

РЕЗУЛЬТАТЫ ОПРОСА РАБОТОДАТЕЛЕЙ НА ТЕМУ: «МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ НА РЫНКЕ ТРУДА»

**Белоцерковская Н.В., Кайдашова А.К.
Орский гуманитарно-технологический институт (филиал) ОГУ,
г. Орск**

В рамках реформирования высшей школы и усиливающегося дисбаланса между требованиями работодателей и поставщиками профессиональных образовательных услуг требуется понимание компетенций, которыми должен овладеть выпускник вуза в соответствии с ожиданиями работодателей. Это приводит к осознанию необходимости тесного взаимодействия субъектов рынка образовательных услуг высшей школы и рынка труда для согласования их интересов. Достижение динамического соответствия между запросами работодателей Оренбургской области и предложением вузов позволит обеспечить максимальную востребованность выпускников, прошедших практико-ориентированную подготовку, минимизировать кадровый дефицит на предприятиях Оренбургской области и стимулировать экономический рост региона.

Для выявления потребностей работодателей и их отношения к выпускникам Орского гуманитарно-технологического института (филиала) ОГУ в апреле – ноябре 2016 года было проведено маркетинговое исследование в форме опроса. В качестве инструмента опроса была использована анкета "Молодой специалист на рынке труда: потребности работодателя, специфика отбора, требования и оценка уровня подготовки", разработанная Отделом по продвижению образовательных услуг и работе с выпускниками ОГУ [1].

Респондентами выступили слушатели курсов профессиональной переподготовки работников образовательных учреждений, обучающиеся по программе «Менеджмент в образовании», в числе которых лица, непосредственно занимающиеся подбором персонала (руководители школ, учреждений дошкольного образования и т.п.). Всего было опрошено 43 руководителя, представляющих образовательные учреждения Орска и Новотроицка, а также Адамовского, Гайского, Домбаровского, Кваркенского, Кувандыкского, Новоорского, Светлинского и Ясненского районов Оренбургской области. География респондентов представлена на рисунке 1.

Приведем некоторые интересные, на наш взгляд, результаты исследования.

Так, ситуацию с наличием кадров по основному профилю деятельности своего учреждения в регионе, работодатели оценили следующим образом: 37,2 % опрошенных указали, что нужных кадров в целом достаточно для успешного развития региона; 51,2 % отметили, что кадров в целом не хватает и 11,6 % - регион испытывает очень острую нехватку педагогических кадров.

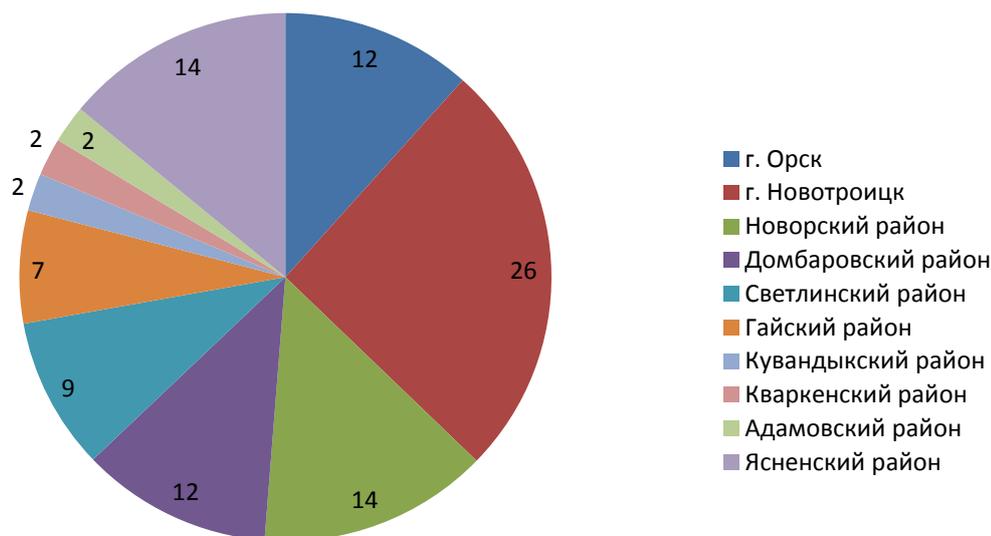


Рисунок – 1 География охвата респондентов, в процентах

При поиске нового сотрудника чаще всего учреждения образования используют такие способы, как:

- размещение вакансий на сайте предприятия (58,1 %);
- объявления в СМИ (55,8 %);
- поиск внутри учреждения, из числа имеющихся сотрудников или их знакомых, родственников (48,8);
- прием резюме от соискателей с целью составления «резервного банка данных» (39,5 %);
- приглашение на работу после прохождения практики (30,2 %);
- центры занятости населения (30,2 %);
- отделы по трудоустройству в вузах Оренбургской области (20,9 %).

При ответе на вопрос, «Какие методы отбора кандидатов на вакантную должность Вы чаще всего применяете?» респонденты отметили, что используют: интервью, собеседование – 79,1 %; испытательный срок – 79,1 %; анализ документов кандидата – 69,8 %; проверку рекомендаций – 14 %; стажировку на рабочем месте – 14 %. Дополнительных технологий оценки соискателей при подборе персонала большинство работодателей не используют (83,7 %), однако 11,6 % работодателей при подборе персонала используют ситуационные задачи и осуществляют проверку профессиональных знаний и умений.

При приеме молодых специалистов на работу работодатели обращают внимание в первую очередь на соответствие образования кандидата требованиям вакантной должности (93 %), личностные и деловые качества, общие способности кандидата (51,1 %), уровень профессиональных знаний (32,6 %) и внешний вид (27,9 %).

Среди причин, по которым работодатели чаще всего отказывают кандидатам при приеме на работу, участники исследования называют: отсутствие опыта работы (39,5 %), нехватку знаний по направлению (25,6 %), низкие баллы в дипломе (14 %), отсутствие у соискателя интереса к работе (37,2 %), внешний вид (11,6 %) и др. При этом большинство руководителей (48,8 %) отметили, что выпускник вуза не обязательно должен иметь опыт практической работы, прежде чем, он придет устраиваться на работу. Для трудоустройства выпускнику будет достаточно прохождения преддипломной практики в любой организации (39,5 %).

В выпускниках вузов, обладающих теоретическими и фундаментальными знаниями с хорошей практической подготовкой, сегодня заинтересованы 48,8% респондентов, в практико-ориентированных бакалаврах, подготовленных под конкретный профиль предприятия – 34,8 %.

Наиболее важными общекультурными компетенциями, которыми должен обладать выпускник вуза, работодатели считают:

- способность к самоорганизации и самообразованию (90, 7 %);
- способность работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (79,1 %);
- способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (41,9 %);
- способность использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций (23,3 %).

Что касается профессиональных компетенций, указанных в анкете, то, по мнению большинства респондентов, большое значение имеет способность нести ответственность за результаты своей профессиональной деятельности (88,4 %). Далее следуют: владеть основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, иметь навыки работы с компьютером как средством управления информацией (60,5 %), способность использовать нормативно-правовые документы, международные и отечественные стандарты в профессиональной области (55,8 %) и способность использовать основные законы специальных дисциплин и современные информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности (51,2 %).

Оценка уровня теоретических знаний выпускников вуза в процентном отношении к требуемому уровню приводится на рисунке 2.

Как видим, большая часть ответов респондентов сосредоточена в диапазоне 70-100 % (25 респондентов), что подтверждает вполне удовлетворительную теоретическую подготовку выпускников вузов по оценкам работодателей.

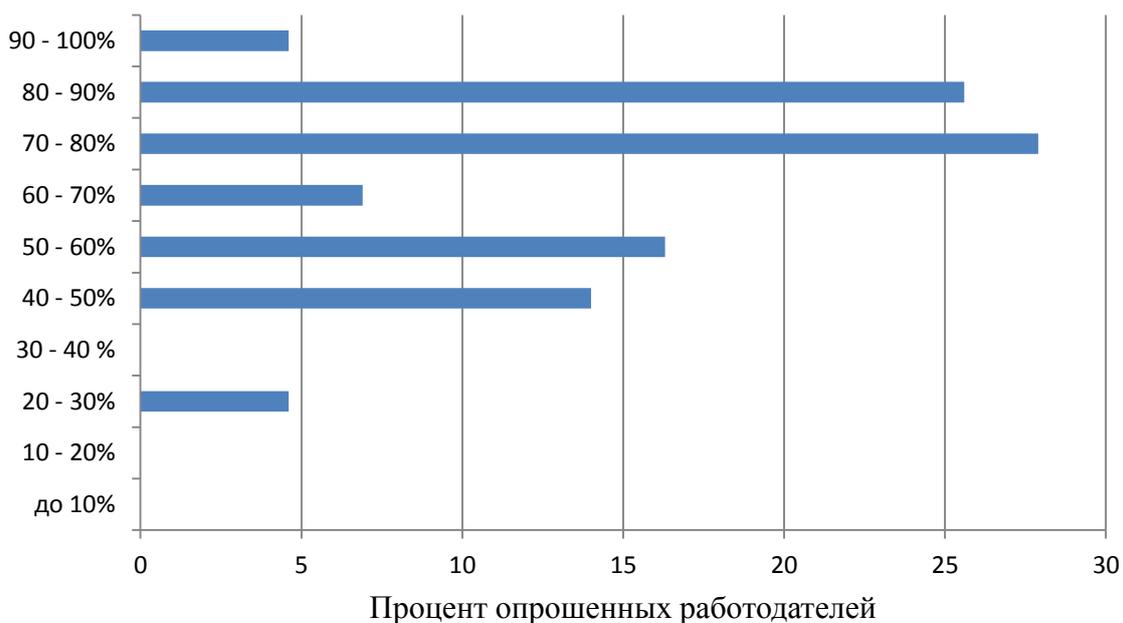


Рисунок 2 – Оценка респондентами уровня теоретических знаний выпускников вуза

Оценка уровня практических навыков выпускников вуза в процентном отношении к требуемому уровню приводится на рисунке 3.

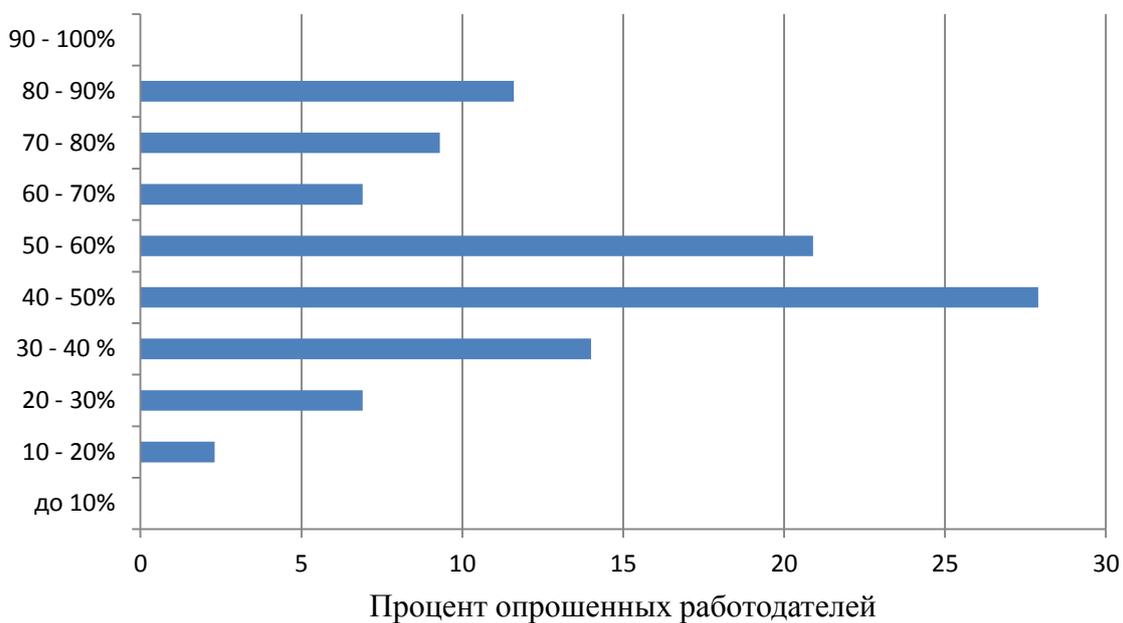


Рисунок 3 – Оценка респондентами уровня практических навыков выпускников вуза

По сравнению с теоретической базой, уровень практических навыков студентов в меньшей степени удовлетворяет работодателей. Доля средней группы – 40-70% - оказалась максимальной – 24 респондента, что, являясь тревожным сигналом, задает траекторию дальнейшей работы вуза. Внедряемое

в вузе практико-ориентированное обучение должно в перспективе минимизировать этот недостаток.

Оценка уровня общекультурных компетенций выпускников вуза в процентном отношении к требуемому уровню приводится на рисунке 4.

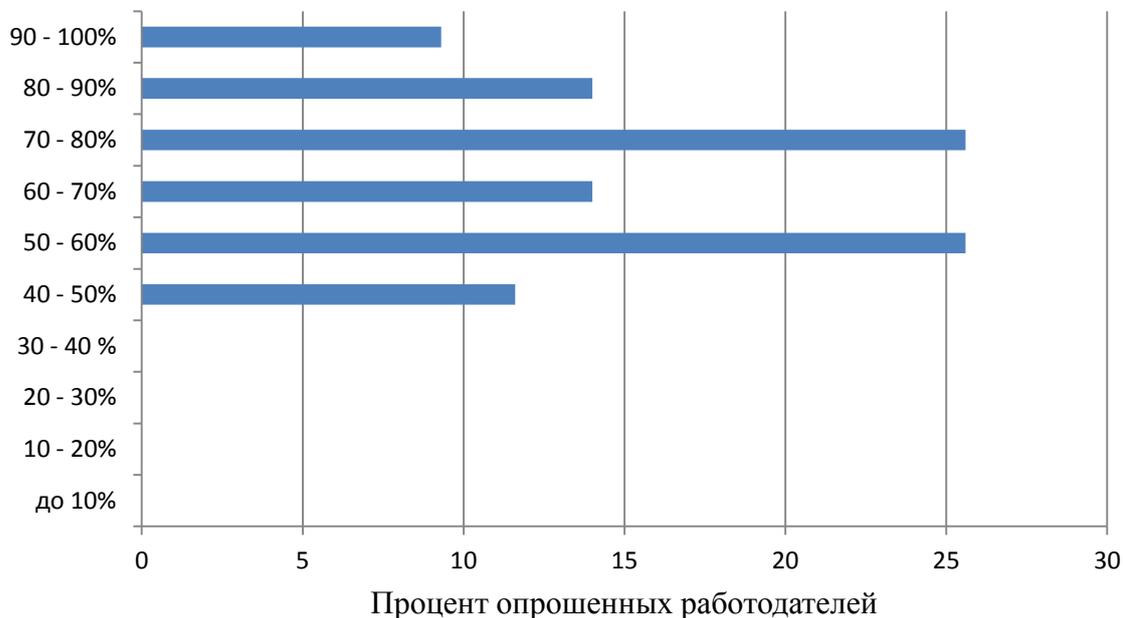


Рисунок 4 - Оценка респондентами уровня общекультурных компетенций выпускников вуза

Как видим, оценка общекультурных компетенций сосредоточена в диапазонах: 40-70 % - 22 респондента и 70-100 % - 21 респондент. Ниже 40 % уровень общекультурных компетенций никто из опрошенных не указал.

Оценка уровня общепрофессиональных компетенций выпускников вуза в процентном отношении к требуемому уровню приводится на рисунке 5.

Оценки респондентами общепрофессиональных компетенций выпускников распределились, по данным рисунка 5, следующим образом: до 40% - 8 респондентов, 40-70 % - 20 респондентов, 70-100 % - 15 респондентов. Полученные результаты служат поводом вузу для более серьезного формирования общепрофессиональных компетенций.

В ходе исследования практически все респонденты (83,7%) отметили, что выпускники вуза сегодня успешно работают в руководимых ими образовательных учреждениях и организациях. 72,1% организуют преддипломные и учебные практики для студентов, в том числе долгосрочные и 9,3% - планируют их осуществлять.

По мнению опрошенных, выпускники института приступают к работе сразу, без каких-либо затруднений (46,5 %), или почти сразу, но на предприятии обязательно прохождение внутрифирменного обучения (23,3 %). Однако 9,3 % респондентов отметили, что выпускники нуждались в дополнительном обучении и не сразу приступили к работе, а 20,9 % исследуемых затруднились ответить на данный вопрос.

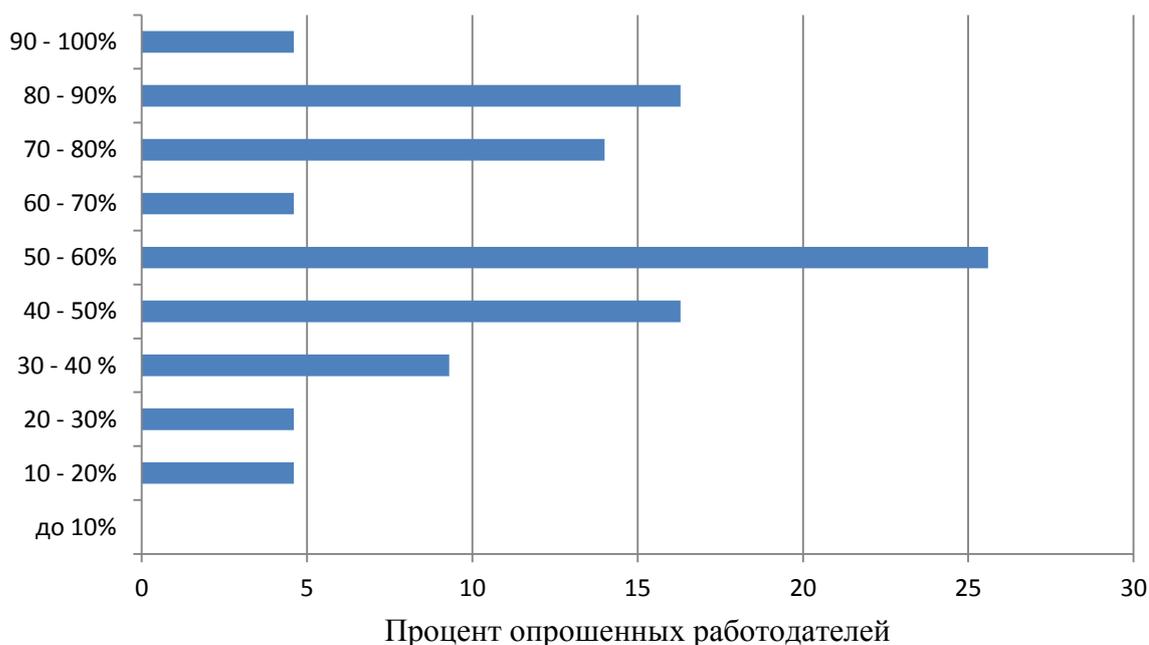


Рисунок 5 - Оценка респондентами уровня общепрофессиональных компетенций выпускников вуза

Профессиональной подготовкой молодых специалистов в целом удовлетворены 74,4% работодателей.

В ходе исследования было выявлено, что выпускникам в профессиональной подготовке не хватает, прежде всего, готовности к практической деятельности (69,7%), ответственности (41,9%), самостоятельности и инициативы (32,6%), умения работать в коллективе (14%).

В целом имидж выпускников Орского гуманитарно-технологического института (филиала) ОГУ оценивается как «хорошая теоретическая база, но плохо ориентированы на практическую деятельность». Такого мнения придерживаются 55,8% работодателей. 20,9% респондентов отметили, что вуз готовит специалистов с высоким уровнем знаний и подготовкой к практической деятельности. На недостаточную подготовку указали 6,9% работодателей. Затруднились оценить имидж выпускников института на рынке труда 16,3% опрошенных руководителей.

Следует отметить, что все респонденты заинтересованы в сотрудничестве с вузом, а среди наиболее предпочтительных форм называют такие как:

- повышение квалификации сотрудников предприятия на базе вуза (67,4%);
- непосредственное трудоустройство по заявкам (27,9%);
- участие в учебном процессе вуза (25,6%);
- участие в разработке совместных образовательных программ (25,6%);
- закрепление предприятия в качестве базы практики для студентов (20,9%).

При выборе форм участия в учебном процессе, работодатели отдали предпочтение проведению семинаров, тренингов, мастер-классов (34,8%).

Наиболее интересными мероприятиями по привлечению молодых специалистов участники опроса назвали:

- «Ярмарки вакансий» (встречи со студентами с целью поиска сотрудников для фирмы) (83,7%);
- мастер-классы для студентов (25,6%);
- экскурсии на предприятие (23,3%);
- практические семинары, деловые игры (18,6%);
- совместные научно-практические конференции (14%).

Нет сомнений в том, что взаимодействие «вуз-работодатель», не должно быть спорадическим, только постоянный диалог представителей вуза и работодателей региона может способствовать приведению в соответствие к запросам работодателей компетенций выпускников вуза [4].

Выявление и результаты анализа факторов, которые с точки зрения работодателей могут существенно повысить конкурентоспособность выпускников вуза при трудоустройстве, необходимо учитывать при составлении новых образовательных программ. Это, в свою очередь, позволит существенно изменить имидж вуза и его привлекательность для будущих студентов.

Список литературы

1. Анкета «Молодой специалист на рынке труда: потребности работодателя, специфика отбора, требования и оценка уровня подготовки». – Режим доступа: <http://job.osu.ru/birja/employer/preference/>

2. Белоцерковская, Н.В. Адаптация деятельности кафедры к условиям рынка труда г. Орска / Н.В. Белоцерковская, А.К. Кайдашова, И.С. Янё // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры. Материалы Всероссийской научно-методической конференции . - 2014. - С. 1663-1668.

3. Белоцерковская, Н.В. Исследование удовлетворенности выпускников вуза образовательной услугой и ее качеством / Н.В. Белоцерковская, Л.В. Писаренко // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры. Материалы Всероссийской научно-методической конференции. - 2016. - С. 2311-2316.

4. Кайдашова, А.К. Модель взаимосвязи участников обмена на рынке услуг высшей школы / А.К. Кайдашова, Е.Ю. Сизганова // Экономика и предпринимательство. - 2015. - № 12-3 (65-3). - С. 775-778.