

УДК 332.1

КАКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ ВОСТРЕБОВАНЫ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА

О. Н. Беленов, И. В. Шилова

Воронежский государственный университет

Поступила в редакцию 26 декабря 2016 г.

Аннотация: проанализированы компетенции, востребованные на региональном рынке труда, рассмотрены подходы к оценке уровня владения необходимыми компетенциями для обеспечения конкурентоспособности выпускников вузов, обоснованы подходы к формированию эффективных методов взаимодействия вузов и рынка труда для повышения качества обучения, способствующих эффективному развитию компетенций по специальностям, актуальным для регионального рынка труда.

Ключевые слова: центр компетенций, ключевые компетенции, профессиональные стандарты, карта компетенций, проблемы трудоустройства выпускников вузов, требования работодателей к выпускникам.

Abstract: the competence demanded by the regional labor market have been analyzed, the approaches for evaluation of the level of necessary competences to ensure the competitiveness of graduates have been studied, approaches to the formation of effective methods of interaction between universities and the labor market to improve the quality of education have been grounded.

Key words: competence center, key competencies, professional standards, competency map, the problem of employment of college graduates, employers' requirements for graduates.

В экономике региона проблема дисбаланса спроса и предложения на рынке труда остается острой на протяжении многих лет. Одним из способов преодоления существующей диспропорции является совершенствование системы управления образовательной деятельностью вузов, которая должна быть ориентирована в первую очередь на рынок и конечных внешних потребителей предоставляемых образовательных услуг, т.е. работодателей (предприятия, организации, органы государственной власти и др.). Принимая на работу выпускников вузов, рынок труда ожидает от них владения комплексом профессиональных, внутриличностных, коммуникативных компетенций, соответствующих уровню развития инновационной модели экономики и общества.

Своевременная адекватная реакция на меняющиеся требования регионального рынка труда позволяет системе образования обеспечивать потребности экономики региона в обновлении и пополнении кадров, выпускать востребованных специалистов, способных плодотворно работать в условиях конкуренции на рынке труда. Система

высшего образования, являясь составляющей общей социально-экономической системы региона, оказывает непосредственное влияние на рынок труда региона, способствуя развитию региональной экономики и области в целом.

Стратегический подход к подготовке конкурентоспособных выпускников предусматривает всестороннее изучение факторов, оказывающих влияние на формирование конкурентоспособных качеств индивида (выпускника) для обладания оптимального сочетания компетенций, которые позволяют осуществлять эффективную работу в организации.

В российской научной литературе с понятием ключевых компетенций зачастую отождествляются общие, базовые, универсальные, транспредметные, метапредметные, метапрофессиональные, а также систематичные компетенции [1]. Например, Э. Ф. Зеер относит к ключевым или универсальным «компетенции широкого спектра использования», которые определяют «реализацию специальных компетентностей и конкретных компетенций» [2].

Немецкий ученый Ф. Вайнерт в числе ключевых компетенций (компетентностей) называет среди прочих владение устной и письменной речью

на родном языке, математику, чтение и восприятие информации, иностранные языки, навыки использования медийных средств, стратегии обучения, социальные навыки, нестандартное мышление, способность к критической оценке информации, самокритику, таким образом компетентности по Вайнерту – это «наличные когнитивные способности и навыки индивида решать определенного рода проблемы, которые индивид может иметь или овладеть ими посредством обучения, как и связанные с ними мотивационные, волевые и социальные предрасположенности и способности, позволяющие использовать» [3].

В рамках проекта программы Европейского Союза «Эразмус плюс» «COMPLETE – Создание центров по развитию компетенций и навыков трудоустройства» (Establishment of Centers for Competence and Employability Development), реализуемого в Воронежском государственном университете, было проведено исследование, в рамках которого изучались компетенции, востребованные на рынке труда с точки зрения представителей трех целевых аудиторий: работодатели, выпускники и студенты.

Наряду с оценкой значимости компетенций в ходе исследования выявлялись условия и возможности трудоустройства выпускников вуза, успешного развития их карьеры, оценка ожиданий работодателей в отношении выпускников вузов, представление о процессе трудоустройства с точки зрения студентов и выпускников вузов на региональном уровне [4].

Оценка значимости компетенций, оказывающих наибольшее влияние на возможность трудоустройства выпускников вузов, осуществлялась с применением порядковой шкалы, которая позволяет выявить относительные различия между измеряемыми характеристиками и дает возможность упорядочить ответы в иерархическом порядке. С учетом существующих подходов к типологии ключевых компетенций (когнитивных, межличностных и внутриличностных) были выделены следующие группы, каждая из которых включала набор определенных компетенций:

1) общепрофессиональные компетенции (навыки поиска и обработки информации; навыки работы с компьютером и в Интернете; умение грамотно вести деловую переписку, составлять отчеты, доклады, другие документы; понимание бизнес-процессов деятельности предприятия и их взаимосвязей; грамотный русский язык; знание иностранных языков);

2) коммуникационные компетенции (умение проводить переговоры; умение презентовать производимый продукт, услугу; способность ясно выражать свои идеи; способность налаживать контакты в коллективе; способность выстраивать контакты с контрагентами компании (клиенты, поставщики и т.п.);

3) поведенческие характеристики (ответственность, дисциплинированность; нацеленность на результат; умение соответствовать корпоративным нормам, сохранять лояльность компании; способность эффективно использовать рабочее время; способность работать в любых условиях, под давлением, в стрессовой ситуации; умение выстроить процесс работы в организации);

4) умения, связанные с работой в команде (способность мотивировать других к работе; умение взять на себя ответственность; мотивированность оспаривать существующие идеи и мнения; способность работать в команде и достигать коллективных целей; умение корректно отстаивать свою позицию; позитивное отношение к окружающей действительности);

5) аналитические компетенции, способности к самообразованию и профессиональному росту (способность быстро осваивать новые знания; нацеленность на карьерный рост; аналитическое мышление; готовность к постоянному профессиональному росту; системность мышления, способность просчитывать последствия принимаемых решений);

6) инновационные компетенции (видение новых возможностей; способность генерировать новые идеи; инициативность, самостоятельность; умение абстрагироваться, выйти за пределы ситуации) [5].

Выборка формировалась детерминированным способом с использованием квотного подхода, сбор информации осуществлялся с применением метода онлайн-опроса. По результатам первого этапа анкетирования по Воронежской области были получены 361 заполненная анкета, распределение по трем целевым аудиториям представлено в табл. 1.

Т а б л и ц а 1

Распределение представителей целевой аудитории

Целевая аудитория	Количество	Процент в общем количестве заполненных анкет
Студенты	240	66,5
Выпускники	92	25,5
Работодатели	29	8,0

Результаты исследования

1. Характеристика процесса трудоустройства с точки зрения студентов и выпускников вузов

Вопросы трудоустройства по окончании высшего учебного заведения являются актуальными для большинства молодых специалистов, более половины выпускников искали или находятся в поисках работы, среди студентов доля планирующих заниматься поиском работы составляет 80 % (табл. 2). Значительное количество воронежских выпускников (41,3 % от опрошенных в данной группе) не осуществляет в настоящий момент поиск работы, что, возможно, связано с более реальной оценкой представителями этой группы ситуации на рынке труда и пониманием сложностей трудоустройства по сравнению со студентами, находящимися еще в процессе обучения и имеющими абстрактное представление о востребованности их как специалистов в реальном экономическом секторе.

В процессе поиска работы представители молодого поколения используют или планируют использовать различные способы для получения необходимой информации и достижения поставленной цели, такие как «цивилизованные» (рекрутинговые агентства, специализированные сайты, объявления в сми), так и неформальные (помощь

родственников, знакомых). Достаточно большое количество студентов (41,5 %) эффективным способом поиска работы считает направление кафедры по результатам прохождения практики в ходе обучения, в отличие от выпускников, реально оценивающих ситуацию, в данной группе надежду на помощь вуза возлагают только 4,5 % опрошенных (табл. 3).

В ходе анкетирования осуществлялась оценка значимости критериев, на которые ориентируются студенты и выпускники в процессе поиска места будущей работы. Наиболее значимыми индикаторами для представителей современной молодежи являются, что вполне ожидаемо, уровень заработной платы, перспектива профессионального и карьерного роста (1, 2 и 3-е места по значимости соответственно, табл. 4). Имидж организации имеет определенное значение (4-е место), но, очевидно, не является критерием, заметно влияющим на предпочтения в ходе трудоустройства.

Возможность официального трудоустройства не является критично важной для представителей данной аудитории (5-е место), что вполне возможно обусловлено отсутствием опыта работы и недостаточным пониманием преимуществ оформления в соответствии со всеми требованиями ТК.

Т а б л и ц а 2

Поиск/планы поиска работы по окончании вуза

Вариант ответа	Выпускники (92 заполненные анкеты)		Студенты (240 заполненных анкет)	
	количество ответивших	процент от ответивших в группе	количество ответивших	процент от ответивших в группе
Да, искал работу, выпускники / буду искать работу, студенты	39	42,4	192	80,0
Сейчас нахожусь в поиске работы	7	7,6	39	16,3
Нет, не искал работу, выпускники / не буду искать работу, студенты	38	41,3	9	3,8
Отказ от ответа	8	8,7	0	0

Т а б л и ц а 3

Способы поиска работы

Способ поиска работы	Выпускники (92 заполненные анкеты)		Студенты (240 заполненных анкет)	
	количество	процент от ответивших в группе	количество	процент от ответивших в группе
Размещал(а) резюме в рекрутинговых агентствах / на специализированных сайтах	28	63,6	146	63,8
Искал(а) по объявлениям (газеты, Интернет, объявления в вузах и т.п.)	29	65,9	123	53,7
Помогли родственники и знакомые	18	40,9	131	57,2
Направила кафедра (после прохождения практики)	2	4,5	95	41,5

Т а б л и ц а 4

Оценка значимости критериев выбора места работы

Критерии выбора места работы	Место значимости критерия, мода
Имидж организации	4
Уровень заработной платы	1
Официальное трудоустройство	5
Перспектива профессионального роста	2
Перспектива карьерного роста	3
График работы (8-часовой рабочий день)	6

Выпускники и студенты выделяют две основные проблемы, связанные с процессом трудоустройства. Данные проблемы не являются рядопологающими, но одинаково значимы для представителей этой аудитории (первое место, табл. 5). В реальной рыночной ситуации выпускники сталкиваются с отсутствием достаточного количества вакансий в интересующей их сфере деятельности. Данная проблема скорее обусловлена дисбалансом между требованиями рынка и количеством специалистов, выпускаемых высшими учебными заведениями по определенным видам деятельности. Вторая, столь же острая проблема, связана по сути с самим статусом выпускников – отсутствие опыта работы. Студенты и выпускники полагают, что не обладают достаточными знаниями и навыками, которые позволяли бы им ориентироваться на рынке труда, что могло бы сделать про-

цесс трудоустройства более эффективным (3-е место по значимости). Недостаток практических навыков и нехватка знаний по специальности в рейтинге сложностей, связанных с поиском работы, находятся на 4-м и 5-м местах соответственно.

Т а б л и ц а 5

Оценка значимости трудностей в процессе трудоустройства

Трудности в процессе трудоустройства	Место значимости критерия, мода
Нехватка знаний по специальности	5
Отсутствие вакансий	1
Неумение применять знания на практике	4
Неумение ориентироваться на рынке труда	3
Отсутствие опыта работы	1

Молодые специалисты с высшим образованием, сталкиваясь с условиями и требованиями, предъявляемыми современным рынком труда, полагают, что трудности в процессе трудоустройства и в дальнейшем в ходе работы связаны с недостаточным объемом компетенций, сформированных в ходе обучения в вузе (табл. 6). По мнению студентов, наибольшие пробелы наблюдаются в отношении таких компетенций, как «умение проводить переговоры» и «умение грамотно вести деловую переписку» (47,9 и 45,4 % представителей этой группы соответственно).

Т а б л и ц а 6

Компетенции, в недостаточной мере сформированные в процессе обучения

Компетенции	Студенты, % от количества ответов в данной группе	Выпускники, % от количества ответов в данной группе
Навыки работы с компьютером и в Интернете	17,20	8,10
Умение проводить переговоры	47,90	48,60
Умение грамотно вести деловую переписку, составлять отчеты, доклады, другие документы	45,40	37,80
Понимание бизнес-процессов деятельности предприятия и их взаимосвязей	39,90	54,10
Способность мотивировать других к работе	27,70	18,90
Умение презентовать производимый продукт, услугу	25,20	32,40
Способность налаживать контакты в коллективе	25,20	13,50
Способность работать в команде и достигать коллективных целей	23,90	16,20
Умение корректно отстаивать свою позицию	31,90	21,60
Умение работать в специализированных программных продуктах (указать, каких именно)	12,60	21,60
Практические навыки по специальности (указать, какие именно)	31,50	21,60

Выпускники также отмечают нехватку знаний и навыков в «умении проводить переговоры» (48,6 %), но наибольшая проблема для представителей этой группы связана с недостатком «понимание бизнес-процессов деятельности предприятия и их взаимосвязей» (54,1 %). Треть выпускников отмечает недостаток формирования компетенций по умению презентовать товар/услугу.

2. Оценка ожиданий работодателей в отношении выпускников вузов

Представление о преимуществах молодых специалистов заметно различается у представителей исследуемых целевых аудиторий (студенты, выпускники и работодатели). Студенты наименее критично оценивают свои возможности, половина представителей этой группы считает, что причинами приема их на работу являются: готовность к дальнейшему обучению, высокий уровень мотивации к труду и профессиональной деятельности, качественная теоретическая подготовка и готовность начать карьеру с низовых ступеней (55,3, 54,9, 51,1 и 48,5 % соответственно, табл. 7).

Большинство выпускников (68,7 %) своим основным преимуществом полагают «готовность к дальнейшему обучению», другие причины, являющиеся основанием для предпочтения их работодателями, упоминаются заметно реже.

Готовность молодых специалистов к дальнейшему обучению является наиболее важной причиной их трудоустройства и для работодателей (79,3 %), которые также отмечают «высокий уровень мотивации к труду и профессиональной деятельности», характерный для выпускников вузов (65,5 %). Следует отметить, что оценка уровня

мотивации выпускников к профессиональной деятельности воспринимается работодателями не однозначно. С одной стороны, более трети представителей данной группы называют эту причину как мотив трудоустройства выпускников, с другой – при оценке причин отказа от приема на работу молодых специалистов также треть работодателей отмечает низкий уровень мотивации выпускников к профессиональной деятельности [6].

С целью осуществления более детального анализа потребностей рынка в отношении выпускников высших учебных заведений, определения набора необходимых компетенций для успешной деятельности в профессиональной сфере был проведен опрос работодателей методом глубинного интервью.

Потребность специалистов на предприятии обусловлена его сферой деятельности, наиболее востребованы инженеры, представители технических специальностей, программисты, технологи, экономисты, менеджеры.

Оценка уровня подготовки выпускников

По мнению работодателей, уровень теоретической подготовки выпускников характеризуется как удовлетворительный, однако двое из опрошенных отметили наличие пробелов и в теоретических знаниях молодых специалистов (программисты, IT-специалисты). Основные претензии к профессиональной подготовке выпускников связаны с нехваткой практических навыков, работодатели отмечали отсутствие элементарных навыков для выполнения практических задач, недостаток самостоятельности мышления. В отношении техниче-

Таблица 7

Выявление мотивов трудоустройства выпускников

Мотивы трудоустройства выпускников	Студенты, % от ответивших в группе	Выпускники, % от ответивших в группе	Работодатели, % от ответивших в группе
Качественная теоретическая подготовка	51,1	45,8	31,0
Готовность к дальнейшему обучению	55,3	68,7	79,3
Свобода от социальных ограничений, стереотипов	21,9	25,3	24,1
Более высокие показатели физического здоровья	13,9	4,8	0,0
Открытость инновациям	38,0	39,8	24,1
Готовность реализовать творческий потенциал	35,9	39,8	44,8
Готовность начать карьеру с низовых ступеней	48,5	33,7	37,9
Большая отдача за меньшие деньги	21,5	21,7	10,3
Высокий уровень мотивации к труду и профессиональной деятельности	54,9	38,6	65,5

ских специалистов было отмечено, что программы их подготовки «недостаточно ориентированы на опережающее обучение», в целом существует проблема с формированием инновационного мышления, «недостаточный уровень подготовки инженерных кадров инновационного типа». По мнению работодателей, уровень подготовки специалистов остается неизменным на протяжении последних лет, а в двух случаях была отмечена тенденция к ухудшению.

Система отбора кандидатов

На всех предприятиях, представители которых приняли участие в опросе, существует многоуровневая система отбора кандидатов. Первым этапом является отбор документов и резюме. Выявление уровня профессиональных знаний выполняется с помощью тестирования практически на всех предприятиях, в АО Концерн «Созвездие» прием на работу осуществляется по результатам прохождения стажировки. В дополнение к оценке профессиональных знаний проводится собеседование или тестирование сотрудниками отдела персонала для выявления личностных особенностей кандидатов, в первую очередь таких как коммуникативные, поведенческие компетенции, особое внимание уделяется оценке стрессоустойчивости будущих сотрудников. На ряде предприятий проводятся собеседования с руководителем направления, отдела для понимания места и роли сотрудника с учетом его будущей позиции в организации.

Внедрение профессиональных стандартов в соответствии с ТК РФ

Информацией об изменении ТК РФ, связанных с внедрением профессиональных стандартов, обладают только представители предприятий, выполняющие государственные заказы и контракты (АО Концерн «Созвездие», ПАО «ВАСО»), на этих предприятиях планируется внедрение данных стандартов в соответствии с законодательством. Сотрудники компаний, действующих в коммерческой сфере, информацией о вступлении в действие новой статьи ТК РФ, предусматривающей внедрение профессиональных стандартов, не обладают, соответственно, никакие изменения не предусматриваются.

Критерии оценки качества кандидатов (в дополнение к профессиональным знаниям)

Для работодателей большое значение имеет уровень развития когнитивных, межличностных и внутриличностных компетенций молодых специалистов.

Как наиболее важные компетенции, относящиеся к группе межличностных, были названы: коммуникативные навыки, способность работы в команде, умение осуществлять координацию и взаимодействие. В категории внутриличностных компетенций особенно востребованными являются: целеустремленность, готовность к саморазвитию, умение одновременно решать большое количество задач, работать под давлением и в режиме недостатка времени, стрессоустойчивость. В группе когнитивных компетенций наибольшее значение представляют креативность мышления, готовность к инновациям.

Подробное обсуждение наиболее востребованных компетенций с представителями предприятий позволило сформировать следующий список.

Общепрофессиональные компетенции – грамотный русский язык, понимание бизнес-процессов и технологических процессов производства, в двух случаях иностранный язык (связано со спецификой деятельности предприятий).

Коммуникационные – работа в команде для достижения общих целей, умение выстроить контакты, умение вести переговоры.

Поведенческие – дисциплинированность, эффективное использование рабочего времени, стрессоустойчивость, планирование работы, предполагающее определение приоритетов, тщательность и аккуратность при исполнении заданий при условии работы под давлением, ответственность и самостоятельность.

Аналитические – умение просчитывать последствия предпринимаемых действий, обучаемость, инициативность, системность мышления, умение увидеть, как изменение элемента повлияет на всю систему в целом.

По мнению работодателей, высокий уровень развития данных компетенций у выпускников является основой их конкурентоспособности на рынке труда и базой для успешного продвижения по карьерной лестнице.

В ходе глубинных интервью выявлялись причины отказа соискателям при приеме на работу. Работодатели отметили, что на этапе трудоустройства основной причиной отказа является недостаточный уровень профессионализма и квалификации, выявляемый в процессе тестирования, одним из работодателей была упомянута такая причина, как амбициозность кандидатов, предъявление завышенных требований.

С целью более детального анализа ключевых компетенций, востребованных на рынке труда, необходимо реализовать второй этап анкетирования, который позволит получить количественные оценки исследуемых параметров.

Формы сотрудничества с высшим учебным заведением

Наиболее востребованной формой сотрудничества, по мнению работодателей, является производственная практика, длительность которой должна варьироваться от 3 недель до 2–3 месяцев. Представители только двух предприятий (АО Концерн «Созвездие», ПАО «ВАСО») выразили готовность использовать и другие формы сотрудничества, такие как разработка совместных учебных курсов, программ, привлечение студентов к работе над проектами.

Несмотря на то что понимание необходимости применения профессиональных стандартов (ПС) в настоящее время не в полной мере осознается представителями бизнес-среды, в долгосрочной перспективе именно данный инструмент будет являться посредником между системой подготовки рабочей силы и ее использованием на рынке труда, поскольку представляет собой многофункциональный нормативный документ, устанавливающий в рамках конкретного вида (области) профессиональной деятельности требования к содержанию и качеству труда; условиям осуществления трудовой деятельности; уровню квалификации работника; профессиональному образованию и обучению, необходимым для соответствия данной квалификации. Профессиональные стандарты актуальны не только для работодателя, они служат основой для формирования государственных образовательных стандартов и программ всех уровней профессионального образования. В рамках модели тесного взаимодействия бизнес-сообщества и вузов необходимо создавать карты компетенций для специальностей, наиболее востребованных на региональном рынке труда, в

соответствии с которыми следует разрабатывать образовательные программы [7].

Существующий заметный дисбаланс в отношении уровня подготовки выпускников вузов и требований, предъявляемых рынком труда, особенно по формированию практических навыков применения полученных знаний может быть скорректирован за счет создания «центра компетенций» на базе вуза, учебный процесс в котором будет ориентирован на формирование компетенций в соответствии с картой компетенций.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аргунова П. Г. Теоретические аспекты ключевых компетенций / П. Г. Аргунова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2013. – № 12–2. С. 153–157.
2. Зеер Э. Ф. Идентификация универсальных компетенций выпускников работодателем / Э. Ф. Зеер, Д. П. Заводчиков // Высшее образование в России. – 2007. – № 11. – С. 46–56.
3. Загвоздкин В. К. Проблема ключевых компетенций в зарубежных исследованиях / В. К. Загвоздкин // Вопросы образования. – 2009. – № 4. – С. 257–272.
4. Vocational education and training (VET) implemented by OECD. – Mode of access: <http://www.iveta.org>
5. «CHEERS» (Careers after Higher Education : a European Research Study). – Mode of access: <http://www.uni-kassel.de/einrichtungen/en/incher/research/projects-completed-up-to-2010/cheers-i.html>
6. Беленов О. Н. Проблемы формирования единых критериев оценки качества подготовки выпускников представителями рынка труда и сферы образования / О. Н. Беленов, В. Н. Морозова, И. В. Шилова // Вестник Воронеж. гос. ун-та. Сер.: Экономика и управление. – 2016. – № 3. – С. 65–70.
7. «REFLEX» (Flexible Professional in the Knowledge Society). – Mode of access: http://aces.shu.ac.uk/employability/resources/reflex_report_5.pdf

Воронежский государственный университет

Беленов О. Н., доктор экономических наук, профессор, проректор по международному сотрудничеству и маркетингу, декан факультета международных отношений

Тел.: 8 (473) 220-88-69

E-mail: belenov@vsu.ru

Voronezh State University

Belenov O. N., Doctor of Economic Sciences, Professor, Vice-Rector for Marketing and International Cooperation, Dean of the International Relations Faculty

Tel.: 8 (473) 220-88-69

E-mail: belenov@vsu.ru

Шилова И. В., преподаватель кафедры международной экономики и внешнеэкономической деятельности

E-mail: shilova.irina05@gmail.com

Тел.: 8 (473) 224-74-02

Shilova I. V., Lecturer of the International Economics and Foreign Economic Activity Department

E-mail: shilova.irina05@gmail.com

Tel.: 8 (473) 224-74-02