

МОНИТОРИНГ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ НА РЫНКАХ ТРУДА КАК ОСНОВА КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ

Троицкая А. Ю.

ФБГОУ ВПО «Дальневосточный государственный гуманитарный университет», Хабаровск, Россия (680000, Хабаровск, ул. Карла Маркса, 68), e-mail: atr1907@gmail.com

Рассмотрены подходы к определению роли мониторинга требований работодателей к структуре и содержанию образовательных услуг на основе работ разных исследователей. Проведен анализ влияния компетентностного подхода при обучении на конкурентоспособность и занятость выпускника на рынке труда. Указано, что выявление региональных потребностей в специалистах – одна из задач, предполагающая разработку и совершенствование методик и моделей, которые различаются по целям и срокам прогнозов и тесно связаны с планированием развития образования в регионе. Приведены результаты мониторинга требований работодателей к теоретическим знаниям и практическим навыкам выпускников по специальности «Менеджмент организаций». Выявлено, что на основе мониторинга можно структурировать систему подготовки специалистов с высшим образованием как по содержанию, так и по последовательности дисциплин и модулей, что необходимо для обеспечения конечного результата – соответствия знаний и умений выпускников требованиям работодателей. В то же время необходимо учитывать, что специфика региона может также иметь важное значение для конкретизации квалификационных требований к знаниям и умениям претендентов на должность.

Ключевые слова: система высшего образования, качество услуги высшего образования, мониторинг требований работодателей.

MONITORING OF QUALIFICATION REQUIREMENTS ON THE LABOUR MARKET AS THE BASIS OF THE COMPETENCE-ORIENTED EDUCATION

Troitskaya A. Y.

FBSEO HPE «Far Eastern state humanitarian university», Khabarovsk, Russia (680000, Khabarovsk., Karl Marx st., 68), e-mail: atr1907@gmail.com

Discusses approaches to the definition of the role of the monitoring requirements of employers to the structure and content of educational services on the basis of works by various researchers. An analysis of the impact competent approach when training on the competitiveness and employment of graduates in the labour market. Stated that the identification of regional needs in specialists is one of the tasks, which implies the development and improvement of methods and models, which differ in the targets and timeframes forecasts and are closely associated with the planning of the development of education in the region. Presents the results of the monitoring requirements of employers to the theoretical knowledge and practical skills of graduates on the speciality «Management of organizations». It is revealed, that on the basis of monitoring can be structured system of preparation of specialists with higher education, in both content and sequence of disciplines and modules, which is necessary to ensure the conformity of knowledge and skills of graduates of the requirements of employers. At the same time, it is necessary to take into account, that the specific character of the region, it may also be important to specify the qualification requirements to knowledge and skills of the candidates for the position.

Key words: system of higher education, the quality of services of higher education, the monitoring requirements of employers.

Повышение эффективности и результативности работы как системы высшего образования в целом, так и отдельных высших учебных заведений в частности, не возможно без проведения мониторинга внешней среды в части требований к содержанию и структуре образовательных услуг.

Предметное моделирование конкурентоспособности и занятости специалиста на рынке труда позволили выделить следующие аспекты данной проблемы [1]:

- современный рынок труда предъявляет высокие требования к профессиональной подготовке специалиста с высшим образованием, его личностным качествам и общей культуре. Современный выпускник вуза должен уметь работать в команде, быть коммуникабельным и грамотным с точки зрения культуры письма и речи, уметь быстро и правильно реагировать на изменения, происходящие в сфере его профессиональной деятельности, стремиться к обновлению своих знаний и быть нацеленным на результат;

- качество профессиональных знаний, умений и навыков молодых специалистов не всегда соответствует современным требованиям.

Одним из возможных путей решения указанных проблем является, по мнению Денисовой С. А. [2], внедрение в систему высшего образования компетентностного подхода, который выдвигает на первое место не информированность студента, а умения решать проблемы, возникающие в следующих ситуациях: при освоении современной техники и технологии; во взаимоотношениях людей, в этических нормах, при оценке собственных поступков; в правовых нормах и административных структурах, в потребительских и эстетических оценках; оценке своей готовности к обучению в профессиональном учебном заведении, когда необходимо ориентироваться на рынке труда; при необходимости разрешать собственные проблемы: жизненного самоопределения, выбора стиля и образа жизни, способов разрешения конфликтов.

В целом, так как только те специалисты, которые оцениваются работодателями как высококвалифицированные и компетентные, будут востребованы на рынке труда, то именно рынок труда в современных условиях является одним из индикаторов результативности системы высшего образования, показателем ее соответствия запросам народнохозяйственного комплекса. В этом случае мониторинг является обязательным компонентом модели системы высшего образования и должен включать в себя развитую подсистему мониторинга изменений на рынке труда, обеспечивающей оценку и прогнозирование требований работодателей к объему и структуре знаний выпускников [3].

В зависимости от периода меняется степень детализации составления прогнозов. Краткосрочные прогнозы учитывают потребности отдельно по каждому направлению образования. Среднесрочные – по группам родственных направлений. Долгосрочные – по динамике и пропорциям развития экономики [5].

Мониторинг и оценивание качества услуги высшего образования, согласно Н. Ш. Никитиной, состоит из нескольких логически взаимосвязанных этапов [4]:

- мониторинг удовлетворенности разнообразных категорий потребителей;
- аудиты объектов мониторинга – компонентов образовательного процесса;
- обработка и анализ результатов мониторинга, подготовка отчетов и рекомендаций;

- информирование всех заинтересованных сторон и принимающих решение специалистов об обнаруженных в процессе мониторинга несоответствиях;

- разработка программ устранения несоответствий учебного процесса и формирование управляющих воздействий с целью исполнения этих программ и улучшения качества подготовки специалистов с точки зрения работодателей.

В соответствии с первым из вышеуказанных этапов в качестве пилотного проекта было проведено исследование требований работодателей к квалификационным характеристикам претендентов на должность менеджера по нескольким их специализациям [5]. В исследовании приняли участие представители 30 коммерческих предприятий Хабаровского края с численностью штатных работников от 10 и до 100 человек. Организационно-правовая форма исследованных предприятий: ОАО, ООО, ИП. На вопросы отвечали руководители или главные специалисты предприятий по направлениям.

На основании исследования были определены требования к знаниям и навыкам выпускников, без которых, по мнению представителей предприятий, эффективная деятельность менеджеров затруднительна. Потребности в менеджерах разной направленности представлены в таблице 1.

Таблица 1

Потребности работодателей в специализациях менеджеров

Специализация менеджера	Число предприятий	% от общего числа востребованных менеджеров
По работе с клиентами	7	23,3
По закупкам	1	3,3
По снабжению	1	3,3
По продажам	11	36,7
По развитию	1	3,3
По персоналу	5	16,7
По рекламе	1	3,4
Менеджеры (помощник) без указания специализации	3	10,0

Вакансия менеджера без указания специализации может быть расценена как потребность в менеджере с обязанностями, свойственными другим специалистам. Нет жестких требований по возрасту и полу. Но очевидно, что руководители хотят видеть на должности специалиста среднего трудоспособного возраста.

Требования к знанию иностранных языков – минимальное, на уровне чтения и общения со словарем на непрофессиональные темы.

Во многих случаях наличие стажа (чаще всего от 1 года до 3 лет, реже более 5 лет) является одним из фильтров при решении работодателя о принятии на работу. Отсевание

потенциальных наемных работников не соответствующих по возрасту и стажу диктуется желанием руководителя получить грамотного и опытного в вопросах управления работника.

Число вакансий с высшим образованием составляет подавляющее большинство, при этом диплом вуза предполагает, по мнению работодателей, наличие у человека не только профессиональных теоретических знаний, но и определённый уровень культуры. Именно общая культура, и это очень важный результат исследования, – достаточно ценная характеристика сотрудника, поскольку образ фирмы в глазах клиентов формируется, прежде всего, по их облику. Это подтверждается и тем фактом, что из теоретических знаний, приобретенных во время обучения, работодатели ценят, прежде всего, знания по этике и культуре речи. Претендент на место должен в равной степени независимо от специализации иметь чёткую дикцию, уметь грамотно и лаконично выражать свою мысль, уметь слушать собеседника и владеть языковыми нормами устного и письменного языка. Особенно это актуально для менеджеров по работе с клиентами, менеджеров продаж и менеджеров по персоналу, непосредственно сталкивающихся с потребителями.

Второе место по востребованности теоретических знаний занимает знание экономики предприятий (более 15 % опрошенных руководителей придерживаются этого мнения). Завершает набор минимальных теоретических знаний выпускника – дисциплины юридической направленности – трудовое законодательство, предпринимательское право, корпоративное право – более 14 % и делопроизводство (более 12 %), что говорит о понимании представителями предприятий специфичности данной профессиональной области.

Руководители заинтересованы в приеме (другими словами, готовы принять) работника, имеющего определенные практические навыки. Ограничениями, снижающими эффективность управленческого труда, являются отсутствие навыков в экономических расчетах и кадровом делопроизводстве. Как минимум, в 28 случаях из 100 работодатель отдаст предпочтение менеджеру, работающему с клиентами и персоналом, умеющему оформлять табель рабочего времени, наряд на выполнение работ, заполнять формы основных кадровых документов и кадровой отчетности, и в 20 случаях – если кандидат на должность умеет оформлять основные организационно-распорядительные документы, регистрировать и контролировать исполнение организационно-распорядительной документации, уметь архивировать документы и управлять внутренними нормативными документами.

Элементарные навыки экономических расчетов необходимы менеджеру, специализирующемуся на продажах. Как минимум в 18 случаях положительное решение о приеме на работу будет принято, если потенциальный работник умеет рассчитывать себестоимость товаров и услуг, заполнять и работать с формами основных бухгалтерских документов, анализировать финансовые результаты деятельности организации, иметь

представление об инвестиционных проектах. Для специализации «менеджер по продажам» приветствуется отдельные умения по ведению и хранению документов.

На достаточно высоком месте среди дополнительных профессионально важных навыков стоит свободное владение текстовым редактором Word, Excel, Интернетом и электронной почтой, периферийными устройствами и офисной техникой (факс, ксерокс, принтер, сканер и т.д.). Знание некоторых специфических операций смежных профессий (например, 1С) у менеджеров по работе с клиентами, менеджеров по продажам и работе с персоналом повышает шанс быть выбранным. Понимая, что на предприятии всегда имеются управленческие документы, утечка содержания которых во внешнюю среду нежелательна или просто вредна, 35 % опрошенных отдают должное внимание умению конфиденциального делопроизводства, особенно в менеджменте продаж и работе с персоналом.

Как показывают исследования в области менеджмента, на общение расходуется 80 % рабочего времени руководителей всех уровней. В этом контексте легко объясним тот факт, что более половины опрошенных понимают, что умение общаться с деловым партнером, понимание психологии другого человека, интересов другой организации – одно из определяющих факторов плодотворного сотрудничества. Равнозначное место по весомости занимает и знание психологии продаж. В совокупности навыки и минимальные знания делового этикета дают возможность повысить свои шансы практически в два раза по сравнению с теми, кто не знает, как можно привлечь клиента, как добиться его расположения и как, наконец, заключать с ним сделку.

Положительное воздействие внедрения систем охраны здоровья и безопасности персонала на уровне организации как на снижение опасностей и рисков, так и на производительность, в настоящее время признано правительствами, работодателями и работниками во всем мире. Поэтому не удивительно, что работодатели хотят, чтобы менеджер помимо знаний, свойственных его специализации, имел определенные знания и практические навыки в области охраны труда и промышленной безопасности. Грамотные и нестандартные решения в этой области могут способствовать формированию преимуществ в конкурентной борьбе на рынке посредством создания более совершенного имиджа и роста доверия заинтересованных сторон. Чаще всего респонденты основными направлениями целевой программы охраны здоровья называют создание условий для безопасной работы с оргтехникой и безопасные условия собственного труда. Организация охраны труда на уровне предприятия отмечена в учреждениях спортивного профиля, а также в некоторых организациях, занимающихся непосредственным производством.

Для адекватного реагирования на уникальные управленческие ситуации и успешного, гармоничного разрешения возникающих проблем в деятельности организации требуются определенные личностно-деловые качества. Прежде всего, развитые коммуникативные качества, на значимость которых указывает более 80 % опрошенных. На втором месте конкурентных преимуществ претендента на должность менеджера находится эмоциональная составляющая поведения – стрессоустойчивость, которую можно рассматривать как способ предупреждения конфликтов. Не случайно из 70 % опрошенных, ориентированных на преимущество стрессоустойчивости, абсолютно все признают необходимость знаний в области психологии конфликтов. Замыкает рейтинг поведенческих характеристик дисциплинированность и пунктуальность, имеющая особое значение для 63,3 % и 53,3 % работодателей соответственно. Широта и глубина познаний в различных областях науки и техники, хорошая осведомленность в философии, политологии, истории, знания в области человеческой психологии как одна из основ создания лидерского потенциала рассматривается 60 % опрошенных.

Сводные результаты по основным квалификационным требованиям к претендентам на должность менеджера приведены в таблице 2, в которой указаны варианты ответов на вопросы анкеты, набравшие максимальное количество баллов.

Таблица 2

Сводные результаты по основным квалификационным требованиям к претендентам на должность менеджера

№ пп	Ответы с максимальным количеством баллов к знаниям и умениям претендента	Количество	% от общего числа ответов
1	2	3	4
1	Должен иметь высшее образование	21	70
2	Должен знать и применять:		
	- основы делопроизводства - основы этики и культуры речи	9 18	30 60
3	Должен уметь оформлять:		
	- табели рабочего времени и наряды на выполнение работ - форм основных кадровых документов и кадровой отчетности	9 12	30 40
4	Должен знать и применять:		
	- безопасную работу с оргтехникой - организацию безопасных условий собственного труда	21 19	70 63
5	Должен уметь оформлять основные виды организационно-распорядительной документации	14	46,7%
6	Должен знать и владеть:	26	86
	- текстового редактора Word	27	90
	- Excel	23	76
	- периферийными устройствами (факс, ксерокс, принтер, сканер и т.д.)	24	80

	- Интернетом и электронной почтой		
7	Должен знать и применять психологию делового общения	20	66
8	Должен знать и уметь:	25	83
	- грамотно и лаконично выразить свою мысль - применять языковые нормы устного и письменного языка	25	83
9	Должен обладать личными качествами:		
	- дисциплинированность	23	76
	- коммуникабельность	29	96
	- стрессоустойчивость	26	86

Не все из приведенных в таблице 2 необходимых знаний и умений выпускников по направлению «Менеджмент организаций» могут быть достигнуты в процессе обучения. Это обусловливается тем, что учебные планы в настоящее время не полностью отвечают требуемым профессиональным компетенциям менеджера, касающимся, например: заполнений нарядов на выполнение работ; организации безопасных условий труда на предприятиях; эксплуатации всего спектра современных периферийных устройств; стрессоустойчивости и дисциплинированности.

Таким образом, на основе мониторинга можно структурировать систему подготовки специалистов с высшим образованием как по содержанию, так и по последовательности дисциплин и модулей для обеспечения конечного результата – соответствия знаний и умений выпускников требованиям работодателей. Однако необходимо учесть тот факт, что специфика региона может также иметь важное значение для конкретизации квалификационных требований к знаниям и умениям претендентов на должность.

Список литературы

1. Бурков А. В. Статистическое обеспечение мониторинга эффективности высшего профессионального образования: монография // Марийск. гос. техн. ун-ет. – Йошкар-Ола, 2008. – 152 с.
2. Денисова С. А. Развитие субъектов образовательной деятельности посредством формирования ключевых компетенций [Электронный ресурс] // Журнал «День за днем». – URL: <http://www.den-za-dnem.ru/page.php?article=153> (дата обращения: 07.01.2013).
3. Никитина Н. Ш. Модель процессов производства и оказания услуг в образовании // Университетское управление: практика и анализ. – 2007. – №1 (47). – С. 62-68.
4. Никитина Н. Ш. Мониторинг и оценка качества процессов оказания образовательных услуг в вузе / Н. Ш. Никитина, Н. В. Николаева // Университетское управление: практика и анализ. – 2007. – №3 (49). – С. 91-96.

5. Скоблева Э. И. Выработка региональной стратегии развития высшего образования / Э. И. Скоблева // Проблемы анализа и моделирования региональных социально-экономических процессов: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции 22–23 апреля 2010 г. – Казань, 2010. – С. 279–283.

6. Февралева С. В., Троицкая, А. Ю. Требования работодателей к знаниям и навыкам кандидатов на должность менеджера // Теория и практика управления регионом, бизнесом, финансами и кадрами: сборник научных трудов по итогам всероссийской заочной научно-практической конференции / под ред. Р. Г. Леонтьева. – Хабаровск: Изд-во ДВГГУ, 2013. – 124 с.

Рецензенты:

Третьяков М. М., доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой «Маркетинг и коммерция» ФГБОУ ВПО «Тихоокеанский государственный университет», г. Хабаровск.

Осипов С. Л., доктор экономических наук, профессор, кафедра «Финансы и кредит» Дальневосточного института – филиала ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», г. Хабаровск.