

## Требования работодателей к выпускникам ВУЗов: основные требования к компетенциям молодых специалистов

Ю. Н. Дядык (Россия, Владивосток)

Выпускники высших учебных заведений представляют собой особую группу на рынке труда. На данный момент их положение не является рискованным (куда более сложная ситуация у людей без квалификации, а также у тех, кто старше 50 лет). Однако, для них главным вопросом является поиск первого рабочего места. Ведь удачно выбранное первое место работы, несомненно, послужит хорошей основой для начала карьеры.[1]

При устройстве на работу значительная часть студентов сталкивается с проблемой их низкой конкурентоспособности на рынке труда, так как:

1) большинству студентов не хватает трудовых навыков, а это в свою очередь приводит к тому, что работодатель не уверен в их производительности труда и отдает предпочтение более опытному работнику;

2) большинство работодателей не желают нести дополнительные финансовые расходы на обучение молодых специалистов-выпускников;

3) остается острой проблема призыва выпускников вузов в Вооруженные силы;

4) уход в отпуск молодых женщин в связи с рождением и воспитанием детей.

Как показывают исследования, проведенные социологическими лабораториями разных вузов России, у работодателей сложился свой образ «идеального выпускника», который обладает рядом профессиональных и личностных характеристик.

Для начала, приведем модель «идеального выпускника вуза», которая стала результатом работы круглого стола «Востребованность выпускников», проведенного в рамках Стратегического планирования развития ВГУЭС (г. Владивосток) на ближайшее десятилетие. Преподаватели и сотрудники вуза, рекрутеры и менеджеры по персоналу различных компаний г. Владивостока определили, что идеальный выпускник вуза, в первую очередь, должен обладать высокой образованностью и способностью легко обучаться. Далее в порядке ранжирования были перечислены следующие характеристики:

1. Отличные знания по своей специальности.
2. Коммуникабельность.
3. Личностная зрелость.
4. Наличие практического опыта.
5. Реальные цели.
6. Готовность работать за невысокую заработную плату на первом этапе своей карьеры.
7. Наличие индивидуальной профессиональной стратегии.
8. Креативность.
9. Готовность к преодолению трудностей, высокая работоспособность.
10. Трудлюбие и высокая трудовая дисциплина.
11. Знание рынка труда и технологии карьеры.
12. Широкий кругозор.[2]

В социологическом исследовании, проведенном Государственным университетом - Высшей школой экономики (ГУ-ВШЭ) "Приоритеты современного работодателя" (2004-2005 г.г.) и описанном в статье «Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания» [3, с.37-46] перечислены следующие требования работодателей к выпускникам:

1. готовность к постоянному овладению новыми навыками по мере внедрения новых информационных технологий;

2. обладать способностью видеть организацию не через призму узкой специализации, а находить место отдельной проблемы в общей системе производственной деятельности;

3. быть готовым к обучению;
4. использовать разнообразные методы для решения творческих задач;
5. обладать креативным стилем мышления;
6. использовать ситуативный подход по отношению к структурным составляющим организации;
7. обладать так называемым проектным типом мышления, в основе которого лежит не стремление к стабильной и постепенной карьере в рамках одной организационной структуры, а интерес к конкретному проекту и признанию среди коллег-профессионалов. Работник должен свободно переходить от одного исследовательского проекта к другому;
8. проявлять инициативность и самостоятельность;
9. уметь работать во временных рабочих группах (командах);

В статье А. Земсковой были приведены высказывания представителей бизнеса и кадровых агентств по поводу компетенций и личных характеристик выпускников.[4]

У выпускников должны присутствовать следующие качества и компетенции:

1. коммуникабельность;
2. ответственность;
3. активность;
4. желание учиться;
5. владеть навыками бизнес – общения; бизнес – этикета; бизнес – культуры;
6. готовность к обучению;
7. искренний интерес к работе и преданность делу;
8. отношение к работе как к призванию;
9. энтузиазм;
10. отзывчивость;
11. стремление работать с полной отдачей и воспринимать результаты как часть общего дела;
12. владеть навыками самопрезентации;
13. обладать адекватностью самооценки.

В статье «Исследование проблем и перспектив трудоустройства выпускников вузов на современном рынке труда: вузы и работодатели 2009» [5] были подведены итоги проведенного опроса работодателей и выпускников. В опросе приняли участие более 200 компаний из различных регионов России. Приблизительно 43% из них представляли Москву и Московский регион, 10% – Санкт Петербург, и еще 47% - другие крупные города и регионы России – Казань, Новосибирск, Ульяновск, Нижний Новгород, Тольятти, Тюмень, Якутск, Челябинск и т.д. По мнению работодателей, выпускник должен обладать следующими умениями, навыками и личными качествами:

1. ответственность;
2. инициативность;
3. активность;
4. целеустремленность;
5. работоспособность;
6. трудолюбие;
7. желание развиваться;
8. клиентоориентированность;
9. обучаемость;
10. лояльность

В статье «Российский рынок: лишь двадцать процентов выпускников вузов будут работать по специальности» [6], на вопрос: «Чем руководствуется работодатель при принятии решения о найме молодого специалиста?», были получены следующие варианты ответа:

1. личное впечатление от претендента
2. имеющийся у него опыт делового общения (учебная практика, стажировка на рабочем месте)
3. наличие профильного образования
4. наличие рекомендаций со стороны вуза
5. средний балл диплома
6. уровень запросов выпускника (должность, размер заработной платы, режим работы и т.д.)
7. просьбы о протекции со стороны родственников, друзей, знакомых.
8. репутация учебного заведения, которое закончил выпускник

Несмотря на то, что работодатели не говорят о том, что репутация вуза имеет решающее значение, на практике иногда выпускники неизвестных вузов даже не рассматриваются в качестве претендентов

Автор следующей статьи – Екатерина Добрынина [7] привела мнения работодателей мелкого, среднего и крупного бизнеса:

«Работодателям - представителям малого и среднего бизнеса не нравится в выпускниках вузов то, что образование у них "неприкладное и чересчур академическое" (самое интересное, что говорится это абсолютно про все вузы и специальности). Высшей школе пеняют на то, что студентов она учит "по книжкам", а практики не знает. Хотя, правда, таких работодателей вполне устраивает то, что молодые специалисты "молодые, активные, свежие, готовые начинать с небольших денег".

У крупного бизнеса свои претензии. Здесь как раз не в восторге от "чрезмерно прикладного" образования, которое (как говорили социологам представители влиятельных структур и компаний) дают вузы. Таким работодателям, по их словам, требуются специалисты с широким кругозором и "умением учиться": "Не надо делать упор на прикладные аспекты. Больше философии, больше истории, больше математики, не надо рассказывать про маркетинг. Бизнес развивается настолько быстро, что преподаватели не успевают, тем более что они не прикладники. Тем, кто к нам приходит, не хватает фундаментальных знаний, общего уровня культуры, системности". "Нам нужно умение учиться, нам не нужны готовые специалисты. Готовых специалистов, если надо, мы будем задорого перекупать", - вот несколько характерных ответов.

Около четверти работодателей, с которыми побеседовали социологи, оценили качество высшего образования, полученного их молодыми сотрудниками, негативно (вне зависимости от того, диплом какого вуза они имели). Еще около четверти опрошенных работодателей вообще считали, что образование для карьеры особого значения не имеет: все дело в личных качествах человека, а не в "корочке". Очень важно, говорили они, чтобы претендент на "хорошее место" был амбициозным в хорошем смысле, умел себя подать, обладал разнообразными навыками помимо основной специальности (в том числе знал иностранный язык, умел водить машину и т.п.). И, главное, "имел потенциал", то есть был обучаемым.

А некоторые работодатели, по наблюдениям социологов, вообще стараются набирать себе специалистов откуда угодно, только не из вузов собственного региона, и постоянно твердят о "кадровом дефиците на рынке труда" и о собственных "слишком высоких требованиях" к молодым специалистам».

К профессиональным знаниям и умениям выпускников требования следующего характера:

Например, Сергей Киреев, менеджер по подбору персонала компании Ernst&Young считает, что выпускники должны обладать:

1. Прочными теоретическими знаниями в предметной области
2. Хорошими аналитическими способностями
3. Умением мыслить четко, структурировано

Еще лучше, если претендент на перспективную вакансию будет иметь не одно, а сразу несколько образований, причем котируются не только вузовские дипломы, но и различные сертификаты о дополнительном образовании. «Современному бизнесу нужны грамотные специалисты, - говорит Екатерина Дубровина, менеджер по подбору и развитию персонала компании Hilti Distribution Ltd. (Russia). - Лучше всего иметь хорошее техническое и второе высшее или дополнительное образование в области менеджмента или маркетинга. Безусловно, нужно и отличное знание английского языка, второй иностранный - это тоже большое преимущество».[8]

Среди требований, предъявляемых к молодым специалистам, выделяются не только фундаментализация их знаний, но и способность к инновациям, расширению сферы деятельности, готовность к постоянному самообучению. Новые повышенные требования предъявляются работодателями к управленческому персоналу: обладание знаниями о новых технологиях, способность пользоваться сложными процедурами принятия решений, готовность к риску, коммуникативные способности, высокая степень гибкости, умение работать с различными системами мотивации, знание людей для выбора сотрудников, умение руководить людьми и т.д.

А также, выпускник вуза должен обладать:

1. компетенцией в области родного языка;
2. компетенцией в сфере иностранного языка;
3. математической и фундаментальной, естественнонаучной и технической компетенцией;
4. компьютерной компетенцией;
5. учебной компетенцией;
6. межличностной, межкультурной и социальной компетенциями, а также гражданской компетенцией;
7. компетенцией предпринимательства;
8. культурной компетенцией.

Наряду с профессиональными знаниями и навыками на первый план выходят требования по наличию у будущих работников особого предпринимательского типа мышления, иной мотивации к труду, т.е. постоянный поиск нового качества (в организации труда, в результатах труда, в отношениях с клиентами), ориентацию на достижение лучших результатов при минимальных издержках, способность чувствовать себя членом команды, постоянную нацеленность на саморазвитие и обучение. В отношении коллектива своего подразделения или предприятия в целом предпринимательское мышление означает способность понимать и отстаивать общие интересы, в том числе интересы своего предприятия, готовность способствовать повышению квалификации своих коллег, сотрудников по работе, стремление к улучшению имиджа и укреплению позиций своего предприятия на рынке.

Способности и личностные качества содействуют развитию личности, активному социальному взаимодействию и улучшению трудоустраиваемости.

Каждая профессия требует определенных способностей и личностных качеств, которые необходимы или весьма желательны для успешной деятельности. Практически каждая специальность требует определенного уровня знаний и умений, т.е. профессиональной квалификации.[9]

Для того, чтобы проверить насколько данные социологических исследований и интервью с работодателями совпадают с реальными требованиями, которые они предъявляют к соискателям - выпускникам, нами было проанализировано 50 объявлений размещённых на сайте «Far Post»[10] в разделе – вакансии для менеджеров, управляющих персоналом и специалистов кадровых служб (за октябрь 2009 года). Используя метод контент – анализа, были получены следующие результаты (Таблица 1):

Таблица 1. Требования работодателей, упоминаемые в объявлениях о вакансиях.

Требования работодателей к соискателям	количество упоминаний
Высшее образование	100% (это требование предъявлялось к кандидатам во всех 50 объявлениях)
Наличие опыта работы	100% (это требование предъявлялось к кандидатам во всех 50 объявлениях)
Коммуникабельность	100% (это требование предъявлялось к кандидатам во всех 50 объявлениях)
Ответственность и исполнительность	100% (это требование предъявлялось к кандидатам во всех 50 объявлениях)
Дополнительные навыки (знание иностранного языка, уверенный пользователь ПК, знание программы 1С и др.)	100% (это требование предъявлялось к кандидатам во всех 50 объявлениях)
Лидерские качества	94% (это требование предъявлялось к кандидатам в 47 объявлениях)
Возраст (25- 45 лет)	90% (это требование предъявлялось к кандидатам в 40 объявлениях)
Организаторские навыки	60% (это требование предъявлялось к кандидатам в 30 объявлениях)
Стрессоустойчивость	48% (это требование предъявлялось к кандидатам в 24 объявлениях)
Нацеленность на результат	46% (это требование предъявлялось к кандидатам в 23 объявлениях)
Обучаемость	90% (это требование предъявлялось к кандидатам в 45 объявлениях)
Готовность к риску	78% (это требование предъявлялось к кандидатам в 39 объявлениях)
Целеполагание	74% (это требование было предъявлено к кандидатам в 37 объявлениях)

Что касается требований работодателей к нанимаемым сотрудникам, то они, как можно заключить из анализа собранной информации таковы: обладание знаниями о новых технологиях, способность пользоваться сложными процедурами принятия решений, готовность к риску, коммуникативные способности, организаторские навыки, обучаемость, умение руководить людьми и т.д. В проранжированном виде они выглядят следующим образом: опыт работы; наличие высшего образования; знания и трудовые навыки.

Как показывают последние исследования, после окончания обучения сразу находят работу по полученной специальности менее половины выпускников. Остается острой проблема несоответствия выпускаемых специалистов спросу на них в рамках рынка труда, вследствие чего молодежь испытывает трудности с устройством на работу. Необходимо предпринять меры к стимулированию работодателей, принимающих на работу выпускников, узаконить прохождение практики, стажировки на предприятиях с последующим трудоустройством студентов-выпускников, обучающихся за счет госбюджетных средств.

Подводя итоги, можно сделать следующие выводы: еще, будучи студентом, нужно рассматривать все занятия с точки зрения пользы для дальнейшей работы. Ведь всегда есть возможность пойти на курсы, чтобы повысить уровень знания иностранного языка или научиться слепому методу печати, если этому не учат в вузе. Работодатели не выдвигают выпускникам заоблачных требований. Они просто ждут грамотного, целеустремленного, владеющего фундаментальными знаниями, специальными навыками и иностранными языками специалиста, готового обучаться новому, расти вместе с компанией и целенаправленно продвигаться вверх по карьерной лестнице. А этому можно научиться, еще в вузе.

## Литература

1. Джебран Д. Х. Что работодатели ожидают от выпускников вузов. [Электронный ресурс], режим доступа: [http:// info@student-cz](http://info@student-cz)
2. Лазарев Г. И. Молодой специалист на рынке труда: ожидания выпускника и взгляд работодателя. [Электронный ресурс], режим доступа: <http://prof.center@vvsu.ru>
3. Аврамова Е.М., Верпаховская Ю.Б. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания//Социологические исследования, 2006, № 4, с. 37-46.
4. Земскова А. Молодой специалист глазами работодателя //Обучение & Карьера, № 23 (116) 26 июня - 2 июля 2006 [Электронный ресурс], режим доступа: <http://school.edu.ru>
5. Алтухов В., Серебряков С. Исследование проблем и перспектив трудоустройства выпускников вузов на современном рынке труда: вузы и работодатели 2009. [Электронный ресурс], режим доступа <http://www.ht.ru/>
6. Российский рынок: лишь двадцать процентов выпускников вузов будут работать по специальности. [Электронный ресурс], режим доступа: <http://www.russ.ru/>.
7. Добрынина Е. Научи ученого //Российская газета, Федеральный выпуск № 4521 от 17 ноября 2007 г.
8. Как сделать карьеру. Сайт для работников и работодателей. [Электронный ресурс], режим доступа: <http://www.personal-als.ru/make/>
9. Молодой специалист глазами работодателя. [Электронный ресурс], режим доступа: <http://www.ed.vseved.ru>
10. Сайт Farpost [Электронный ресурс], режим доступа: <http://www.vl.ru>.