

ФОРМИРОВАНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ НЕОБХОДИМЫХ РАБОТОДАТЕЛЮ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Снеговая С.Н., Автомобильно-дорожный институт государственного высшего учебного заведения «Донецкий национальный технический университет», Украина, г. Горловка

In article requirements of employers to experts, level of conformity of knowledge of graduates to requirements of employers are analyzed, and also actions for coordination of requirements of employers and knowledge which are formed in higher education system are offered

Трансформационные процессы, происходящие в экономике (формирование рыночных отношений, конкурентной борьбы, возрастание миграционных процессов, формирование общества построенного на знаниях) привели к изменению структуры производства и занятости, а также профессионального состава рабочей силы. Данные изменения требуют разработки мероприятий и поиска резервов, способствующих совершенствованию деятельности предприятия.

В экономически развитых странах таким источником является интеллектуальный капитал сотрудников предприятия. Поэтому для работодателей главным является привлечение профессионально подготовленного образованного сотрудника (менеджера, инженера, юриста, экономиста, работника), обладающего качественными знаниями. Однако проблемой, с которой сталкивается работодатель, является несоответствие знаний полученных специалистами в системе высшего образования требованиям рабочих мест.

Целью статьи является выявление требований работодателей к уровню знаний будущих специалистов. Для достижения цели в статье были решены следующие задачи: 1) оценены знания выпускников с точки зрения соответствия требованиям работодателей; 2) выявлены требования, предъявляемые к выпускникам; 3) предложена профессиограмма специалиста.

Вопросами повышения конкурентоспособности выпускников на рынке труда занимались отечественные ученые Г. Дмитренко, Л. Яцишна, С. Даскалу, М. Чурилов, О. Лабурцева, О.Кобяк.

Как «потребитель» главной производительной силы работодатель выдвигает ряд требований к претендентам на рабочее место. Данные требования можно разделить на два блока: 1) человек как индивид –

отражение внутренних способностей человека; 2) человек как профессионал – отражение навыков, компетенций, качества знаний, приобретенных в процессе обучения и подготовки, а также формирование навыков, необходимых для применения полученных знаний на рабочем месте.

Эти два блока неразрывно связаны между собой, поскольку первые являются основой для успешного формирования вторых в системе образования.

К первой группе можно отнести [1,2]:

1) человек должен быть: физически (психически) здоровым, творчески развитым, моральным (надежным, ответственным, вежливым);

2) у человека должна быть сформирована устойчивая мотивация на развитие личностного потенциала и высокопроизводительный труд;

3) энергичность, амбициозность.

Ко второй группе можно отнести [3,4,5]:

1) формирование аналитических способностей;

2) умение найти быстрый и экономичный доступ к необходимым источникам информации;

3) способность организовать или оптимизировать внутренние информационные потоки, их пополнение и сохранение;

4) готовность взять ответственность за сохранение или повышение результатов деятельности предприятия;

5) практический подход и ориентация на действие;

6) использование новейших достижений науки и техники;

7) умение оформлять деловую и техническую документацию;

8) умение использовать в своей деятельности современных статистических и математических методов анализа, при этом особое внимание уделяется умению интерпретировать полученные результаты;

9) способность применения полученных знаний в практической деятельности, подготовки рекомендаций для принятия управленческих решений.

Работодатели различных сфер экономической деятельности предъявляют разные требования к уровню и качеству знаний претендентов на рабочее место.

В табл.1 приведены требования работодателей к выпускникам, подготавливаемым по направлению «Менеджмент», «Бизнес администрирование», «Маркетинг» [6]. Анализ табл.1 показывает, что наиболее важными для работодателей являются навыки, связанные с умением работать в команде, самостоятельно принимать решения в

условиях неопределенности, знаниями профессиональной этики, сформированный лидерский потенциал и способность эффективного общения.

Таблица 1 - Умения и навыки, которые требуют работодатели от выпускников, %

	Очень важно	Достаточно важно	Неважно
Умение готовить деловую документацию	19,8	46	34
Умение эффективно общаться (навыки презентации)	42,4	42,4	15,2
Способность работать в команде	63,1	25,8	11,1
Потенциал самостоятельно принимать решения	51,2	29,0	19,8
Лидерский потенциал	46,1	12,4	41,5
Знание профессиональной этики	47,9	39,2	12,9
Компьютерные навыки	35,0	49,3	15,7
Аналитические навыки	42,4	44,7	12,9
Умение воспринимать изложенную информацию (устную и письменную)	19,8	46,1	34,1

Структура распределения мнения работодателей показывает, что приблизительно 50% респондентов считает навыки подготовки деловой документации, компьютерные и аналитические навыки являются существенными для успешной работы в бизнесе.

По мнению бизнесменов определяющее значения для развития деятельности организации является умение работать в коллективе (89% респондентов), при этом 57% опрошенных указали, что выпускники ВУЗов таких навыков не имеют [6].

Приблизительно 58% опрошенных указали на то, что молодые специалисты в недостаточной степени владеют навыками коммуникаций, работы в команде, самостоятельно принимать решения, умением воспринимать и интерпретировать изложенную информацию, а также не умеют применять полученные теоретические знания в своей практической деятельности.

Таким образом, проведенный сравнительный анализ показывает отсутствие согласования требований работодателей, предъявляемых к уровню и качеству знаний, и навыками и умениями, формируемыми в высших учебных заведениях по указанным выше направлениям.

Усложнение производства, структуры компаний, товарной номенклатуры, увеличение доли сферы услуг в общественном производстве приводит к тому, что работодатели начинают предъявлять спрос на специалистов, обладающих специфическими, специализированными знаниями именно в узкой области. Поэтому при подготовке специалистов необходимо составлять профиограмму

необходимого специалиста, т.е. перечень требований, которые ставит профессия, специальность или должность к претенденту. В общем виде профессиограмма представлена на рис. 1. Для получения частных показателей качества подготовки, а также выявления необходимых и существенных качеств в деятельности специалиста необходимо ежегодно проводить опросы руководителей предприятий, подразделений предприятий, где работают выпускники данного ВУЗа.

Специалист должен



Рис. 1 Профессиограмма специалиста в общем виде

Таким образом, использование профессиограммы, сформированной на основе требований работодателей, позволит максимально приблизить уровень подготовки специалистов к их практической деятельности, а также значительно сократить потери времени и финансовых средств, связанных с отвлечением от основного вида деятельности квалифицированных сотрудников, для адаптации работников к новым условиям труда.

Литература:

1. Дмитренко Г. Стратегічна спрямованість розвитку системи освіти в контексті трансформації українського суспільства / Г. Дмитренко, С. Мудрая // Персонал. - № 9. - 2006. - С.73-79.
2. Салахов И.Р. Социальное партнерство и качество подготовки специалистов: проблемы, взаимодействие [Электронный ресурс] / И.Р. Салахов, Р.Т. Тагиров. – Режим доступа: atet05@mail.ru
3. Даскалу С. Аналіз розриву між очікуваннями роботодавців і можливостями випускників – маркетологів / С. Даскалу // Маркетинг в Україні. - № 3. – 2005. – С. 11-14.
4. Чурилов М. Система освіти в Україні / М. Чурило // Маркетинг в Україні. - № 4. – 2005. – С. 53
5. Яцишина Л. Інструменти забезпечення конкурентоспроможності професійної освіти в маркетингу / Л. Яцишина, О. Лабурцева // Маркетинг в Україні. - № 4. – 2005. – С. 54-57.
6. Кобяк О.В. Маркетинг персоналу як вид інформаційного забезпечення ринку праці молодих фахівців / О.В. Кобяк // Актуальні проблеми економіки. - № 10. – 2006. – С.77-82.