/533144> (дата обращения: 06.08.2023).

9. Тобиас Л. Психологическое консультирование и менеджмент: взгляд клинициста / Л. Тобиас. – М.: Класс, 1997.

10. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 17.02.2023).

Спивак Владимир Александрович – почетный работник ВПО, д-р экон. наук, профессор кафедры социологии и управления персоналом ФБГОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет, Россия, Санкт-Петербург.
