

## ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВЛЕННОСТЬ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ: ВЗГЛЯД ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА И РАБОТОДАТЕЛЕЙ

**В основе статьи лежат материалы маркетинговых исследований выпускников и предприятий-работодателей, связанных с оценкой уровня профессиональной подготовленности молодых специалистов. Предложены рекомендации по повышению конкурентоспособности выпускников Оренбургского государственного университета на современном рынке труда и развитию партнерских отношений с предприятиями-работодателями.**

**Ключевые слова:** профессиональная подготовленность, современный рынок труда, ключевые компетенции молодых специалистов, требования работодателей, конкурентоспособность выпускников.

В настоящее время одной из важных задач в системе управления высшим профессиональным образованием является разработка научно-методического обеспечения регулирования образовательного процесса на основе анализа развития образования, мониторинга и прогнозирования. Современная система высшего профессионального образования претерпевает многочисленные изменения, зачастую не связанные с кадровыми потребностями рынка труда. В практике подготовки кадров образовался разрыв между запросами работодателей и качеством подготовки специалистов [1]. В современных условиях необходимы новые критерии и методы оценки соответствия объема, структуры и качества подготовки студентов и выпускников ожидаемому спросу региона (отрасли) на специалистов, требованиям рыночной экономики, а также оценка влияния факторов образовательной среды на процессы профессионального самоопределения, трудоустройства, адаптации к условиям современного рынка труда, карьерного продвижения молодых специалистов.

Главной задачей каждого высшего учебного заведения является подготовка конкурентоспособных, квалифицированных, востребованных специалистов, профессиональные качества и компетенции которых соответствовали бы запросам современного рынка труда [2]. Вся учебная, научная и воспитательная работа со студентами в Оренбургском государственном университете (ОГУ) проводится с постоянной нацеленностью всех звеньев системы вуз – предприятие на конечную цель – трудоустройство выпускника по специальности с максимальным учетом и использованием его жизненных интересов.

ОГУ традиционно поддерживает партнерские отношения с профильными предприятиями, развивает систему производственных практик и стажировок студентов, что позволяет повысить уровень профессиональной подготовки студентов и еще до окончания вуза гарантировать трудоустройство наиболее перспективных из будущих дипломированных специалистов.

В современных условиях, когда наша страна поэтапно переходит на уровневое высшее профессиональное образование (бакалавриат и магистратура), актуальной становится проблема участия работодателей в разработке образовательных стандартов третьего поколения и профессиональной подготовке молодых специалистов.

Профессиональная подготовленность молодых специалистов подразумевает собой использование совокупности знаний, навыков, компетенций, а также личностных характеристик для успешного роста выпускников высших учебных заведений в выбранной профессии и для расширения перспектив их трудоустройства.

В том, чтобы уровень профессиональной подготовки выпускников соответствовал требованиям работодателей, заинтересованы как сами выпускники, так и общество, экономика в целом и работодатели в частности. Помимо достаточных теоретических и практических знаний выпускника по профилю полученной специальности для работодателя важным критерием отбора служит оценка личностных характеристик и потенциала молодого сотрудника. В то же время не всегда навыки и характеристики выпускников соответствуют требованиям работодателей. Поэтому необходимо взглянуть на этот вопрос с точки зрения как работодателей, так и выпускников.

Ежегодно отдел содействия трудоустройству выпускников и маркетинга образовательных услуг учебно-методического управления ОГУ проводит социологический мониторинг – исследование как потребителей услуг профессионального образования (абитуриентов, студентов, выпускников), так и тех, кто использует на своем предприятии их труд, – заказчиков. Социологический мониторинг – регулярное социологическое изучение заранее определенного круга проблем по повторяющейся методике и выборке [3]. Это один из способов поддержания обратной связи между руководством вуза и внешними потребителями, учащимися, работниками и подразделениями. Результаты опросов дополняют и конкретизируют статистическую информацию конкретными данными о перспективах и механизмах трудоустройства выпускников, о востребованности, профессиональной пригодности специалистов – выпускников ОГУ, факторах, влияющих на конкурентоспособность выпускников и их карьерное продвижение, о требованиях работодателей к молодым специалистам и к качеству их подготовки, кадровых потребностях предприятий и способах их удовлетворения.

Результаты мониторинга передаются руководству ОГУ и подразделениям для применения в текущей практической деятельности. Основные потребители информации: руководство вуза, учебно-методическое управление, деканаты.

Наиболее значимыми исследованиями в системе подготовки конкурентоспособных специалистов являются «Выпускник ОГУ» и «Кадровые предпочтения работодателей и требования к уровню подготовки молодых специалистов».

С целью изучения уровня профессиональной подготовленности молодых специалистов ОГУ и разработки рекомендаций по повышению уровня конкурентоспособности выпускников на современном рынке труда необходимо было проанализировать три основных блока вопросов, которые нашли отражение в соответствующих исследованиях выпускников и предприятий-работодателей.

Исследование «Выпускник ОГУ» проводилось посредством анкетирования выпускников очной формы обучения с использованием программной системы «Выпускник ОГУ», разработанной совместно с Центром информационных технологий ОГУ. В 2010 году общее коли-

чество респондентов составило 2107 человек – 98,6% от общего числа выпускников.

Исследование «Кадровые предпочтения работодателей и требования к уровню подготовки молодых специалистов» проводилось посредством интернет-опроса работодателей с использованием программного комплекса «Автоматизированная система сетевого анкетирования» (АССА), разработанного совместно с Управлением современных информационных технологий в образовании ОГУ. Объектом исследования в 2010 году выступили 23 предприятия г. Оренбурга и Оренбургской области.

По сферам деятельности компании представляли основные отрасли российского рынка, которые в целом соответствовали специальностям и направлениям подготовки, которые реализует университет.

В первый блок вошли вопросы, связанные с оценкой роли вуза выпускниками в их подготовке как специалистов.

Организацию учебного процесса в целом положительно оценили 86,1% респондентов («отлично» – 26,5%, «хорошо» – 59,6%). 10,6% опрошенных дали оценку «удовлетворительно», а 1,3% – «неудовлетворительно». Затруднились оценить учебный процесс 0,6% выпускников.

Далее студентам было предложено в свободной форме высказать предложения по организации и корректировке учебного процесса в ОГУ. Затруднились с ответом 30,8%, не ответили 1,4%. Ответы остальных 67,8% (1429 человек) выпускников были проанализированы и сгруппированы.

Большинство выпускников (19,2%) учебный процесс в ОГУ полностью устроил, и предложений по его корректировке они не высказали. 10% респондентов высказали предложение улучшить организацию практики, увеличить количество часов практических занятий. Предложения скорректировать учебные планы и расписание сформулировали по 8,3% опрошенных респондентов. 5,5% выпускников обратили внимание на уровень квалификации преподавателей, высказав рекомендации о необходимости его повышения. Интересным является тот факт, что 4,9% студентов были заинтересованы в обновлении материально-технической базы: увеличении количества учебных лабораторий, современных технических приборов, оборудования в аудиториях для практических занятий,

модульных стендов. Не без внимания остались и социально-бытовые условия – 3,8% респондентов высказали предложение об их улучшении, в частности системы общественного питания, увеличении стипендии, условий проживания в общежитиях ОГУ. Во внедрении новых технологий в обучение (электронных ресурсов лекционного материала, мультимедийных лекций, общения с преподавателем через Интернет) были заинтересованы 2,4% выпускников. Среди других предложений – совершенствование работы кафедр и деканатов со студентами, помощь в трудоустройстве, более тесное сотрудничество с предприятиями.

Из ответов на вопрос выпускникам «Как вы оцениваете свой уровень образования, полученный в ОГУ?» выяснилось, что большинство выпускников довольны уровнем полученного образования: 54,6% респондентов оценили его на «хорошо»; 39% – на «отлично». На «удовлетворительно» оценили уровень образования 4,8% выпускников, «неудовлетворительных» оценок респонденты не выставили. Остальные выпускники не ответили на вопрос (1,4%) и затруднились ответить (0,2%).

Несмотря на высокий уровень оценки полученного образования, у многих выпускников, по результатам исследования, возникло желание учиться дальше.

На вопрос «Хотите ли вы продолжить образование» большинство выпускников (65,6%) ответили, что планируют продолжить образование. Не планировали дальше учиться 29,2% респондентов, а 3,8% выпускников на момент анкетирования продолжали образование.

Далее выпускникам было предложено в свободной форме указать причины, по которым они заинтересованы в получении дальнейшего образования. 28,5% выпускников (602 чел.) ответили, что пока не заинтересованы в продолжении обучения, т.к. они довольны уровнем полученного образования; 1,4% – не ответили. Ответы остальных 70,1% выпускников были проанализированы и сгруппированы.

Среди причин, по которым выпускники были заинтересованы в получении дальнейшего образования, следующие:

- 28,7% – повышение конкурентоспособности на рынке труда, карьерный рост;
- 18,4% – повышение уровня квалификации;

- 11,1% – самореализация;
- 5,8% – разностороннее развитие как специалиста;
- 2,8% – желание заниматься научно-исследовательской деятельностью;
- 3,3% – прочее (уверенность в завтрашнем дне; повышение юридической грамотности; желание родителей; интересно; желание занять свободное время).

На вопрос «В получении какого образования вы заинтересованы в настоящее время?» были получены следующие ответы респондентов:

- 45,5% хотели получить второе высшее образование;
- 19,1% достаточно полученного образования;
- 13,6% планировали пройти краткосрочные курсы повышения квалификации;
- 10,9% думали о продолжении обучения в аспирантуре;
- 4,2% собирались продолжать обучение в магистратуре;
- 5,3% хотели получить бизнес-образование (МВА).

Таким образом, проанализировав ответы выпускников, можно констатировать, что большинство выпускников были довольны организацией учебного процесса, тем не менее с целью повышения уровня своей профессиональной подготовленности они высказали конкретные предложения по его корректировке. Что касается уровня полученного образования, можно отметить, что большинство выпускников были заинтересованы в продолжении образования, т.к. не чувствовали полной уверенности в успешном трудоустройстве и конкурентоспособности как специалистов на современном рынке труда.

Второй блок вопросов был связан с исследованием ключевых компетенций молодых специалистов с точки зрения как выпускников, так и предприятий-работодателей.

В рамках проведения исследований обеим группам респондентов – работодателям и выпускникам – были заданы вопросы относительно того, какие характеристики личности (компетенции) важны для эффективного трудоустройства по профилю полученной специальности и эффективного выполнения должностных обязанностей на работе. В перечень ключевых компетенций, которые были проанализированы, вошли три основные группы – персональ-

ные, социальные и специальные компетенции молодых специалистов.

Персональные (личностные) компетенции – это индивидуальные поведенческие характеристики человека, включающие его деловые качества, такие как ответственность, готовность к постоянному профессиональному росту, широкий кругозор, инициативность, самостоятельность.

Наиболее важной из характеристик персональной компетенции для всех работодателей (100%) явилось проявление сотрудником ответственности за выполняемую работу. В ситуации, когда работодатели готовы обучать молодых специалистов у себя на предприятии, особую роль приобрели готовность и способность самих выпускников к дальнейшему обучению, профессиональному росту (69,6%). Более половины работодателей, принявших участие в опросе, отметили такие качества сотрудников, как широкий кругозор и способность приобретать новые знания (69,2%), а также проявление инициативы в работе и творческой самореализации (52,2%). Наименьшее количество респондентов выделили такое качество, как самостоятельность принятия решения в нетипичных ситуациях (39,1%).

Оценивая себя как будущих профессионалов, выпускники расставили персональные компетенции, которыми они, по их мнению, обладали, в следующей последовательности:

- проявление ответственности за выполняемую работу – 89,5%;
- готовность к постоянному профессиональному росту – 83,8%;
- широкий кругозор и способность приобретать новые знания – 68,3%;
- проявление инициативы в работе и творческой самореализации – 59,9%;
- самостоятельность принятия решения в нетипичных ситуациях – 57,1%.

Рассматривая персональные компетенции по приоритетам среди работодателей и среди выпускников, можно сделать вывод, что выпускники вполне понимали, какими способностями они должны обладать, чтобы быть успешными на рынке труда и заинтересовать работодателя в качестве грамотного специалиста.

Далее были рассмотрены мнения работодателей и выпускников относительно социальных компетенций – навыков социального взаимодействия с обществом и коллективом.

В группе социальных компетенций работодатели отметили наиболее значимые коммуникативные навыки: умение работать в команде и достигать коллективных целей (78,3%), способность к позитивному взаимодействию и сотрудничеству с коллегами (65,2%), коммуникабельность, умение договариваться с людьми (56,5%). Менее половины респондентов исследования отметили такие качества, как организаторские способности (43,5%) и умение передавать опыт (34,8%).

Вот как распределились ответы выпускников о наличии социальных компетенций:

- 80% выпускников считали, что умеют работать в команде и достигать коллективных целей;
- умели договариваться с людьми 75,2%, а также успешно сотрудничать с коллегами 74,1%;
- 58,2% выпускников обладали организаторскими способностями;
- 43,8% могли уже сейчас передавать опыт своей профессии.

Расстановка приоритетов в социальных компетенциях среди выпускников и работодателей сходилась по всем позициям кроме одной: работодатель выше ценил способность к позитивному взаимодействию и сотрудничеству с коллегами, а выпускники отдали предпочтение умению договариваться с людьми.

Специальные компетенции подразумевают умения и навыки, которые выпускник будет непосредственно использовать в работе, выполняя различные функции.

Мнение работодателей относительно профессиональных качеств выпускников распределилось следующим образом: респонденты ценили в сотрудниках навыки работы с компьютерными программами (65,2%); умение приспосабливаться к изменению условий производства (60,9%); навыки поиска и обработки информации (47,8%), способность к освоению новой техники (47,3%) и умение планировать и оценивать деятельность (43,5%).

Выпускники же на данный вопрос ответили, что были способны освоить новую технику (72,4%), 66,8% – обладали навыками поиска и обработки информации, 65,3% – умели планировать и оценивать деятельность. Кроме того, 64,9% респондентов считали, что способны приспособиться к изменениям условий производ-

ства, а 63,7% умели работать с компьютерными программами.

Сравнительная характеристика специальных компетенций показала, что представления о них у двух целевых групп (работодателей и выпускников) отличались. Для многих работодателей важнее всего, чтобы специалист умел работать с компьютерными программами, мог приспосабливаться к изменению условий производства, что, вероятно, продиктовано современными сложными экономическими условиями. А в понимании выпускников все иначе, и их приоритеты относительно специальных компетенций расставлены в другой последовательности.

Таким образом, анализ приоритетов работодателей и выпускников в отношении ключевых компетенций показал, что:

– в разрезе персональных компетенций мнение выпускников и работодателей полностью совпало;

– в разрезе социальных компетенций расстановка приоритетов среди выпускников и работодателей сходилась практически по всем позициям;

– в разрезе специальных компетенций (качеств, используемых непосредственно в работе) мнение выпускников было противоположно мнению работодателей.

В целом список важных качеств отразил достаточно стандартный набор компетенций молодого специалиста на современном рынке труда. Работодатели от соискателей ожидали сформировавшейся трудовой зрелости и готовности работать и развиваться. Тем не менее данный список отражает те компетенции, на формирование которых должна быть, на наш взгляд, отведена и определенная работа на этапе обучения в вузе, что значительно повысит привлекательность выпускника для современного работодателя.

В третий блок исследования профессиональной подготовленности молодых специалистов вошли вопросы, связанные с анализом требований работодателей и оценкой уровня подготовки молодых специалистов.

На вопрос «Обязательно ли выпускник вуза должен иметь опыт практической работы?» большинство работодателей (43,5%) заявили, что опыта практической работы при трудоустройстве молодых специалистов они не требова-

ли. 21,7% респондентов требовали опыт работы по специальности не менее года [4].

Преддипломная практика в качестве практического опыта устроила бы 34,8% опрошенных, в том числе половину из них (17,4%) устроила преддипломная практика в любой организации, а другую часть (17,4%) – практика только в данной организации.

С учетом того, что большинство работодателей были готовы принять выпускника и без опыта работы, интересно узнать, каковы критерии при приеме на работу выпускников конкретного вуза.

Из всех предложенных критериев наиболее значимым с точки зрения работодателей явился уровень профессиональной подготовки молодых специалистов, его отметили большинство работодателей – 73,9%. Вторым по значимости критерием стало наличие в вузе специальностей, востребованных предприятием, – 52,2% ответивших. 13% респондентов выделили долгосрочный характер взаимоотношений с вузом, 4,3% – имидж вуза.

Поскольку уровень профессиональной подготовки – один из главных критериев для работодателей при приеме на работу, предприятиям был задан вопрос «Удовлетворены ли вы профессиональной подготовкой молодых специалистов после вуза?». Как выяснилось, профессиональной подготовкой специалистов с высшим образованием полностью были удовлетворены лишь 34,8% работодателей, 4,3% – не удовлетворены, 47,8% – удовлетворены не полностью (частично), еще 13,1% респондентов затруднились ответить [4].

Оценивая уровень теоретических знаний выпускников вузов, работодатели указали, что он соответствует требуемому уровню (100%) в среднем на 60–70%, а уровень практических – на 20–30%.

Проанализировав ответы работодателей, можно отметить, что большинство работодателей не требовали от выпускника опыта практической работы, но треть опрошенных предприятий все же акцентировали свое внимание на необходимости получения практических навыков выпускниками в рамках прохождения практики в целом, в т.ч. преддипломной практики, рассматривая ее как первую ступень к будущему трудоустройству. Основным критерий приема на работу выпускников конкретного вуза –

уровень профессиональной подготовки, треть работодателей он полностью устроил; половина же работодателей лишь частично были удовлетворены уровнем подготовки и обратили внимание на низкий уровень практических знаний выпускников.

В заключение отметим, что на основании полученных результатов исследований можно сформулировать следующие рекомендации по повышению уровня профессиональной подготовки и конкурентоспособности молодых специалистов из числа выпускников ОГУ.

Во-первых, учесть предложения выпускников по организации и корректировке учебного процесса, обратив особое внимание на совершенствование процесса организации практики за счет закрепления ответственных за практику лиц на выпускающих кафедрах и наличия определенного минимума заключенных договоров о базах практик; увеличения количества часов практических занятий, в том числе выездных – за счет создания филиалов выпускающих кафедр, организации экскурсий и т.д.

Во-вторых, в связи с ростом количества выпускников, планирующих продолжить обра-

зование, организовать профориентационную работу среди выпускников университета по специальностям и направлениям подготовки бакалавриата о возможности дальнейшего их обучения в магистратуре, аспирантуре.

В-третьих, в ходе разработки основных образовательных программ направлений подготовки при конкретизации профессиональных и общекультурных компетенций учитывать результаты анкетирования выпускников ОГУ и предприятий-работодателей.

В-четвертых, при согласовании новых программ прохождения практики в соответствии со стандартами включать в число разработчиков представителей предприятий-работодателей, имеющих базы проведения практик, филиалы кафедр или долгосрочные договоры о сотрудничестве.

В-пятых, привлекать представителей предприятий-работодателей к проведению семинаров, мастер-классов и деловых игр по профильным предметам с целью подготовки конкурентоспособных специалистов для экономики региона.

14.06.2011

#### Список литературы:

1. Кутейницына Т. Г. Профессиональное образование и рынок труда: эффективность взаимодействия // Человек и труд. 2009. – №6. – С. 53–56.
2. Покушалова Л. В. Проблема качества подготовки современного специалиста // Молодой ученый. 2011. – №2. Т. 2. – С. 107-109.
3. Субетто А.И. Оценочные средства и технологии аттестации качества подготовки специалистов в вузах: методология, методика, практика: монография. СПб.–М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. 280 с.
4. Аналитический отчет по данным маркетинговых исследований потребителей образовательных услуг (абитуриентов, выпускников, молодых специалистов) и предприятий-работодателей за 2009-2010 учебный год / Оренбургский гос. ун-т. – Оренбург: ОГУ, 2010. – 114 с.

Сведения об авторе:

**Никулина Ю.Н.**, доцент кафедры управления персоналом, сервиса и туризма Оренбургского государственного университета, кандидат экономических наук, доцент  
460018, г. Оренбург, пр-т Победы, 13, ауд. 1608, тел. 37-24-98, e-mail: otdmark@mail.osu.ru;  
juliaguzenko@mail.ru

UDC 331.546

**Nikulina Yu.N.**

Orenburg state university, e-mail: otdmark@mail.osu.ru

#### **PROFESSIONAL PREPAREDNESS OF THE YOUNG SPECIALISTS: THE VIEW OF THE GRADUATES OF VUZ (INSTITUTE OF HIGHER EDUCATION) AND EMPLOYERS**

The basis of this article is the materials of marketing studies of graduates and enterprise-employers, connected with the estimation of the level of the professional preparedness of young specialists. They are proposed to recommendation regarding an increase in the competitive ability of the graduates of Orenburg state university on the contemporary labor market and to development of partner relations with the enterprises - employers.

Key words: professional preparedness, the contemporary labor market, the key scopes of young specialists, demand of employers, the competitive ability of the graduates