

ОЦЕНКА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Рязанцева И.В.¹

¹ФГБОУ ВПО «Сибирская государственная геодезическая академия», Новосибирск, Россия, (630108, Новосибирск, ул.Плахотного,10. каб.228), e-mail: priem.com@ssga.ru

В статье на обсуждение выносятся проблемы подготовки конкурентоспособных специалистов в современных экономических условиях. Сегодня в центре внимания находится конкурентоспособный специалист, сформированный и выращенный двумя взаимосвязанными рынками - рынком труда и рынком образовательных услуг. Многие работодатели не удовлетворены качеством образования выпускников вузов. Для совершенствования механизма взаимодействия субъектов профессионально-образовательного пространства и рынка труда, представляется очень важным изучение мнений студентов и работодателей по качеству подготовки специалистов. В связи с этим при воспроизводстве конкурентоспособных специалистов необходимо учитывать мнение работодателей по вопросу наличия необходимых компетенций у выпускника, пожеланий по вопросу совместных мероприятий, и после анализа мнений студентов и работодателей проводить сопоставление полученных результатов. На основе экспертного опроса работодателей, студентов и преподавателей была разработана методика оценки конкурентоспособности специалистов, позволяющая оценивать конкурентоспособность специалиста на всех этапах воспроизводства.

Ключевые слова: конкурентоспособный специалист, рынок труда, образование, качество подготовки

ESTIMATION OF COMPETITIVENESS OF QUALIFIED SPECIALISTS

Ryazantseva I.V.¹

¹Siberian State Academy of Geodesy SSGA, 630108, Russia, Novosibirsk, 10 Plakhotnogo St, e-mail: priem.com@ssga.ru

Problems of training of competitive specialists in modern economic conditions are discussed in the article. Presently the focus of interest is a competitive specialist, trained and formed by two related markets of labour and educational services. Many employers are not satisfied with graduates' quality of education. To improve the mechanism of interaction of the subjects of vocational and educational area and labour-market, it is essential to survey the opinions of student and employers on the quality of training. In this connection, when training competitive specialists it is necessary to take into account both the opinion of employers and graduates on the required competences and joint activities, and after having their analysis to carry out the comparison of the obtained results. Based on the expert survey of employers, students and teachers a methodology of specialists' competitiveness assessment that allowed estimating the competitiveness of a specialist at all stages of training has been developed.

Keywords: a competitive specialist, labour market, education, quality of training

Экономическая ситуация в современной России сегодня свидетельствует о наличии ряда принципиально важных проблем и нерешенных задач в области воспроизводства конкурентоспособных специалистов и обеспечения ими современного рынка труда. Именно наличие конкурентоспособных преимуществ работников в условиях современного развития рыночной экономики позволит эффективно развиваться и функционировать всей стране в целом. Требования рынка труда, предъявляемые к потенциальным работникам, становятся все более специфичными, заставляя молодых специалистов улучшать высшее образование дополнительным образованием, направленным на специализацию и углубление полученных в процессе обучения в вузе знаний. Имеет место разрыв между качеством практической подготовки выпускников и потребностями предприятий, которые в условиях рыночной

конкуренции все более ориентируются на новые промышленные технологии [3]. Система взаимодействия предприятий и образовательных учреждений недостаточно эффективна и не способствует формированию конкурентоспособного специалиста. Для развития этой системы необходим комплексный подход.

Мнение работодателей на рынке труда выражено их субъективными предпочтениями, но оно проявляется как объективное требование рабочего места, должности. Поэтому конкурентоспособность выпускников вузов представляет собой не только совокупность качественных характеристик выпускника – профессионала, способствующих созданию его превосходства перед конкурентами, но и способность удовлетворить конкретную потребность работодателя в рабочей силе [2].

В современных условиях в центре внимания находится конкурентоспособный работник, компетенции которого формируются и воспроизводятся на двух взаимосвязанных социально значимых рынках – рынке образовательных услуг и рынке труда. В настоящее время в российской экономике наблюдается возрастающая сложность интересов этих двух развивающихся рынков, что проявляется в отсутствии адекватной связи спроса, формируемого на рынке труда и предложения со стороны рынка образовательных услуг [1].

Повышение конкурентоспособных качеств работника возможно на основе интеграции всех ступеней непрерывного образования и современного рынка труда. Внедрение комплексных методов для получения качественного профессионального образования является ключевым на пути повышения конкурентоспособности специалиста [5]. Разработка теоретических и практических рекомендаций по воспроизводству конкурентоспособных специалистов для современной экономики и решение проблем взаимодействия рынка труда и системы профессиональной подготовки кадров имеет большую актуальность и практическую значимость.

Для повышения уровня подготовки в высших учебных заведениях принципиальное значение приобретает обеспечение взаимосвязи теоретических знаний, профессиональной компетентности и получение опыта на стадии обучения. Для вузов необходимо внедрение интегрированных систем образования, которые бы базировались на сочетании обучения студента в вузе с работой на профильном предприятии.

Эти системы должны обладать возможностью для организации непрерывного обучения и образования на уровне современных требований. К достоинствам интегрированных систем обучения относят участие студентов в производственных процессах на ведущих предприятиях, конструкторских бюро и научно-исследовательских организациях как особой формы их обучения. В рамках интегрированной системы вузовского обучения достигаются

высокий уровень профессиональной подготовки и компетентность для определенных видов практической деятельности [4].

Для совершенствования механизма взаимодействия субъектов профессионально-образовательного пространства и рынка труда, представляется очень важным изучение мнений студентов и работодателей по качеству подготовки специалистов. Кроме этого, в условиях большой конкуренции на рынке труда, современному выпускнику необходимо обладать определенными конкурентными преимуществами, для того, чтобы он мог претендовать на хорошее рабочее место с достойной заработной платой. Сегодня качество образования не может характеризовать только наличие теоретических знаний [6]. В связи с этим, при воспроизводстве конкурентоспособных специалистов необходимо учитывать мнение работодателей по вопросу наличия необходимых компетенций у выпускника, пожеланий по вопросу совместных мероприятий, и после анализа мнений студентов и работодателей проводить сопоставление полученных результатов. Для разработки методики оценки конкурентоспособности было проведено исследование по вопросам качества подготовки специалистов.

Рассмотрим результаты полученного исследования. Уровень подготовки современного выпускника вуза 52% опрошенных работодателей оценивают, как удовлетворительный, 36%, как хороший и лишь 8%, как отличный и 4%, считают данный показатель неудовлетворительным. В то время, как 16% студентов старших курсов считают уровень знаний полученных в вузе отличным, 62%-хорошим, 19%-удовлетворительным и 3%-неудовлетворительным. Как мы видим, большинство студентов довольны качеством полученных знаний, в то время, как производственники не проявляют подобного оптимизма. Как показывают результаты нашего анкетирования, 74 % студентов высших учебных заведений уверены в том, что высшее образование необходимо для дальнейшего карьерного роста, 30% уверены, что для повышения социального статуса, а 36% в ходе опроса заявили, что им важно в дальнейшем получение достойной заработной платы. Мнения работодателей на этот счет, практически совпадают с мнением студентов.

После окончания учебного заведения 84% будущих выпускников планируют работать по полученной специальности. При этом фактически после окончания вуза, по специальности трудоустраиваются не более 65%. При этом работодатели отдают предпочтение выпускникам с дипломом специалиста (40%) и только 16%-магистра, порядка 8% работодателей выделяют бакалавров, при этом для 36% наличие высшего образования вообще не играет никакой роли.

Что касается социальных гарантий, то их готовы предложить 72% руководителей, столько же говорят о перспективах карьерного роста. 36% опрошенных респондентов готовы

вкладывать финансы предприятия в обучение молодого специалиста и лишь 4% согласны оплачивать служебное жилье. А между тем, социальный пакет волнует лишь 15% студентов, тогда как оплата жилья и карьерный рост является мотивацией для многих молодых специалистов. Что касается дальнейшего обучения, то этот вопрос актуален для 36% опрошенных, что говорит о высокой доли молодых людей, желающих постоянно повышать уровень своих знаний. При этом на современных предприятиях вопрос, связанный с продвижением молодых людей, стоит не очень хорошо, с одной стороны они говорят о предоставлении возможности карьерного роста, но система кадрового резерва внедрена на предприятиях 36% опрошенных руководителей, на 64% она отсутствует.

Принимая решение о приеме на работу молодого специалиста, работодатель рассматривает потенциального работника с позиции наличия у него определенных характеристик. И он обращает внимание на определенные группы компетенций, необходимые для выпускника вуза. Для 39% работодателей на первом месте стоят личностные характеристики потенциального работника, такие как: исполнительность, коммуникабельность, способность к самообразованию, целеустремленность, ответственность и т.д., 35% самым важным считают профессиональные качества: знание основ профессии, знание компьютерных технологий, умение работать со специальным оборудованием и т.д., 24% предпочитают деловые характеристики: умение принимать решение, налаживать деловые связи, умение добиваться поставленных целей, наличие навыков делового этикета и т.д. Интересно обозначить мнение студентов на этот счет. По мнению 58% студентов самыми важными компетенциями, необходимыми для выпускника вуза являются профессиональные знания, 25% ставит на первое место личностные характеристики и 17% - деловые. Как мы видим, большинство студентов делает ставку на профессионализм, в то время, как многие работодатели не считают этот критерий самым важным.

Большинство студентов и работодателей уверены, что основным важным показателем при приеме на работу, является наличие опыта работы, на втором по значимости месте стоит наличие диплома по специальности. При этом нельзя не отметить, что 96% работодателей говорят о том, что успешного построения карьерной траектории работать необходимо начинать уже в студенческие годы, хотя при приеме на работу молодых специалистов многие отдают предпочтение специалистам с опытом работы. Вот и парадокс: работодателю нужны люди с опытом работы, а где его получить студенту, если его без опыта вообще могут не трудоустроить. На наш взгляд, эту проблему существенно могла бы решить система хорошо организованных производственных практик: студент получает опыт, а работодатель готовит себе квалифицированного специалиста.

Что касается существующей системы взаимодействия предприятий и высших учебных заведений, то по результатам нашего исследования только 32% работодателей регулярно сотрудничают с вузами, 30% осуществляют эту деятельность, только когда появляется потребность в молодых специалистах, 36% вообще не считают это необходимым. Те работодатели, которые взаимодействуют с вузами, свое сотрудничество осуществляют в следующих формах:

- На первом месте - предоставление возможности студентам проходить практики на предприятии (60%, от числа всех респондентов);
- На втором содействии в трудоустройстве, выпускникам вуза с которым предприятие осуществляет ряд совместных мероприятий и прохождение на базе вуза курсов повышения квалификации (20%, от числа всех респондентов);
- На третьем – руководство дипломным проектированием и участие в учебном процессе (16% всех опрошенных респондентов взаимодействуют с вузами по этим направлениям);
- На четвертом месте - участие в Ярмарках вакансий и Днях карьеры вуза, а так же руководство научно-исследовательской деятельностью студентов (12 % опрошенных респондентов);
- На пятом месте - участие в разработке и составление учебных планов и программ вуза (8% респондентов оказывают содействие вузам в этом направлении).

Как мы видим, работодатели не очень охотно хотят принимать участие в совместных мероприятиях, которые могли бы способствовать повышению качества подготовки специалистов (участие в учебном процессе, составление совместных программ и рабочих планов). Очень важным еще становится и тот факт, что в мероприятиях со школьниками работодатели вообще практически не принимают участие, хотя в полной мере осознают важность ранней профориентационной работы.

Результаты опроса показали, что более 45% студентов не высоко оценивают свои шансы трудоустройства на современном рынке труда, 30 % считают, что им вообще не удастся получить работу по полученной специальности, и лишь 25% уверены в перспективе удачного трудоустройства. Более 85% опрошенных студентов считает, что для удачного трудоустройства им необходимы дополнительные знания из смежных областей полученной специальности, выход из этой ситуации они видят в получении дополнительного образования. Многие респонденты планируют получить диплом о профессиональной переподготовке или второго высшего образования.

Таким образом, рассмотрев данные проведенного анкетирования, важно отметить следующее:

- современному работодателю нужны специалисты с опытом работы, при этом обе категории отмечают важность наличия рабочего места уже в студенческие годы;
- мотивационные составляющие для трудоустройства молодого специалиста, предлагаемые работодателями, отличаются от запросов студентов;
- наличествует профессиональная дезориентация молодежи, зачастую не имеющей доступа к достоверной информации о рынке труда и принимающей решение о будущей образовательной карьере, исходя из отрывочных сведений и интуиции.

Хотелось бы обратить на это внимание, для того чтобы при взаимодействии субъектов профессионально-образовательного пространства и рынка труда учитывались мнения всех участников образовательного процесса. Основной контингент работодателей считает, что уровень знаний современного выпускника вуза не удовлетворительный, лишь немногие считают его хорошим. Хорошим знаком является то, что многие представители реального сектора экономики готовы сотрудничать с вузами по разным формам взаимодействия.

Принимая во внимание то, что конкурентоспособность специалистов это не только профессиональные качества и уровень подготовки, а так же определенные личностные характеристики, выявив мнение работодателей и изучив многообразие видов компетенций встречающихся в научной литературе, был определен дополнительный набор компетенций, отражающий характеристики конкурентоспособности специалистов.

Данный опрос свидетельствует о том, необходимые компетенции различаются по степени важности для преподавателей и работодателей. Это обстоятельство необходимо учитывать при разработке методики оценки конкурентоспособности для более точного расчета весовых коэффициентов определенных компетенций. Именно интегрированный подход к учету мнений профессорско-преподавательского состава вуза и представителей реального сектора экономики позволит более объективно проводить оценку конкурентоспособности и более комплексно подходить к вопросам воспроизводства конкурентоспособных специалистов для современного рынка труда.

Опираясь на экспертный опрос работодателей и преподавателей, была разработана методика оценки конкурентоспособности специалиста, позволяющая оценивать конкурентоспособность специалиста на всех этапах её формирования.

Методика состоит из шести этапов:

- 1 этап – определение оценочных показателей конкурентоспособности по группам компетенций;
- 2 этап – расчет весовых значений компетенций в общем и по каждой группе в отдельности при помощи экспертных оценок;

3 этап – определение уровня развития компетенций, входящих в каждую группу и в общий интегральный показатель конкурентоспособности;

4 этап – оценка уровня конкурентоспособности путем расчета комплексного (интегрального) показателя конкурентоспособности;

5 этап – выявление уровня развития компетенций входящих в показатель конкурентоспособности;

6 этап – выбор стратегических, оперативных и дополнительных мероприятий, направленных на повышение конкурентоспособности специалиста.

Расчет интегрального показателя по предлагаемой методике может производиться двумя способами:

1 способ: по каждой группе компетенций в отдельности для мониторинга характеристик конкурентоспособности для формирования стратегических, оперативных и дополнительных мероприятий, направленных на улучшение характеристик конкурентоспособности по разным группам компетенций.

2 способ: по всем группам компетенций для оценки общего уровня развития конкурентоспособности.

Данная методика позволяет оценить уровень конкурентоспособности специалиста на всех этапах механизма воспроизводства конкурентоспособных специалистов. Оценка уровня конкурентоспособности по группам компетенций данной методики дает возможность оценивать уровень конкурентоспособности не только у студентов, а так же у старшеклассников, не обладающих наличием профессиональных компетенций. Нельзя не отметить преимущества данной методики, проявляющиеся в возможности сравнения данных мониторинга по группам обучающихся на различных ступенях образования и в возможностях формирования стратегических, оперативных и дополнительных мероприятий, направленных на улучшение характеристик конкурентоспособности по разным группам компетенций.

Список литературы

1. Бордовский Г.А., Нестеров А.А., Трапицин С.Ю. Управление качеством образовательного процесса: монография. – СПб. РГПУ им.Герцена, 2001. – 359с.
2. Вирина И.В. Конкурентоспособность молодых специалистов по оценкам руководителей // Социальная политика и социология. 2007. № 2. С. 174–177.
3. Карпик А.П., Ащеулов В.А., Середович В.А. Внедрение инновационных технологий в учебный процесс на основе создания единого информационного образовательного

пространства// Современные подходы к оценке деятельности вуза: Сб. материалов региональной научно-методической конференции, Новосибирск, 2007, - С.7.

4. Нуриев Н.К. Инварианты подготовки конкурентоспособных специалистов [Текст] // Высшее образование в России. – 2005. - №5. – С.53-56.

5. Рязанцева И.В. Роль непрерывного образования в формировании человеческого капитала // Актуальные вопросы образования: Сб. материалов Международной научно-методической конференции, 2013 г., Новосибирск, Ч. 2. – Новосибирск: СГГА, 2013, С.42

6. Шабурова А.В., Середович С.В., Михайлова В.А. Условия обеспечения качества результата образования // Актуальные вопросы образования: Сб. материалов Международной научно-методической конференции, 2013 г., Новосибирск, Ч. 2. – Новосибирск: СГГА, 2013, С.3

Рецензенты:

Шабурова А.В., д.э.н., профессор, директор института ИОиОТ ФГБОУ ВПО «Сибирская государственная геодезическая академия», г.Новосибирск.

Татаренко В.И., д.э.н., профессор, зав.кафедрой Техносферной безопасности ФГБОУ ВПО «Сибирская государственная геодезическая академия», г.Новосибирск.