# ОТ “HEADHUNTING” К “HEAD-GROWING”

**ШАЙДУЛЛИНА Альбина Рафисовна** – д-р пед. наук, проф., зав. кафедрой «Иностранные языки», Альметьевский государственный нефтяной институт. E-mail: albina-plus@mail.ru

***Аннотация.*** *В данной статье рассматривается технология непрерывного «включенного» поиска и отбора перспективных студентов представителями базовых предприятий, выгодно отличающаяся от зарубежных аналогов, таких как Headhunting, Assessment. Она основана не только на выявлении и отборе, но и на взращивании и содействии в самоопределении студентов за счет развития у них устойчивой мотивации и установок на непрерывное самообразование, саморазвитие, самопрезентацию. Это в значительной мере способствует повышению конкурентоспособности выпускников вуза на рынке труда.*

***Ключевые слова:*** *включенный отбор, конкурентоспособность выпускников, самопрезентация, рынок труда, образовательная и карьерная траектория*

***Для цитирования:*** *Шайдуллина А.Р.* От “headhunting” к “head-growing” // Высшее образование в России. 2016. № 8-9 (204). С. 117–122.

На рынке образовательных услуг сегодня востребованы не просто высококвалифицированные специалисты, а всесторонне грамотные творческие личности, которые самостоятельно «добывают» необходимые знания и на их основе создают новое знание, принося своим фирмам большую прибыль. Таких выпускников можно назвать элитными личностями, а воспитать их возможно лишь в условиях аналогичной элитной подготовки – особой системы организации учебно-научного и воспитательного процессов [1]. На наш взгляд, такая подготовка может быть реализована не только в элитарном, но и в любом вузе, который способен сконцентрировать необходимые ресурсы на одном или нескольких направлениях профессионального образования.

Для того чтобы высшая школа выпускала конкурентоспособных, ответственных за собственную и корпоративную успешность специалистов, Р.М. Лобацкая предлагает направлять её усилия на развитие четырёх главных групп качеств инновационной личности: креативность, коммуникативность, компетентность и компетенции [2]. При этом автор призывает к пониманию того, что в разных видах инновационной деятельности данные четыре «К» присутствуют в разных пропорциях и это необходимо учитывать при организации учебного процесса:

- у студентов, обнаруживающих интерес к техническому творчеству (креативно-инновационная личность), способных как создавать новый продукт, так и оценивать созданное другими, а также имеющих

способности и стремление доводить этот продукт до реализации, образовательный вектор должен быть направлен на приобретение компетенций и развитие коммуникативности. Сферами востребованности кадров с развитыми креативно-инновационными способностями могут быть прикладная наука, образование, производство и бизнес;

- у студентов, имеющих способности к научному творчеству (инновационно-креативная личность), образовательный вектор должен быть ориентирован на приобретение компетентности и развитие творческих способностей. Данные специалисты востребованы фундаментальной наукой и образованием, учреждениями творческой специфики;
- у студентов, склонных к публично-социальной деятельности (публично-инновационная личность), образовательный вектор должен быть ориентирован на приобретение компетентности и развитие коммуникативности. Из таких специалистов формируются политики, общественные деятели, гуманитарии, задействованные в общественных и общественно-политических институтах;
- у студентов, имеющих способности к организационной деятельности (организационно-инновационная личность), образовательный вектор необходимо направлять в сторону обретения компетенций и развития собственной инновационной креативности. Таким специалистам прямая дорога в бизнес и на производство, так как им принадлежит роль реформаторов, способных поднимать производство/бизнес на современный уровень и делать любое предприятие локомотивом отрасли.

Анализ вышеперечисленных моделей позволяет констатировать, что они вполне отвечают оформившемуся социальному заказу на инновационную личность как основу общества, развивающегося за счет прорывных технологий. В этой связи Р.М. Лобацкая говорит о потребности в разработке подходов к созданию образовательных программ, базирующихся на индивидуальных учебных планах. Однако для осуществления подобной масштабной работы нужен соответствующий интеллектуальный потенциал профессорско-преподавательского состава, так как интеллект порождается прежде всего интеллектом. Не желая отставать в области образования от развитых стран мира, российское государство и общество, тем не менее, тратят на одного студента в 10 раз меньше, чем в этих странах [3]. Следовательно, такая подготовка может быть реализована только в элитарном вузе и такое образование будет доступным лишь для небольшой части избранных, что не приблизит Россию к решению задачи создания массового, качественного, доступного и эффективного высшего образования, главной целью которого является обеспечение производства квалифицированным персоналом, от которого зависит развитие экономики страны.

Необходимо отметить, что создание элитных ведущих университетов происходило в основном в столичных городах, географически отдаленных от предприятий. Многие периферийные вузы создавались как втузы при базовых предприятиях и накопили богатый и ценный опыт установления связей между образовательными учреждениями и промышленными предприятиями, потеря которого, безусловно, сказывается на эффективности самих предприятий.

Проблема поиска перспективных кадров является актуальной для всех предприятий и организаций независимо от их профессиональной направленности и территориальной расположенности. Наличие квалифицированных специалистов является одним из основных элементов обеспечения конкурентоспособности предприятий и отрасли. Во многих регионах России функционируют торгово-промышленные палаты, где выполняется комплекс разнообразных

видов услуг, в том числе по поиску и подбору персонала, организуются отделы, кадровые агентства, осуществляющие проекты по развитию рынка труда, ориентированные на решение проблем острой нехватки квалифицированных кадров, формируются и поддерживаются информационные базы вакансий. Агентства по подбору персонала применяют широкий спектр методов и технологий: поиск работников через средства массовой информации, в собственной базе данных, прямой отбор кандидатов с использованием разнообразных методик (в диапазоне от оценочных тестов до процедур различного содержательного анализа).

Руководители организаций отдают предпочтение внешним источникам поиска персонала, где значительную долю занимает Интернет. Это значит, что специалисты-рекрутеры не пользуются особым доверием среди руководителей предприятий. В принципе, это вполне объяснимо, если учесть, что деятельность центров по поиску персонала в основном сводится к таким методам, как Headhunting и Assessment, суть которых заключается в том, что участники проходят через серию различных испытаний (профессиональные и психологические тесты, деловые и ролевые игры, самопрезентация, дискуссии, упражнения и т.д.). При этом оценочная сессия обычно длится один-два дня. После обработки полученной информации делается заключение с оценкой деловых и личностных качеств участника тестирования, с прогнозом относительно профессиональной деятельности и рекомендациями по его профессиональному и личностному развитию [4].

Безусловно, отбором и наймом персонала должен заниматься профессионал, однако в свете задачи обеспечения тесного взаимодействия образовательных учреждений с производством требуются более совершенные методы подбора перспективных кадров для сведения ошибок к минимуму. В связи с этим в Альметьевском государственном нефтяном институте реализуется технология партнерства вуза с базовым предприятием в подготовке будущих кадров технического профиля, направленная на стимулирование профессиональных интересов молодежи и выбор студентами индивидуальных образовательных и карьерных траекторий (*Табл. 1*).

Отметим некоторые обозначенные *в таблице 1* позиции. Используемая система тестирования по каждой дисциплине не решает задачи определения профессиональной пригодности студентов, так как средства единовременной диагностики не позволяют отличать одаренных от природы студентов от «натасканных», ибо при такой процедуре ряд профессионально-значимых личностных характеристик студентов выпадает из рассмотрения.

Среди требований заказчиков кадров к профессиональным знаниям и умениям выпускника вуза основными являются: умения в сфере производственно-технологической деятельности; навыки организационно-управленческой деятельности; профессиональные знания; метапрофессиональные качества. Необходимо также отметить, что среди студентов, не показавших хороших результатов тестирования, могут быть и те, кто успешно проявляет себя в научно-исследовательской деятельности.

Такой подход к процессу подготовки конкурентоспособного выпускника накладывает на преподавателя роль «промоутера» своих студентов и одновременно поддерживает интерес студентов к предмету за счет привлечения к оценке их работы представителей предприятий. Работодатели осознают необходимость такой процедуры и отмечают, что в этом случае преподаватель как научный руководитель вооружает студентов необходимыми мыслительными инструментами, которые ему пригодятся в дипломном проектировании и в дальнейшем. Преподаватели также от-

*Таблица 1*

**Поэтапное содержание деятельности вуза и базовых предприятий в подготовке будущих специалистов для нефтяной отрасли**

| Этапы | Содержание деятельности ПАО «Татнефть» | Содержание деятельности АГНИ |
|---|---|---|
| Пропедевтический | - Формирование прогноза вакантных рабочих мест;<br>- создание экспертной комиссии для работы со студентами;<br>- ознакомление со спецификой образовательной деятельности высшего учебного заведения (курсы повышения квалификации);<br>- выбор методик диагностики профессиональной готовности студентов к будущей профессиональной деятельности.<br>- организация экскурсий на предприятие; профессиональных консультаций для студентов по избранной специальности;<br>- организация стажировок ППС на предприятия и информирование о нововведениях на производстве. | - Организация курсов повышения квалификации для специалистов предприятия в целях их ознакомления со спецификой образовательной деятельности в вузе;<br>- разработка учебных и внеаудиторных мероприятий, направленных на формирование компетенций учащихся;<br>- разработка методик диагностики профессиональной готовности студентов к будущей профессиональной деятельности;<br>- стажировки на предприятия для ознакомления с производственными нововведениями;<br>- вовлечение производственников в учебно-воспитательный процесс;<br>- внесение коррективов в рабочие программы по дисциплинам в соответствии с производственными нововведениями. |
| Первичный отбор | - Осуществление тестирования студентов по каждой дисциплине и присутствие на экзаменах;<br>- присутствие на студенческих конференциях, научно-практических семинарах с целью оценки научных работ студентов;<br>- приглашение отличившихся студентов на конференции, проводимые на предприятиях;<br>- организация ресурсной и резервной групп студентов. | - Создание для производственников условий для проведения компьютерного тестирования студентов по каждой дисциплине;<br>- приглашение производственников на экзамены, студенческие конференции, научно-практические семинары для оценки работ студентов и выявления из них лучших;<br>- организация подготовки студентов к участию в конференциях, проводимых на предприятиях. |
| Вторичный отбор | - Осуществление реорганизации ресурсной и резервной группы студентов по результатам успеваемости в учебной, научной и общественной деятельности;<br>- организация распределения отобранных студентов на производственно-профессиональную и преддипломную практики;<br>- формирование списка руководителей дипломных проектов от предприятий;<br>- создание базы с личными данными отобранных студентов. | - Организация распределения студентов в ресурсную и резервную группы;<br>- выявление будущего кадрового потенциала из числа студентов для работы в системе профессионального образования с целью сохранения преемственности поколений в научно-педагогической и научно-технической школе;<br>- выявление студентов, способных к научно-исследовательской деятельности, для продолжения учебы в магистратуре, аспирантуре с целью обеспечения кадровым потенциалом отраслевых НИИ;<br>- формирование списка научных руководителей из числа ППС высшего учебного заведения (консультантов). |
| Заключительный | - Открытие доступа к справочно-информационному разделу предприятий;<br>- организация практикумов в режиме on-line с руководителями дипломных проектов и главными специалистами предприятий;<br>- участие на защитах дипломных проектов;<br>- внесение коррективов в дальнейшее совместное решение задач. | - Предоставление работодателям возможности пользования УМК для эффективного консультирования и руководства дипломными проектами студентов;<br>- организация защит дипломных проектов с приглашением работодателей;<br>- внесение коррективов в дальнейшее совместное решение задач. |

мечают, что это помогает им готовить понятийную структуру осваиваемого студентами предметного содержания в соответствии с их психофизиологическими возможностями. Таким образом, преподаватель занимается не только активизацией, но и оптимизацией познавательной активности студентов, а оценка работодателя позволяет «держать руку на пульсе» образовательного процесса, с тем чтобы он был направлен на потребности производства. Следует отметить соответствие функциональных модулей профессионально-направленного структурированного предметного содержания и учебно-воспитательных средств, применяемых при целенаправленном формировании ключевых компетенций, способствующих опережающему характеру профессиональной подготовки.

Раннее включение студентов в научно-исследовательскую деятельность необходимо еще и потому, что формирование вышеперечисленных компетенций студентов предполагает также и выработку у них способностей решать задачи в нестандартных ситуациях реальной производственной деятельности (прежняя система отбора ориентировалась на систематическое тестирование, которое при всех своих достоинствах ограничивалось стандартным решением предложенных задач и проверкой механической памяти).

Усовершенствованная процедура отбора с организацией ресурсной и резервной групп студентов позволяет держать их в условиях конкурентной среды не только в учебной, но и во внеаудиторной деятельности, самостоятельной работе и дополнительном самообразовании: наличие резервной группы не даёт расслабляться тем, кто находится в ресурсной группе. Итоговым этапом является конкурсный отбор, к которому студенты формируют свой портфолио.

Необходимость создания двух групп – ресурсной и резервной – с гибкой системой перехода студентов из одной в другую обусловлена тем, что в настоящее время отсутствует система распределения выпускников учебных заведений, которая в прежние времена гарантировала им занятость по специальности. Ситуация для выпускников обостряется и тем обстоятельством, что бакалавры вынужденно находятся в условиях жесткой конкуренции с магистрами и специалистами, имеющими опыт работы. Поэтому процедура формирования резервной группы выступает определенным адаптирующим и мотивирующим фактором, приближающим их к будущей реальности, а также побуждающим инструментом в построении собственной образовательной траектории.

### Литература

1. *Мануйлов В.Ф., Федоров И.В.* Проблемы формирования системы элитной подготовки специалистов в области техники и технологии // Инновации в высшей технической школе России. М., 2002. Вып. 1.
2. *Лобацкая Р.М.* Формирование инновационной личности как одна из проблем опережающего инновационного образования // Инженерное образование. 2007. №4. С. 52–57.
3. *Плаксий С.* Интеллект течет туда, где его ценят и стимулируют // Вопросы высшей школы. 2005. № 10. С. 10–12.
4. *Шайдуллина А.Р., Иваненко Н.А.* Механизмы подготовки и отбора будущих конкурентоспособных специалистов технического профиля. Кемерово: КРИПРО, 2012.

*Статья поступила в редакцию 08.07.16.*

## FROM "HEADHUNTING" TO "HEAD-GROWING"

***SHAIDULLINA Albina R.*** – Dr. Sci. (Pedagogy), Prof., Head of the Foreign Languages Department, Almetyevsk State Oil Institute, Almetyevsk, Russia. E-mail: albina-plus@mail.ru

***Abstract.*** The paper discusses a technology of continuous «included» search and selection of prospective students by representatives of the basic enterprises which favorably differs from foreign analogues, such as Headhunting, Assessment, since it is based not only on the identification and selection, but on the growing and assistance to students' self-determination through development of sustainable motivation and attitudes on a continuous self-education, self-determination, self-development, self-presentation in the labor market, which contributes significantly to increasing the competitiveness of university graduates.

***Keywords:*** included selection, competitive graduates, self-presentation, labor market, education and career path

***Cite as:*** Shaidullina, A.R. (2016). [From "Headhunting" to "Head-Growing"]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 8-9 (204), pp. 117-122. (In Russ., abstract in Eng.)

### References

1. Manuilov, V.F., Fedorov I.V. (2002). [Problems of Formation of the System of Elite Training in the Field of Engineering and Technology]. *Innovatsii v vysshei tekhnicheskoi shkole Rossii* [Innovations in Higher Technical School of Russia]. Moscow, Vol. 1. (In Russ.)
2. Lobatskaya, R.M. (2007). [Formation of Innovative Personality as one of the Problems of Advancing Innovative Education]. *Inzhenernoe obrazovanie* [Engineering Education]. No. 4, pp. 52-57. (In Russ.)
3. Plaksiy, S. (2005). [Intelligence Flows to where it is Appreciated and Stimulated]. *Voprosy vysshei shkoly* [Issues of Higher Education]. No. 10, pp. 10-12. (In Russ.)
4. Shaidullina, A.R., Ivanenko, N.A. (2012). *Mekhanizmy podgotovki i otbora budushchikh konkurentosposobnykh spetsialistov tekhnicheskogo profilya* [Mechanisms for Training and Selection of Future Competitive Technical Specialists]. Kemerovo: ICAM Publ. (In Russ.)

*The paper was submitted 08.07.16.*