

## **ТРЕБОВАНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ К ВЫПУСКНИКАМ ВУЗОВ: КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД**

*Автор рассматривает вопросы современного состояния рынка труда, требования работодателей, предъявляемые к выпускникам вузов, ожидания молодых специалистов в отношении трудоустройства, предлагаемые программы содействия по эффективному трудоустройству.*

В период возрастания социально-экономической потребности в повышении темпов развития страны в противоречивых условиях глобальной инновационной динамики при экономической нестабильности все сферы жизнедеятельности российского общества подвержены в той или иной мере изменениям. В частности, это относится к высшему образованию, к которому предъявляются новые требования со стороны государства, предприятий различного сегмента, бизнес-сообществ: к повышению качества профессиональной подготовки будущих специалистов, совершенствованию образовательных технологий, академической мобильности преподавателей и студентов, профессиональной гибкости преподавателей, организационным условиям деятельности вузов и многим другим аспектам.

С целью изучения проблем трудоустройства молодежи был проведен анализ современных научных исследований по вопросам состояния рынка труда, предъявляемых требований работодателей к выпускникам вузов, ожиданий самих молодых специалистов в отношении трудоустройства, а также предлагаемых программ содействия эффективному трудоустройству.

Работодатели отмечают, что диплом о высшем образовании не гарантирует выпускнику соответствующей специальности успешного трудоустройства. Согласно исследованиям рекрутинговых агентств около 30% работодателей отмечают несоответствие между полученной специализацией выпускника и его ожиданиями и трудовыми обязанностями и заработной платой. Также эксперты рынка по поиску и трудоустройству персонала констатируют факт, что молодые специалисты после окончания вуза устраиваются работать

не по специальности. По некоторым источникам их 80%, то есть большая часть выпускников не востребована на российском рынке труда. Малая часть выпускников выражает стремление и готовность работать именно по той специальности, по которой они учились.

Несмотря на введение вузами учебных дисциплин, направленных на успешное позиционирование выпускников на рынке труда, молодые специалисты сталкиваются с невысокой заинтересованностью со стороны работодателей, обусловленной рядом причин:

- молодые специалисты не готовы к самостоятельному выполнению трудовых обязанностей по причине отсутствия опыта работы;
- неумение самопрезентировать и демонстрировать свои профессиональные качества на собеседовании;
- недостаточный уровень теоретической, практической и психологической подготовленности;
- завышенная оценка личных и профессиональных компетенций;
- нежелание начинать свою профессиональную деятельность с самых первых карьерных ступеней;
- завышение ожидания по уровню оплаты труда.

Данные причины указывают на уже существующие недостатки в подготовке выпускников вузами. Но, несмотря на противоречия между ожиданиями и реальными компетенциями выпускников, некоторые работодатели принимают молодых специалистов в свой трудовой коллектив при условии их соответствия требованиям к конкретным должностям. Ориентация образования на компетентностный подход позволяет наиболее полно и четко отразить требования работодателей и выделить наиболее значимые компетенции, способности, знания и умения выпускника.

Большинство экспертов сходятся во мнении, что из-за экономического роста и постоянных изменений российский работодатель не сформулировал единые требования к компетенциям персонала. Тем не менее существует одно жесткое требование, основанное на необходимости подстройки сотрудника под изменения внешних факторов, – готовность специалиста за счет своего мышления и способов организации деятельности работать в различных профессиональных средах.

На основе результатов проведенного анализа по исследованиям требований работодателей (А. В. Новоклинова, 2013; Е. А. Опфер, 2013; Д. В. Братищенко, 2010; В. В. Королева, 2009; Д. А. Коноплянский, 2007; Е. М. Аврамова, И. Б. Гурков, Г. Ю. Карапухин, А. Г. Левинсон, М. В. Михайлюк, Е. А. Полушкин, О. И. Стручевская, 2006 и др.) были выявлены компетенции, предъявляемые к молодым специалистам. К ним относятся: клиентоориентированность; приверженность к работе; умение работать в команде; склонность к обучению; умение и желание учиться; способность брать на себя ответственность; самостоятельность; умение решать нестандартные задачи; работоспособность; умение планировать свою деятельность; ориентация на достижение результата; аналитическое мышление; инициативность; предприимчивость; самоуправление; дисциплинированность; коммуникативность; самопрезентация; умение работать в условиях многозадачности и с большим объемом информации; адекватность личностной и профессиональной самооценки.

Приведенные приоритетные компетенции молодых специалистов рационально учитывать в ходе их подготовки в вузе. В этом аспекте важно тесное, активное взаимодействие вуза и предприятий различных отраслей: от ведения кураторства в период прохождения практики на предприятии до предоставления рабочих мест.

На сегодняшний день существуют следующие формы взаимодействий между вузами и работодателями:

- предоставление условий для прохождения производственной практики, преддипломной практики;
- участие в ярмарках вакансий, днях карьеры;
- сотрудничество с такими структурными подразделениями вузов, как центры содействия трудоустройству выпускников.

Таким образом, можно сделать вывод, что отсутствуют четкие представления работодателей о компетенциях соискателей на вакантные позиции; не представлена структурированная модель компетенций выпускников вузов, соответствующая сегодняшним требованиям работодателей и, соответственно, нет понимания уровней сформированности этих компетенций; наблюдается отсутствие заинтересованности и участия самих выпускников в этом процессе. В связи с этим, укажем условия, которые позволят выпускникам вузов успешно пройти этап трудоустройства в условиях динамично развивающегося рынка труда и быть эффективными в соответствии с требованиями работодателей:

- провести региональный мониторинг работодателей по вопросу предъявляемых к молодым специалистам требований;
- определить приоритетные компетенции, детализировать их содержание, покомпонентный состав;
- с помощью подобранного и разработанного диагностического инструментария определить степень выраженности компетенций у студентов последних курсов обучения;
- разработать и реализовать образовательную программу развития компетенций с использованием современных технологий: case-study, тренинги, игры и т.д. с привлечением экспертов различных бизнес-сообществ;
- на основе подобранных и разработанных оценочных средств определить сформированность каждой компетенции по результатам проведенной образовательной программы.

## Л и т е р а т у р а

1. Аврамова Е. М., Гурков И. Б., Карапухин Г. Ю., Левинсон А. Г., Михайлюк М. В., Полушкин Е. А., Стручевская О. И. Требования работодателей к системе профессионального образования. – М.: МАКС Пресс, 2006. – 125 с.

2. Амарова О. Ф. Модель профессиональной подготовки выпускника вуза, адаптивного к рынку труда : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08. – Калуга, 2002. – 20 с.

3. Братищенко Д. В. Молодые специалисты и рынок труда: требования при приеме на работу // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2010. – № 6. – С. 169-171.

4. Дудина М. М., Митрошкина Е. С., Семенова С. Л. Исследование удовлетворенности студентов освоением дисциплины «Технологии трудоустройства» // Академический журнал Западной Сибири. – 2012. – № 2. – С. 4-4а.

5. Журанова Н. А. Формирование конкурентоспособности специалистов в системе среднего профессионального образования : на примере подготовки менеджеров гостинично-туристического сервиса : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08. – Самара, 2006. – 22 с.

6. Коноплянский Д. А. Формирование конкурентоспособности студента вуза // Успехи современного естествознания. – 2007. – № 11. – С. 20-21.

7. Королева В. В. Взаимодействие рынка образовательных услуг и рынка труда как необходимое условие конкурентоспособности будущих выпускников // Псковский регионологический журнал. – 2009. – № 8. – С. 124-125.

8. Новоклинова А. В. Формирование кластера компетенций трудоустраиваемости студентов вуза в процессе профессиональной подготовки : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08. – Красноярск, 2013.

9. Опфер Е. А. Мониторинг требований работодателей как средство управления качеством образовательного процесса в вузе : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08. – Волгоград, 2013. – 22 с.

