

УДК 378

ТРЕБОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА К ПОДГОТОВКЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗАДмитрий А. Коноплянский^{1, @}¹ Филиал Томского государственного архитектурно-строительного университета в г. Ленинске-Кузнецком, Россия, 652500, г. Ленинск-Кузнецкий, пер. Кишиневский, 21а

@lktgasu@mail.ru

Поступила в редакцию 25.08.2017. Принята к печати 09.10.2017.

Ключевые слова: высшее учебное заведение, конкурентоспособность выпускника вуза, компетенции выпускников, требования работодателей, приём на работу, анкетирование, опрос.

Аннотация: Данная статья посвящена рассмотрению требований рынка труда к подготовке конкурентоспособных выпускников вуза. В основе исследования требований работодателей лежит метод «Модель Кано». С этой целью определялась обобщенная информация о потребностях работодателей в выпускниках вузов с учетом интересов и возможностей самих вузов. Представлены и анализируются характеристики, навыки, качество подготовки конкурентоспособного выпускника. Параметрами качества подготовки конкурентоспособного выпускника вуза работодателями определены уровень ответственности, уровень практической подготовки, коммуникабельность (общение, ведение переговоров, разрешение конфликтов, работа в команде), инициативность и другие. Определены дефицитные навыки выпускников вузов по оценкам работодателей: практические навыки, аналитические навыки, умение решать проблемные ситуации, навыки работы с клиентами, навыки письменного общения, знание иностранных языков, навыки проведения презентаций и тому подобное. Проведен опрос и представлены результаты анализа форм сотрудничества «вуз-работодатель». Выявлены факторы, влияющие на решение работодателя при приеме на работу выпускника вуза, и уровень удовлетворенности работодателей.

Для цитирования: Коноплянский Д. А. Требования рынка труда к подготовке конкурентоспособных выпускников вуза // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2017. № 3. С. 20–25 . DOI:10.21603/2542-1840-2017-3-20-25.

Ликвидация государственного распределения выпускников вузов является одной из главных причин увеличения проблем с трудоустройством выпускников вузов. Рынок труда и рынок образовательных услуг, так же как и товарный рынок, развиваются по закону спроса и предложения. Поэтому важно контролировать баланс этих рынков для эффективного развития экономики и общества в целом [1]. Нами было проведено исследование среди выпускников вуза и работодателей. Проанализировав уровень удовлетворенности предприятий-работодателей с

помощью метода «Модель Кано» [2], используя опрос, мы определили основные характеристики, которыми должен обладать выпускник университета, чтобы работодатель взял последнего на работу и был доволен уровнем его подготовки (табл.).

Результаты анкетирования мы использовали для детального рассмотрения параметров профилей качества, наличие которых работодатель (как один из наших непосредственных потребителей), считает обязательными, когда выбирает работника.

Таблица. **Конкурентоспособные характеристики выпускника**
Table. **Competitive characteristics of the graduate**

Характеристики	A, %	O, %	M, %	I, %	R, %	Q, %
Уровень ответственности	96	-	-	-	-	4
Уровень практической подготовки	96	-	-	-	-	4
Коммуникабельность	96	-	-	-	-	4
Инициативность	95	-	-	-	5	-
Уровень владения ПК	-	-	96	-	-	4
Уровень владения иностранным языком	79	-	-	17	4	-
Знания деловой документации	-	88	-	12	-	-

Понятно, что удовлетворенность работодателя растет, когда значения параметров продукции (выпускника), предоставляемой университетом, будет лучше, чем ожидает работодатель, и соответственной, наоборот. Например, по знанию деловой документации: если выпускник владеет информацией о классификации деловых бумаг, правилах написания документов, правилах внесения изменений в записи и т. д., работодатель будет более довольным, чем если выпускник умеет только написать заявление.

Что касается профиля желаемого качества, то в эту группу параметров качества, привлекательных (delighters)

характеристик, работодатели зачислили уровень ответственности выпускника (96 %), уровень практической подготовки (96 %), коммуникабельность (96 %) и инициативность (95 %).

Если вуз учитывает в своей деятельности характеристики этого профиля качества, то это даст ему много преимуществ: выход на рынок образовательных услуг, дальнейшее улучшение качества услуги и, конечно, опережение возможных конкурентов (рис. 1).

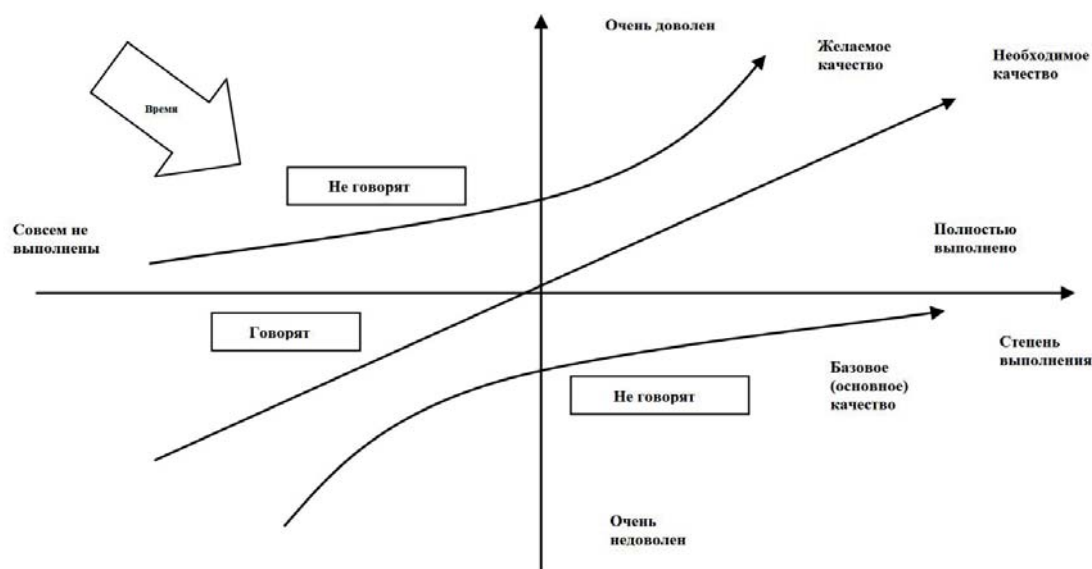


Рис. 1. Уровень удовлетворенности работодателей
Fig. 1. Level of satisfaction of employers

Стрелки на рисунке показывают прогрессирующего изменения удовлетворенности потребителей услуг, которая будет меняться в зависимости от времени.

Требования работодателей целесообразно определять и исследовать с помощью метода «Модель Кано» для выработки стратегии организации и решение задачи обеспечения удовлетворенности работодателей [3]. С этой целью нужно определять обобщенную информацию о потребностях работодателей в выпускниках вузов с учетом интересов и возможностей самих вузов. А для этого крайне актуально готовить студента не только в условиях внутренней среды вуза, но также и внешнего воздействия на его компетенции.

В современных условиях все большую актуальность приобретает проблема трудоустройства выпускников вузов, наиболее полной реализации их профессионального и личностного потенциала [4]. Суть проблемы заключается в том, что молодые специалисты, которые выходят на рынок труда после окончания вузов, сталкиваются с различными сложностями. Основное препятствие – несоответствие навыков и умений, которые готовы предоставить работодатели, и спрос работодателей на эти умения. Еще одно препятствие – это то, что трудовая деятельность студентов во время обучения слабо связана с приобретением специальности, и недостаточное количество практической деятельности [5]. Поэтому большой процент студентов для повышения конкурентоспособности должен неразрывно

сочетать процесс трудовой социализации с получением основной профессиональной подготовки в вузе.

По данным проведенного нами репрезентативного опроса представителей крупных и средних предприятий-работодателей в абсолютном большинстве (68 % от числа опрошенных) работают выпускники вуза – молодые специалисты 2010–2015 годов выпуска. Какой же мысли о молодых специалистах придерживаются работодатели? Как свидетельствуют данные, работодатели довольно скептически настроены относительно качества подготовки выпускников в вузах (рис. 2). В 2015 г. около трети (36 %) работодателей указали, что за последние 5 лет качество подготовки выпускников в вузах ухудшилось, по мнению 26 % – не изменилось, и только 18 % работодателей в последние годы заметили улучшения качества подготовки молодых специалистов.

Абсолютное большинство (87 %) работодателей признают, что нынешним выпускникам вузов не хватает тех или иных навыков. Наиболее дефицитными, независимо от специальности, считаются практические (профессиональные) навыки – на недостаток у нынешних выпускников практических навыков указывают 67 % всех работодателей (рис. 3). Кроме того, 42 % работодателей отмечают, что выпускникам не хватает умения решать проблемные ситуации. Около 28 % работодателей считают недостаточным уровень аналитических навыков и навыков работы с клиентами, столько же отмечают недостаток навыков пись-

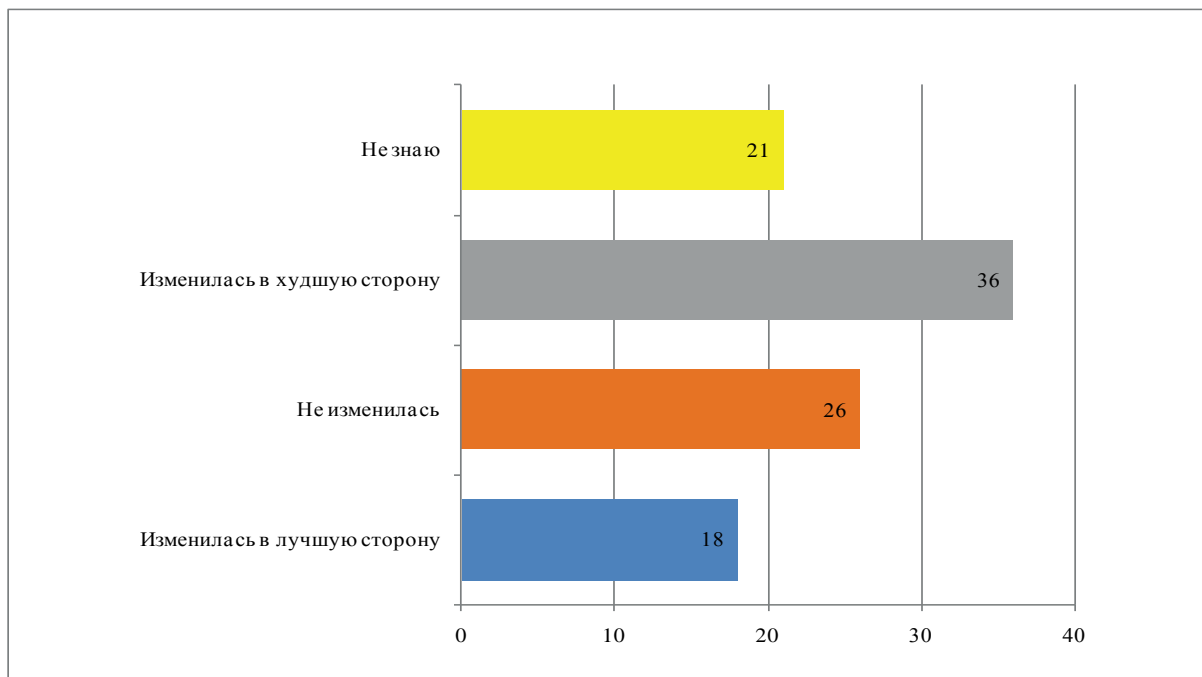


Рис. 2. Качество подготовки выпускников вузов (по мнению работодателей)

Fig. 2. Quality of graduates' training

менного общения. По мнению 20–25 % работодателей, нынешним выпускникам не хватает навыков устного общения, знания иностранных языков, менеджерских и аналитических навыков и теоретических знаний по специальности.

Итак, как видно из диаграммы, перечень претензий работодателей к нынешним выпускникам достаточно широк, однако первоочередной проблемой является разрыв между теоретическими знаниями, которые дает вуз, и их практическим применением в реальных условиях [6]. Другим кластером навыков, формированию которых редко уделяется внимание во время обучения в университетах, являются так называемые мягкие навыки (soft skills),

то есть личностные качества, которые обеспечивают способность человека эффективно взаимодействовать с сотрудниками и клиентами. К таковым можно отнести следующие: умение решать проблемные ситуации, навыки работы с клиентами, навыки письменного общения, навыки проведения презентаций и тому подобное [7]. Поскольку учебный процесс редко имеет задачу способствовать развитию этих навыков (например, проведение семинарских занятий, включающих выступления студентов в формате презентации), то работодателям приходится тратить немалые деньги на развитие этих умений.

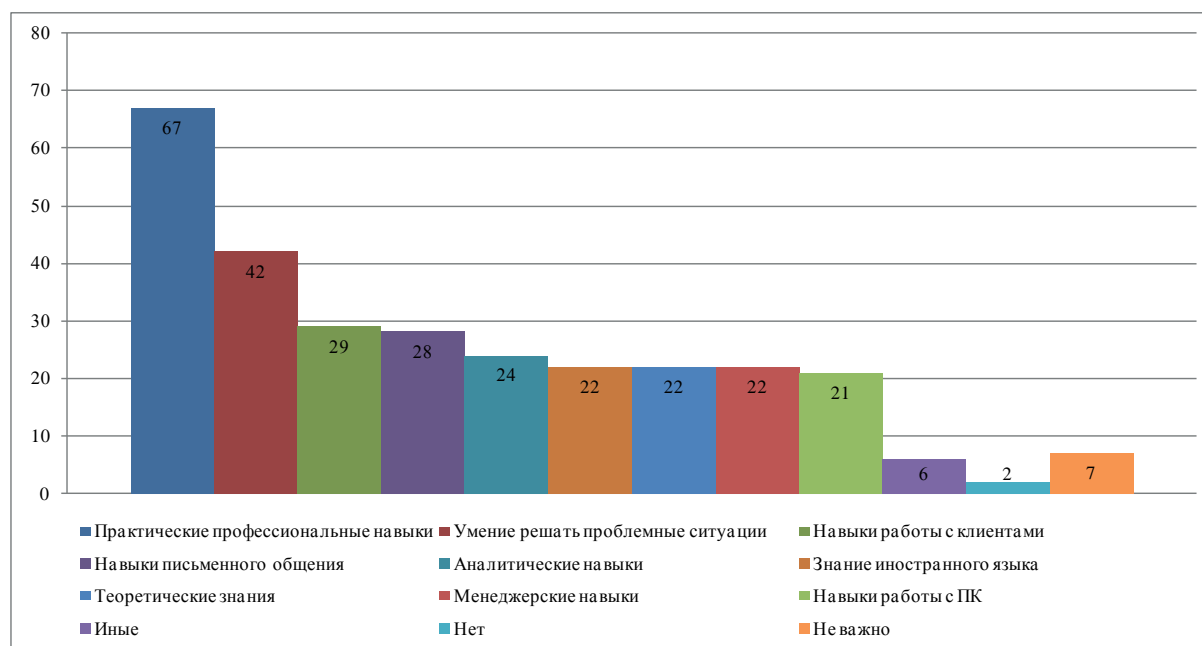


Рис. 3. Дефицитные навыки выпускников вузов по оценкам работодателей

Fig. 3. The scarce skills of graduates as evaluated by employers

Наиболее дальновидные работодатели (которые имеют определенную стратегию в области работы с персоналом) начинают подбирать и дополнительно развивать специалистов для себя еще во время их студенчества [8]. Так, по результатам опроса, с высшими учебными заведениями сотрудничает 38 % предприятий-работодателей. Обычно сотрудничество между работодателями и вузами налаживается по инициативе обеих сторон: в 59 % случаев инициаторами выступают как сами предприятия, так и высшие учебные заведения.

Сотрудничество работодателей с вузами преимущественно состоит в том, что компании дают студентам возможность проходить в них практику: места для прохожде-

ния стажировки студентам партнерских университетов предлагают 81 % компаний, сотрудничающих с теми или другими вузами (рис. 4). Кроме того, 44 % компаний, которые сотрудничают с определенными вузами, берут их выпускников на работу, 28 % – практикуют индивидуальный подбор молодых специалистов по заявке и заключению договоров о контрактно-целевой подготовке специалистов для предприятия. Только 12 % компаний, сотрудничающих с вузами, проводят презентации своего предприятия в партнерских учебных заведениях, и только 7 % участвуют в воспитательно-образовательном процессе (сотрудники компаний выкладывают специальные курсы, факультативные программы и т. д.).

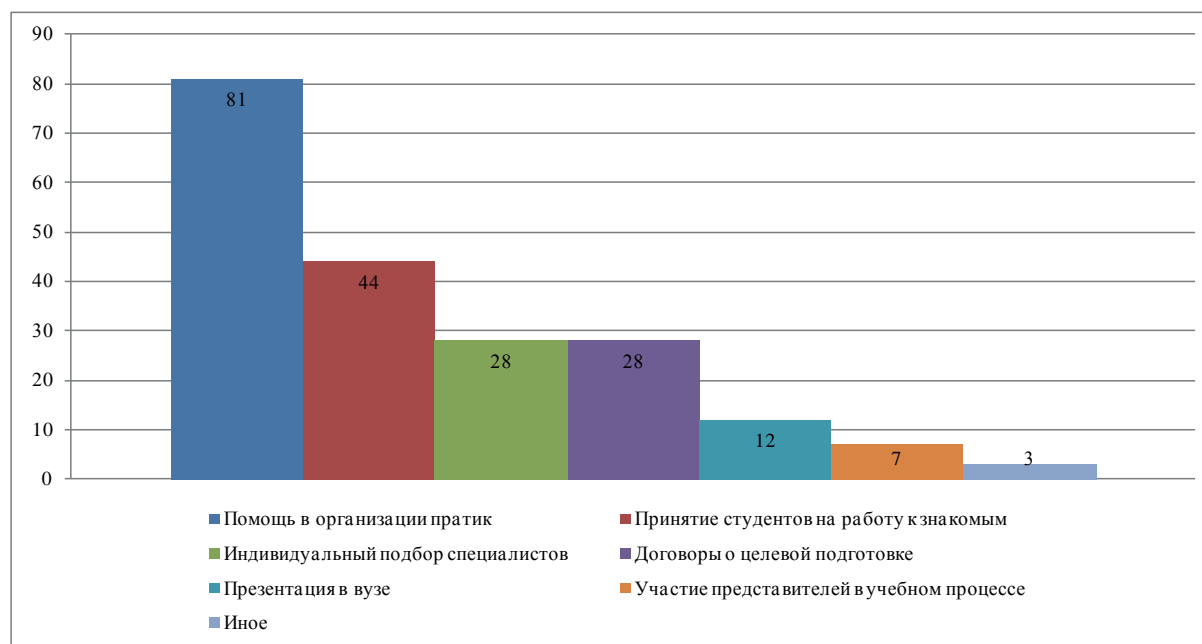


Рис. 4. *Формы сотрудничества «вуз-работодатель»*
Fig. 4. *Forms of university – employer cooperation*

Как видно, общая активность компаний и высших учебных заведений в первую очередь направлена на то, чтобы компенсировать недостаточность практических профессиональных навыков и научить использовать полученные в университетских аудиториях теоретические знания в реальной профессиональной деятельности. В то же время количество случаев, когда сотрудники компаний выкладывают вакансии в вузах, крайне низка, что свидетельствует о том, что количество преподавателей-практиков в стенах университетов крайне невелико.

Логично, что большое количество работодателей (50 %) уделяет внимание практическим профессиональным навыкам недавних выпускников во время приема их на работу (рис. 5). Однако больше всего компаний, прежде всего, обращают внимание на умственные навыки претендентов (креативность, способность анализировать информацию, системность мышления, способность к самообучению и т. д. – 52 %) (возможно, учитывая особенность подготовки в отечественных вузах). Также важными для работодателей являются личностные качества (стрессоустойчивость, гибкость, инициативность, ответственность и т. д. – 47 %) и уровень развития общих коммуникативных навыков (общение, ведение переговоров, разрешение

конфликтов, работа в команде, работа с клиентом и т. д. – 46 %). Лишь 10 % компаний считают очень важными такие факторы, как наличие дополнительного образования (тренинги, курсы и т. д.), 18 % – наличие опыта работы во время обучения в вузе, 22 % – вуз, который окончил молодой специалист. То есть претенденту на ту или иную должность необходимо, прежде всего, продемонстрировать общие умственные способности и профессиональные знания, а опыт работы (особенно – не по специальности) и диплом при этом становятся второстепенными [9].

Руководство любого вуза всегда помнит, что требования потребителей услуг и соответствующие профили качества продукции очень изменчивы, поэтому нужно «держать руку на пульсе», отслеживать все изменения, происходящие в обществе, государстве – проводить анкетирование, опросы потенциальных работодателей. Поэтому учебные заведения должны постоянно работать над улучшением качества за счет постоянного поиска усовершенствований и нововведений [10]. Только после того как полностью выполнена работа по уточнению требований потребителя, можно перейти к определению целей учебного заведения и их приоритетов.

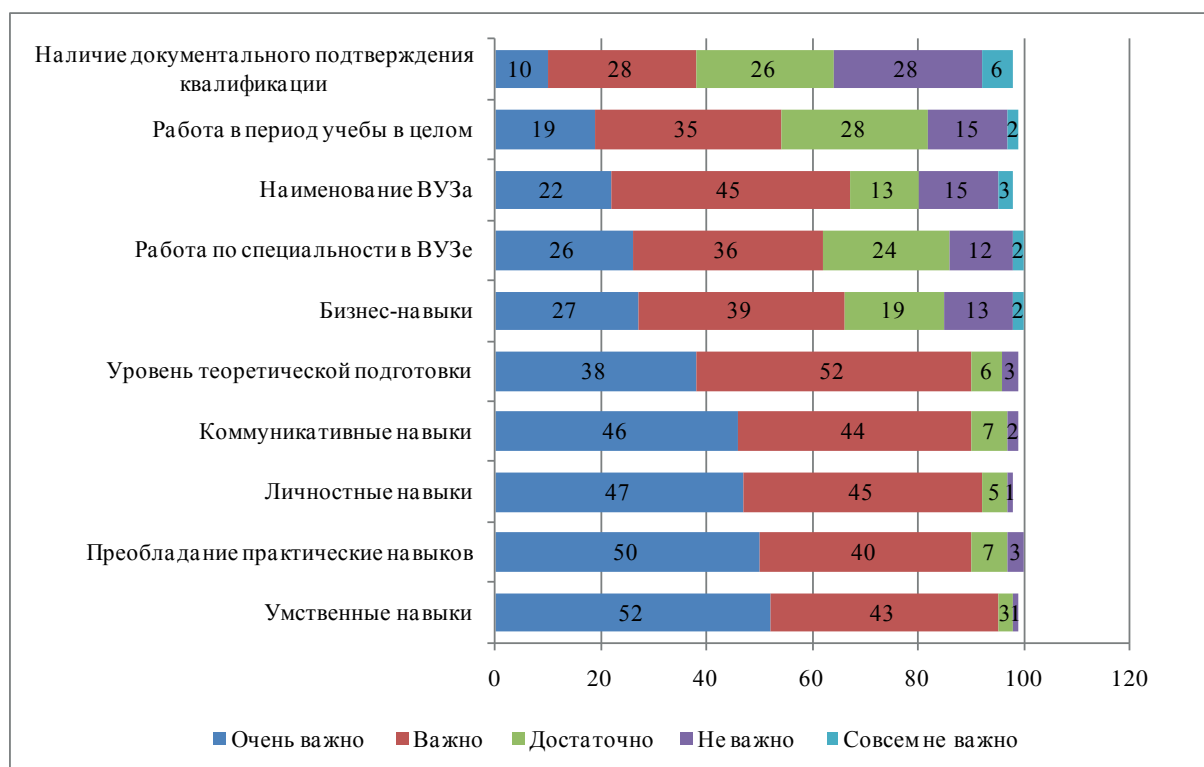


Рис. 5. Факторы, влияющие на решение работодателя при приеме на работу выпускника вуза
 Fig. 5. Factors influencing the decision of employers in hiring graduates

Принимая во внимание индивидуальные потребности каждого потребителя, необходимо проектировать, внедрять, а также реформировать учебные заведения, которые были бы способны удовлетворить широкий спектр потребностей личности в процессе предоставления обра-

зовательных услуг. Учитывая, что потребности и ожидания потребителей меняются, высшие учебные заведения должны постоянно совершенствовать своих выпускников и процессы их подготовки.

Литература

- Знарикова В. Ю. Проблемы взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг // Устойчивое развитие: наука и практика. 2014. № 1(12). С. 64–68. Режим доступа: <http://www.uzavvitie.ru/?p=1357> (дата обращения: 01.08.2017).
- Славова Л. Д. Конкурентоспособность молодого специалиста в современных реалиях // Эффективные инструменты современных наук: сборник трудов международной конференции. 2007. Режим доступа: http://www.rusnauka.com/9_EISN_2007/Economics/21465.doc.htm (дата обращения: 01.08.2017).
- Никулина Ю. Н. Профессиональная подготовленность молодых специалистов: взгляд выпускников вуза и работодателей // Вестник Оренбургского государственного университета. 2011. № 8(127). С. 88–93.
- Коноплянский Д. А. Педагогическая стратегия формирования конкурентоспособности выпускника высшего учебного заведения и принципы её реализации // Вестник Университета Российской академии образования. 2015. № 5. С. 40–46.
- Ярошенко С. Н. Конкурентоспособность выпускника вуза и противоречия её формирования // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. 2012. № 2. С. 180–188.
- Коноплянский Д. А. Формирование конкурентоспособности студентов вуза // Успехи современного естествознания. 2007. № 11. С. 25–26.
- Шемшурина С. А. Повышение конкурентоспособности студентов технических вузов через формирование необходимых компетенций // Вестник Волжского университета им. В. Н. Татищева. 2015. № 4(19). С. 183–188.
- Умаров М. А., Муродова Ш. С. Факторы, влияющие на повышение конкурентоспособности студента в вузе // Вестник Таджикского национального университета. 2015. № 3-3(166). С. 290–293.
- Шестакова Д. В. Конкурентоспособное портфолио как условие успешного трудоустройства выпускника вуза // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В. П. Астафьева. 2012. № 1(19). С. 176–180.
- Шишкина Е. С., Аветисян В. П. Факторы, влияющие на повышение конкурентоспособности выпускников вузов // Основы экономики, управления и права. 2013. № 5(11). С. 55–60.

THE REQUIREMENTS OF THE LABOUR MARKET FOR COMPETITIVE GRADUATES TRAINING

Dmitry A. Konoplyansky^{1,*}

¹ Branch of Tomsk State University of Architecture and Building in Leninsk-Kuznetsky, 21a, Kishinevskiy Lane, Russia, Leninsk-Kuznetsk, Russia, 652500

* lktgasu@mail.ru

Received 25.08.2017. Accepted 09.10.2017.

Keywords: higher educational institution, competitiveness of the graduate, competencies of graduates, the requirements of employers, recruitment, questionnaire survey.

Abstract: The current paper features the requirements of the labour market for competitive graduates training. The employers' requirements were studied according to the Kano Model method. The author defines general information about the needs of employers in graduates. The interests and capabilities of higher educational institutions were also taken into account. The article represents and analyses the characteristics, skills and quality of a competitive graduate training. Prospective employers identified the following parameters of quality of competitive graduate training: the level of responsibility, the level of practical skills and that of interpersonal skills (communication, negotiation, conflict resolution, teamwork), initiative, etc. The study identifies the skills that employers identify as lacking: practical skills, analytical skills, problem solving, customer relationships, written communication, second-language skills, presentation skills, etc. The paper features the results of a survey conducted and the analysis of the forms of possible cooperation between the higher educational institution and the employer. It represents the factors that influence the decision of employers in the process of recruiting graduates, and the level of satisfaction of the employers.

For citation: Konoplyansky D. A. Trebovaniia rynka truda k podgotovke konkurentosposobnykh vypusnikov vuza [The Requirements of the Labour Market for Competitive Graduates Training]. *Bulletin of Kemerovo State University. Series: Humanities and Social Sciences*, no. 3 (2017): 20–25. DOI:10.21603/2542-1840-2017-3-20-25.

References

1. Znarikova V. Iu. Problemy vzaimodeistviia rynka truda i rynka obrazovatel'nykh uslug [Problems of interaction between the labor market and the market of educational services]. *Ustoichivoe razvitie: nauka i praktika = Sustainable Development: Science and Practice*, no. 1(12) (2014): 64–68. Available at: <http://www.yrazvitie.ru/?p=1357> (accessed 01.08.2017).
2. Slavova L. D. Konkurentosposobnost' molodogo spetsialista v sovremennykh realiiakh [Competitiveness of a young specialist in modern realities]. *Effektivnye instrumenty sovremennykh nauk: sbornik trudov mezhdunarodnoi konferentsii* [Effective tools of modern sciences: Proc. Intern. Conf.]. 2007. Available at: http://www.rusnauka.com/9_EISN_2007/Economics/21465.doc.htm (accessed 01.08.2017).
3. Nikulina Iu. N. Professional'naia podgotovlennost' molodykh spetsialistov: vzgliad vypusnikov vuza i rabotodatelei [Professional preparedness of young professionals: the view of university graduates and employers]. *Vestnik Orenburgskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of the Orenburg State University*, no. 8(127) (2011): 88–93.
4. Konoplianskii D. A. Pedagogicheskaiia strategiia formirovaniia konkurentosposobnosti vypusnika vysshego uchebnogo zavedeniia i printsipy ee realizatsii [Pedagogic strategy of high-educating graduates' competitiveness forming and principles of its realization]. *Vestnik Universiteta Rossiiskoi akademii obrazovaniia = Bulletin of the University of the Russian Academy of Education*, no. 5 (2015): 40–46.
5. Yaroshenko S. N. Konkurentosposobnost' vypusnika vuza i protivorechiia ee formirovaniia [Graduates' Competitive Ability and Contradictions of Its Formation]. *Vestnik Cheliabinskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta = Bulletin of the Chelyabinsk State Pedagogical University*, no. 2 (2012): 180–188.
6. Konoplianskii D. A. Formirovanie konkurentosposobnosti studentov vuza [Formation of competitiveness of university students]. *Uspekhi sovremennogo estestvoznaniia = The successes of modern natural science*, no. 11 (2007): 25–26.
7. Shemshurina S. A. Povyshenie konkurentosposobnosti studentov tekhnicheskikh vuzov cherez formirovanie neobkhodimykh kompetentsii [Increase of competitiveness of students of technical universities through formation of necessary competences]. *Vestnik Volzhskogo universiteta im. V. N. Tatishcheva = Bulletin of the Volzhsky University named after Tatishchev V. N.*, no. 4(19) (2015): 183–188.
8. Umarov M. A., Murodova Sh. S. Faktory, vliiaiushchie na povyshenie konkurentosposobnosti studenta v vuze [Factors affecting the student's competitiveness in higher education]. *Vestnik Tadjikskogo natsional'nogo universiteta = Bulletin of the Tajik National University*, no. 3-3(166) (2015): 290–293.
9. Shestakova D. V. Konkurentosposobnoe portfolio kak uslovie uspeshnogo trudoustroistva vypusnika vuza [Competitive portfolio as condition of successful employment of university graduate]. *Vestnik Krasnoyarskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. V. P. Astaf'eva = Bulletin of Krasnoyarsk State Pedagogical University*, no. 1(19) (2012): 176–180.
10. Shishkina E. S., Avetisian V. P. Faktory, vliiaiushchie na povyshenie konkurentosposobnosti vypusnikov vuzov [Factors affecting the competitiveness of university graduates]. *Osnovy ekonomiki, upravleniia i prava = Fundamentals of Economics, Management and Law*, no. 5(11) (2013): 55–60.