

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ГОТОВНОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ: ОЖИДАНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Гаврилова Н.А.

Бузулукский гуманитарно-технологический институт (филиал) ОГУ,
г. Бузулук

Главной задачей каждого высшего учебного заведения является подготовка конкурентоспособных, квалифицированных, востребованных специалистов, профессиональные качества и компетенции которых соответствовали бы запросам современного рынка труда. Помимо достаточных теоретических и практических знаний выпускника важным критерием проф. подготовки служит оценка личностных характеристик и потенциала молодого сотрудника[1].

Работодатели, размещая объявление о работе, указывают в нем требования к знаниям, опыту и личности кандидата на вакантную должность. Требования вакансии формируют портрет специалиста, которого работодатель хотел бы видеть на данном рабочем месте.

Каковы же предпочтения работодателей?

Рассмотрим, проявление, каких качеств ждут работодатели от молодых специалистов в разрезе персональных, социальных и специальных компетенций по данным анкетирования работодателей, проведенного Отделом содействия трудоустройству выпускников и маркетинга образовательных услуг ОГУ.

Выяснилось, что наиболее важной из характеристик персональной компетенции практически для всех работодателей является проявление сотрудником ответственности за выполняемую работу (90,1%), а также наличие у сотрудников широкого кругозора и способности приобретать новые знания (81,2%). Работодатели заинтересованы и в проявлении выпускниками инициативы в работе и творческой самореализации (68,2%).

В группе социальных компетенций работодатели отмечают наиболее значимые коммуникативные навыки:

- умение работать в команде и достигать коллективных целей (81,2%)
- коммуникабельность, умение договариваться с людьми (77,3%), умение передавать опыт (59,1%)
- способность к позитивному взаимодействию и сотрудничеству с коллегами (54,6%)
- организаторские способности (50%).

В разряде специальных компетенций респонденты выделили навыки работы с компьютерными программами – 81,8%, умение планировать и оценивать свою деятельность – 68,2%, навыки поиска и обработки информации – 59,1% [2].

Поэтому для того, чтобы обеспечить высокую конкурентоспособность своих выпускников на рынке труда и их успешную профессиональную деятельность, вузам необходимо прививать студентам умения и навыки в решении широкого круга вопросов в сфере своей будущей профессиональной деятельности, а также развивать их личностные качества[3].

Ежегодно «Службой содействия трудоустройства выпускников и временной занятости студентов» Бузулукского гуманитарно-технологического института проводится исследование с целью изучения уровня профессиональной готовности выпускников, вузовских проблем, прогнозирования трудоустройства.

В 2013 году в анкетировании приняли участие 196 выпускников. Молодым специалистам предлагалось оценить роль вуза в их подготовке как специалистов и высказать мнение о дальнейшей перспективе трудоустройства. В целом выпускники оценили положительно организацию учебного процесса в вузе. 23% студентов уже тогда совмещали учебу и работу, причем 44% из них работали по специальности.

Выпускники достаточно высоко оценивают престижность получаемого ими диплома (57% поставили наивысший балл).

На вопросы о том, какие перспективы видят выпускники для себя по окончании вуза, ответы распределились следующим образом:

- гарантированно трудоустроятся по специальности – 50%;
- готовы пойти работать не по специальности – 12%;
- планируют продолжить обучение – 0 %;
- планируют уйти в отпуск по уходу за ребенком – 3%;
- предстоит служба в армии – 35%.

По мнению студентов, помочь в трудоустройстве могут личные связи (I место), базы практик с возможностью последующего трудоустройства (II место), обращение напрямую в компании (III место). Также студенты возлагают надежды на организованные институтом встречи с работодателями, сайты по трудоустройству, объявления в СМИ, ярмарки вакансий рабочих мест.

Наиболее важными показателями успешной карьеры выпускники считают возможность карьерного роста, заработную плату и удовлетворенность содержанием работы. Также студенты считают значимыми признание и уважение коллег, должность, свободу в принятии решений. Незначительными показателями, по мнению студентов, являются расширение сферы ответственности, число подчиненных, расширение сети полезных контактов.

Таким образом, проанализировав ответы студентов, можно констатировать, что большинство выпускников довольны уровнем полученного образования, профессиональной готовностью и имеют хорошие шансы на успешное трудоустройство.

По результатам мониторинга трудоустройства выпускников, которое мы проводили в августе-сентябре 2013 года большая часть выпускников успешно трудоустроена – 62%, не трудоустроены – 7%, предстоит служба в ВС РА – 28%, предстоит декретный отпуск – 3%.

С какими проблемами сталкиваются наши выпускники, выходя за пределы учебного заведения?

1. Недостаточность или отсутствие профессионального опыта (от года до трех лет стажа по специальности – такое условие является обязательным в большинстве компаний при приеме на работу, именно из-за отсутствия такого стажа молодежи чаще отказывают).

2. Завышенные требования к условиям и оплате труда у выпускников.

3. Недостаточная осведомленность выпускников о кадровых предпочтениях работодателей и требованиях к уровню подготовки молодых специалистов (сочетание профессиональных знаний с необходимыми личностными качествами).

5. Нехватка знаний по специальности.

6. Недостаточная компетентность в вопросах технологии поиска работы.

Каков выход из создавшейся ситуации?

Мы считаем необходимо проводить комплекс мероприятий по повышению уровня конкурентоспособности выпускников и совершенствованию процесса содействия их трудоустройству, а также по развитию партнерских отношений с предприятиями-работодателями.

1. Службе содействия трудоустройству выпускников обучать технологиям трудоустройства студентов и выпускников:

– ежегодно проводить обучающие семинары-тренинги для выпускников с целью обучения способам самостоятельного поиска работы, составления резюме, прохождения собеседований при приеме на работу.

– информировать выпускников о ситуации на рынке труда, о потенциальных местах трудоустройства, об альтернативных вариантах занятости во время проведения ежегодного анкетирования.

2. Осуществлять взаимодействие Службы содействия трудоустройства выпускников БГТИ с Отделом содействия трудоустройству выпускников и маркетинга образовательных услуг ОГУ, с целью обмена опытом по вопросам содействия трудоустройству и внедрения информационных технологий в системе содействия трудоустройству выпускников: программных систем «Выпускник ОГУ», «Менеджер трудоустройства», «Кадровые предпочтения работодателей и требования к уровню подготовки молодых специалистов», информационно-поисковой системы «Биржа труда» [3].

3. Развивать партнерские отношения института с предприятиями, привлекать работодателей к проводимым в институте мероприятиям.

Список использованных источников

1. **Лотова, И.П.** Психологические условия лично-профессионального развития студентов вуза / И. П. Лотова // Педагогика, 2008. - № 5. – С. 59-63.

2. *Мониторинг становления конкурентоспособного специалиста: сборник результатов исследований за 2011-2012 учебный год / [Г. В. Карпова и др.]; М-во образования и науки Рос. Федерации, Федер. гос. бюджет. образоват. учреждение высш. проф. образования «Оренбург. гос. ун-т», Учеб.-метод. упр., Отд. содействия трудоустройству выпускников и маркетинга образоват. услуг. – Оренбург : ОГУ, 2013. – 124 с.*

3. **Никулина, Ю.Н.** Профессиональная подготовленность молодых специалистов: взгляд выпускников вуза и работодателей / Никулина Ю. Н. // Вестник Оренбургского государственного университета, 2011. – № 8, август. – С. 88-93.