

*ЦЕННОСТНЫЕ ПРИТЯЗАНИЯ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА
К МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ*

В.В. МЕЛЬСИТОВ, Н.Л. СЕРГИЕНКО, Н.В. ХЛАБЫСТОВА

*Кубанский государственный технологический университет,
350002, Россия, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. Московская, д. 2.*

В статье проанализированы результаты экспертного опроса, целью которого является изучение требований современного рынка труда к молодым специалистам (выпускникам вуза), и создание эффективной модели взаимодействия работодателей и вуза (на примере ФГБОУ ВО «Кубанский государственный технологический университет»). Даны ответы на вопросы: как в связи с переходом на рыночную модель экономики изменились требования и подходы к молодым специалистам (выпускникам вуза). Отмечено, что трансформация требований современного рынка труда к молодым специалистам является актуальнейшей проблемой сегодняшней России. Современному работодателю, будь то частный предприниматель или руководитель государственного учреждения, сегодня нужны не просто специалисты, обладающие высокими профессиональными навыками и умениями, но и владеющие глубокими универсальными компетенциями. На основе глубокого анализа доказано, что такими компетенциями являются: умение работать в команде, анализировать ситуацию и принимать самостоятельные решения, быть всегда способным к инновационной деятельности, коммуникабельным и креативным.

Ключевые слова: рынок труда, работодатель, молодой специалист, выпускник вуза, вуз, профессиональное образование, универсальные компетенции личности.

С переходом на рыночную модель экономики, требования, предъявляемые рынком труда к молодым специалистам (выпускникам вуза) трансформируются. Профессиональные навыки и умения молодого специалиста остаются востребованными, однако немаловажную роль играют личностные качества выпускника вуза, которые находят отражение в таких универсальных компетенциях как: умение работать в команде, планировать свою деятельность, анализировать ситуацию и принимать самостоятельно решения, обладать способностью к инновационной деятельности, проявлять коммуникативные навыки. Сегодня выпускник вуза должен иметь способность и готовность к построению конструктивной профессиональной деятельности, используя для этого не только теоретические знания и профессиональные навыки, но и систему социальной, психологической и нравственной зрелости, и демонстрировать стремление к профессиональному росту.

С целью изучения требований работодателей к молодым специалистам, выявление новых тенденций на рынке труда, а также для того, чтобы определить эффективную модель взаимодействия работодателей и вуза (на примере ФГБОУ ВО «Кубанский государственный технологический университет») был проведен экспертный опрос на тему «Требования рынка труда к молодым специалистам». В качестве экспертов выступили [5]:

- руководитель Департамента труда и занятости Краснодарского края;
- управляющий ресторана «Галя гуляй» г. Краснодар.

На вопрос 1. «Работают ли в Вашей организации выпускники КубГТУ?»

Управляющий ресторана «Галя гуляй» г. Краснодар: - Я сам являюсь выпускником КубГТУ. Свою трудовую деятельность начал, обучаясь в вузе. И на сегодняшний день имею стаж около 4 лет на должности управляющего. В нашем ресторане я не единственный выпускник политеха, как минимум еще четыре сотрудника получали высшее образование в КубГТУ. Думаю, если поднять личные дела сотрудников, то количество выпускников технологического университета будет больше. Стоит отметить, что в нашем ресторане работают не только выпускники КубГТУ, но и студенты.

Руководителю Департамента труда и занятости Краснодарского края данный вопрос не задавался, т.к. направления подготовки технологического университета не являются профильными для департамента.

Вопрос 2. «Произошла ли трансформация требований работодателей (рынка труда) к специалистам?»

Руководитель Департамента труда и занятости Краснодарского края: - В настоящее время, чтобы остаться конкурентоспособным, предприятию необходимо постоянно совершенствовать систему менеджмента, а также осуществлять модернизацию производственных процессов и внедрять новые производственные технологии. С учетом этих изменений меняются непосредственно требования, предъявляемые к работникам.

В сфере оказания услуг активно применяются новые технологии, в том числе информационные, что приводит к появлению новых видов услуг и новым

требованиям к качеству их оказания. Вследствие чего, работодатели подыскивают работников, обладающих соответствующими компетенциями.

Управляющий ресторана «Галя гуляй» г. Краснодар: - Для меня главное, чтобы соискатель был целеустремленным. Меня пугают люди которые не ставят целью продвижение по карьерной лестнице и улучшение материального благополучия. Молодые специалисты с такой мотивацией будут хорошими сотрудниками.

Из ответов экспертов видны изменения требований работодателей к молодым специалистам. Общественное развитие естественным путем влечет за собой трансформационные процессы всех сфер жизнедеятельности. Руководитель департамента в своем ответе делает акцент именно на трансформационные процессы общества. Также данные тенденции отмечены в исследовании «Требования работодателей к системе профессионального образования». Е. М. Аврамова, И. Б. Гурков и др. отмечают, что основным требованием рынка труда к специалисту является умение быстро подстроиться под изменения внешних условий [1, 5].

Управляющий ресторана отмечает, что требованием стороны работодателя, является желание построения карьеры молодыми специалистами. Если рассмотреть требования рынка труда в СССР, то можно отметить в первую желание видеть работника, желающего нести пользу обществу. В период перехода на рыночную модель экономики был глубокий кризис во всех сферах общественной жизни, исключением не стала и экономическая сфера жизнедеятельности, в том числе рынок труда. Люди старались самостоятельно выполнять работу, как правило, связанную с перепродажей различных товаров. На сегодняшний день работодатель хочет видеть молодого специалиста, который ставит целью построение карьеры.

Вопрос 3. «Чего, по Вашему мнению, не хватает выпускнику вуза в профессиональной подготовке?»

Руководитель Департамента труда и занятости Краснодарского края: - У значительной части выпускников наблюдается неопределенность, а зачастую

завышенная самооценка в определении своего профессионально-квалификационного уровня, что связано с отсутствием опыта работы и не позволяет выпускнику объективно оценить свои возможности на рынке труда. Для решения этой проблемы вузам необходимо более активно развивать программы стажировок и производственных практик в организациях Краснодарского края.

Управляющий ресторана «Галя гуляй» г. Краснодар: - Вуз дает качественную теоретическую и практическую подготовку. На мой взгляд, молодым специалистам не хватает осознания, чем они хотят заниматься после получения высшего образования. Приходя трудоустроиваться сразу после вручения диплома, выпускники находятся в какой-то «прострации». И примерно спустя полгода они начинают понимать, чем хотят заниматься. Ведь ни для кого не секрет, что большая часть выпускников не работают по полученной специальности. Я сам, окончив специальность «Организация дорожного движения», решил, что мне ближе сфера общественного питания. Благодаря полученным экономическим и управленческим знаниям в процессе обучения удается руководить организацией. Сейчас мы планируем открывать новый проект.

Эксперты при ответе на вопрос 3 несколько разошлись во мнениях. Стоит отметить, что администрация любого вуза старается удовлетворить требования не только работодателей, но и Министерства образования РФ. При разработке учебных планов четко выполняются предписания государственных образовательных стандартов и вуз не вправе указывать большее количество часов практики, чем предусмотрено ФГОС ВО. Данная проблема является актуальной для администрации всех высших образовательных учреждений. Однако управляющий ресторана подчеркнул высокое качество образовательных услуг КубГТУ.

Вопрос 4. «Обязательно ли молодой специалист должен иметь опыт практической работы перед трудоустройством?»

Руководитель Департамента труда и занятости Краснодарского края: - Законодательство не предъявляет требования практического опыта работы для выпускников вузов. Необходимость опыта работы определяется отсутствием необходимых компетенций у молодого специалиста и предпочтением работодателей, связанным с характером самой работы. Работодатели зачастую отдают предпочтение при приеме на работу специалистам, имеющим опыт работы.

Управляющий ресторана «Галя гуляй» г. Краснодар: - Мне лучше взять специалиста, который не имеет стажа работы. Молодого специалиста можно научить работать в контексте организации. Выпускник или студент, без стажа работы пластичен «как пластилин» и качество их работы зависит от опыта и навыков мастера. Специалисты, имеющие стаж работы считают себя профессионалами и с ними сложнее сработать.

Как видно из ответов экспертов опыт трудовой деятельности является не обязательным условием успешного трудоустройства. Также в исследовании «Требования работодателей к системе профессионального образования» отмечается, что в современной России складывается система внутрифирменной подготовки специалистов. Руководители организаций считают, что обучать молодых специалистов до необходимого уровня следует на рабочих местах, поскольку такой подход более эффективный, чем получать готового работника из образовательного учреждения. Данный подход указывает, что администрацией организаций осознан тот факт, что в современных условиях подготовка студентов в высших образовательных учреждениях для конкретного рабочего места никогда не будет соответствовать ожиданиям работодателя. Только совместная деятельность организаций и вузов может дать положительный результат [1].

Вопрос 5. «Что является определяющим фактором успешного трудоустройства молодого специалиста? (престиж вуза, форма обучения, успеваемость и т.д.)»

Руководитель Департамента труда и занятости Краснодарского края: - Для успешного трудоустройства работника необходимо наличие у него компетенций, соответствующих тем требованиям, которые предъявляет работодатель. Выделить какой-то из факторов в отдельности не представляется возможным, вследствие применения работодателем комплексной оценки работников.

Управляющий ресторана «Галя гуляй» г. Краснодар: - Часто мы смотрим на «ярлыки», на престиж вуза и специальности (направления) не обращаем внимания, но это не главное, т.к. ни для кого не секрет, что образовательное учреждение выбирается по материальным возможностям родителей. Не всегда у семьи есть возможность оплачивать дорогостоящее образование детей. На сегодняшний день основная часть образовательных услуг представлена именно коммерческой формой обучения. Приходит много хороших ребят и с коммерческих вузов. Также и форма обучения не является подтверждением профессионализма специалиста, если нет возможности у семьи оплаты очной формы и студент, обучаясь на заочной форме обучения, сам оплачивает свое обучение. Почему бы не взять его на работу. Ресторанный бизнес может для начала предоставить возможность работы официантом и по окончании обучения не исключается карьерный рост. Мы проводим собеседование и тестирование при приеме на работу. Во время собеседования есть возможность посмотреть на соискателя и определиться подходит ли он нам или нет.

На сегодняшний день каждый государственный вуз предоставляет образовательные услуги на коммерческой основе, а иногда некоторые направления подготовки представлены только коммерческой формой обучения, поэтому рассматривать при трудоустройстве форму обучения (бюджет /коммерция) действительно неактуально. Также стоит отметить, что в последние годы произошли изменения в подготовке специалистов в коммерческих образовательных учреждениях, вузы стали предоставлять образовательные услуги высокого качества [4].

Проведенное исследование в 2015 г. HeadHunter также подтверждает, что современный работодатель уделяет внимание в большей степени личностным чертам и универсальным компетенциям соискателя и только 26% опрошенных указали на значение «хорошего уровня теоретических знаний». Из чего можно сделать вывод о том, что образование в сознании работодателей перестает быть терминальной ценностью [2].

Вопрос 6. «Выпускники каких направлений подготовки востребованы на сегодняшний день?»

Руководитель Департамента труда и занятости Краснодарского края: - На сегодняшний день среди специалистов и служащих наиболее востребованы: врачи различной специализации, медицинские сестры, фельдшеры, преподаватели, учителя, педагоги, инженеры различной специализации, техники, воспитатели.

Управляющий ресторана «Галя гуляй» г. Краснодар: - Востребованы специалисты всех направлений. В большей степени проблема заключается в том, что после окончания вуза специалисты не знают чем заниматься. Возможно, это связано с недостаточной профориентационной работой. Окончив обучение в вузе, они совершенно не имеют представления в какие сферы смогут трудоустроиться специалисты их направления, и что они могут предложить работодателю.

Также отмечается увеличение вакансий в Краснодарском крае на 69 % в пресс-релизе аналитической службы портала HeadHunter. Наиболее востребованными на рынке труда являются специалисты сферы продаж (40%) от всех предложений работодателей, размещенных на портале поиска работы, на данные вакансии приходится менее двух резюме. Также востребованными являются специалисты сферы недвижимости и строительства, банковские работники, специалисты по туризму, гостиничного и ресторанного бизнеса, страхованию, врачи и фармацевты, а также рабочий персонал. Конкуренция на рынке труда в Краснодарском крае составляет 5 - 6 человек на место, что является нормой. Достаточно высокий уровень конкуренции остается в

следующих сферах: «Государственная служба», «Юриспруденция», «Добыча сырья», «Бухгалтерия» и среди специалистов высшего менеджмента [3].

Вопрос 7. «Какими личностными чертами должен обладать специалист?»

Руководитель Департамента труда и занятости Краснодарского края: - Для каждого вида работы предпочтительны свои профессиональные качества работника связанные с характером работы. Например, для работы связанной с межличностным общением, важны коммуникационные способности работника, для работника, длительно выполняющего рутинную и однообразную работу, важны такие качества как внимательность, работоспособность, терпеливость и выдержка. Немаловажны манера поведения и опрятность работника, его эмоционально-психологическое состояние, общий жизненный настрой.

Управляющий ресторана «Галя гуляй» г. Краснодар: - В первую очередь это пунктуальность. Назначая время собеседования, всегда обращаю внимание, во сколько пришел соискатель. Также обращаю внимание на внешность. Для меня важно как человек выглядит, насколько он опрятен. Во время собеседования даю задания и оцениваю, насколько усидчив соискатель. Также оценивается коммуникабельность.

Помимо профессиональных умений и теоретических знаний при трудоустройстве руководитель организации учитывает такие универсальные компетенции личности, как: работать в команде; анализировать ситуацию, самостоятельно принимать решения; планировать свою деятельность; коммуникативные навыки; способность к инновационной деятельности; принимать нестандартные решения.

С переходом предприятий России на американскую модель управления, администрация вуза считает необходимым в процессе обучения формировать у студентов командный дух и пытается сплотить их, а также научить работе в команде.

Универсальные компетенции личности во многом зависят от индивидуальных особенностей человека, но в процессе обучения вуз как агент социализации, способствует их развитию. Сегодня в процессе обучения

распространены активные методы обучения, которые способствуют формированию и развитию универсальных компетенций личности [4].

Авраамова Е. М., Гурков И.Б. в своем исследовании «Требования работодателей к системе профессионального образования» указывают, что работодателями положительно оцениваются следующие компетенции специалиста: мотивация работника; умение работать в команде и на благо команды; умение решать нестандартные задачи; умение брать на себя ответственность; умение и желание учиться; работоспособность [1].

Вопрос 8. «Какие модели взаимодействия (формы сотрудничества) рынка труда и образования, на Ваш взгляд, наиболее эффективны?»

Руководитель Департамента труда и занятости Краснодарского края: - Спрос на рынке труда рождает предложение со стороны сферы образования. Адаптивность системы образования к меняющемуся рынку труда является необходимым условием дальнейшей профессиональной востребованности выпускников вузов.

Результаты анализа состояния рынка труда, проводимого службой занятости, рассматриваются на заседаниях, рабочих группах, общественных и экспертно-консультативных советах, а также на трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений с участием представителей администрации Краснодарского края, Законодательного Собрания Краснодарского края, органов местного самоуправления, работодателей, профессиональных союзов, представителей вузов и научных сообществ, общественных советов. Общая работа позволяет выработать совместные решения и обеспечить взаимодействие всех участников рынка труда.

Кроме того, службой занятости Краснодарского края используются эффективные формы организации ярмарок вакансий, в том числе специализированные ярмарки вакансий для студентов и выпускников учреждений среднего профессионального и высшего образования (трудоустройство, преддипломная практика и временная занятость); ярмарки

вакансий для жителей сельских поселений, для отдельных категорий населения (молодежи, женщин, военнослужащих и членов их семей, инвалидов).

Ярмарки вакансий и учебных рабочих мест способствуют гражданам в подборе подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых кадров.

Управляющий ресторана «Галя гуляй» г. Краснодар: - Максимально эффективная форма сотрудничества – это практика. Производственная практика полезна всем участникам сотрудничества. Студент во время производственной практики знакомится с профессией. Вуз получает обратную связь о качестве и содержании подготовки специалистов. И у работодателей есть возможность отобрать понравившихся студентов для трудоустройства после окончания обучения.

По мнению экспертов, адаптивность института высшего образования к трансформирующемуся рынку труда нельзя достичь какой-то одной моделью взаимодействия вуза и работодателей. Только совместная работа представителей администрации Краснодарского края, Законодательного Собрания Краснодарского края, органов местного самоуправления, работодателей, профессиональных союзов, представителей вузов и научных сообществ, общественных советов поможет обеспечить эффективное взаимодействие вуза и рынка труда.

Вопрос 9. «Взаимодействуете ли Вы с вузами по вопросам содержания и качества подготовки специалистов?»

Руководитель Департамента труда и занятости Краснодарского края: - Служба занятости населения ежегодно принимает участие в краевом образовательном форуме «Создай себя сам», где в рамках деловых встреч и совместных заседаний, в том числе обсуждаются вопросы востребованности выпускников вузов на региональном рынке труда, а также качества их подготовки.

Управляющий ресторана «Галя гуляй», г. Краснодар: - максимально плотно взаимодействуем с КубГТУ, данный вуз близок, а также сотрудничество ведем с КубГУ.

Таким образом, взаимодействие рынка труда и администрации вуза по вопросам содержания и качества подготовки специалистов в современных условиях необходимо для эффективного сотрудничества.

По результатам экспертного опроса были определены основные требования рынка труда, предъявляемые к молодым специалистам. «Портрет» востребованного молодого специалиста можно охарактеризовать следующими показателями: это выпускник государственного или коммерческого вуза, имеющий высокий уровень теоретических знаний и практических навыков, умений, а также обладающий умением работать в команде, планировать свою деятельность, анализировать ситуацию и принимать самостоятельно решения, проявлять коммуникативные навыки в профессиональной деятельности, способный к инновационной деятельности, обладающий способностью и готовностью к построению конструктивной профессиональной деятельности, в процессе работы транслирует социальную, психологическую и нравственную зрелость, а также демонстрирует стремление к профессиональному росту.

Общий вывод по проведенному экспертному опросу заключается в следующем [5]:

1. В экспертном опросе была отмечена постоянная трансформация требований рынка труда к специалистам. Руководитель Департамента труда и занятости Краснодарского края отмечает, что вузу необходимо постоянно отслеживать изменения требований работодателей, т.к. сегодня общество «не стоит» на месте и постоянно трансформируется. Необходимо уделять внимание развитию универсальных компетенций личности у студентов в процессе обучения.

Управляющий ресторана «Галя гуляй» г. Краснодар считает, что целеустремленность как основную личностную черту необходимо развивать у студентов в процессе обучения.

2. По мнению экспертов, в настоящее время выпускникам не хватает профессионального самоопределения для выбора места работы и последующего построения карьеры.

3. Опыт практической работы перед трудоустройством выпускнику необязательно иметь, данный критерий не предусмотрен трудовым законодательством. Зачастую работодатели отдают предпочтение специалистам без опыта работы, т.к. обучать на рабочем месте таких соискателей легче.

4. Для успешного трудоустройства выпускникам вузов необходимо обладать компетенциями, которые соответствуют требованиям работодателя. Такие факторы как престиж вуза, форма обучения (бюджет, коммерция) не являются, определяющими при трудоустройстве, т.к. по большей части это материальное благополучие родительской семьи соискателя, а не знания и умения специалиста.

5. По мнению экспертов и данным HeadHunter в Краснодарском крае востребованы специалисты всех направлений подготовки, а существующая конкуренция на рынке труда среди специалистов некоторых направлений подготовки является допустимой.

6. В настоящее время при трудоустройстве работодатель обращает внимание на универсальные компетенции соискателя, что является одним из показателей трансформации требований современного рынка труда к молодым специалистам.

7. Эффективными формами сотрудничества вуза с рынком труда являются: распределение выпускников по трехсторонним договорам, производственная практика, а также ярмарки вакансий, учебных и рабочих мест, которые помогают выпускнику успешно трудоустроиться, найти место для прохождения практики и работы на неполный рабочий день в период обучения в вузе.

8. Работодателям в период подготовки специалистов необходимо достаточно тесно взаимодействовать с администрацией вуза по вопросам содержания и качества подготовки.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аврамова Е. М., Гурков И.Б., Карпухина Г.Ю., Левинсон А.Г., Михайлюк М.В., Полушкина Е.А., Стучевская О.И. под ред.: Клячко Т.Л.,

Краснова Г.А. Требования работодателей к системе профессионального образования. - Москва: МАКС Пресс, 2006, серия «Управление. Финансы. Образование».

2. Какие требования предъявляют работодатели к молодым специалистам. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://career.ru/article/18255>

3. Лапшин С. Самые востребованные специалисты на Кубани - в сфере продаж [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.kommersant.ru/doc/3031989>

4. Хлабыстова Н.В. Взаимодействие института высшего профессионального образования и рынка труда в современном российском обществе (на примере Краснодарского края) Вестник адыгейского государственного университета. Серия «Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология». – Научный журнал. – Майкоп : Издательство АГУ, 2015. – Вып. 1 (156). – 224 с.

5. Хлабыстова Н.В. Ценность образования в системе взаимодействия «вуз – потребители образовательных услуг – работодатель» // Автореф. Дис.. канд.соц.наук., 22.00.06 , Майкоп, 28 с.

REFERENCES

1. Avraamova E. M., Gurkov I.B., Karpukhina G.Yu., Levinson A.G., Mikhaylyuk M.V., Polushkina E.A., Stuchevskaya O.I. pod red.: Klyachko T.L., Krasnova G.A. Trebovaniya rabotodateley k sisteme professionalnogo obrazovaniya. - Moskva: MAKS Press, 2006, seriya «Upravlenie. Finansy. Obrazovanie».

2. Kakie trebovaniya predyavlyayut rabotodateli k molodym spetsialistam. [Elektronnyy resurs] - Rezhim dostupa: <https://career.ru/article/18255>

3. Lapshin S. Samye vostrebovannye spetsialisty na Kubani - v sfere prodazh [Elektronnyy resurs] - Rezhim dostupa: <http://www.kommersant.ru/doc/3031989>

4. Khlabytova N.V. Vzaimodeystvie instituta vysshego professionalnogo obrazovaniya i rynka truda v sovremennom rossiyskom obshchestve (na primere Krasnodarskogo kraja) Vestnik adygeyskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya «Regionovedenie: filosofiya, istoriya, sotsiologiya, yurisprudentsiya, politologiya, kulturologiya». – Nauchnyy zhurnal. – Maykop : Izdatelstvo AGU, 2015. – Vyp. 1 (156). – 224 s.

5. Khlabytova N.V. Tsennost obrazovaniya v sisteme vzaimodeystviya «vuz – potrebiteli obrazovatelnykh uslug – rabotodatel» // Avtoref. Dis.. kand.sots.nauk., 22.00.06 , Maykop, 28 s.

*THE VALUE OF THE CLAIMS OF THE MODERN LABOUR MARKET
TO YOUNG PROFESSIONALS*

V.V. MELSITOV, N. L. SERGIENKO, N.V. KHLABYSTOVA

*Kuban State Technological University,
2, Moskovskaya st., Krasnodar, Russian Federation, 350002.*

In article results of expert poll which purpose is studying of requirements of modern labor market to young specialists (university graduates), and creation of effective model of interaction of employers and higher education institution are analysed (on the example of Kuban State Technological University). Answers to questions are given: as in connection with transition to market model of economy requirements and approaches to young specialists (university graduates) have changed. It is noted that transformation of requirements of modern labor market to young specialists is the most urgent problem of today's Russia. To the modern employer, whether it be the business owner or the head of public institution, are necessary not just the experts having high professional skills and abilities, but also owning deep universal competences today. On the basis of the deep analysis it is proved that such competences are: ability to work in team, to analyze a situation and to make independent decisions, to be always capable to innovative activity, sociable and creative.

Key words: labor market, employer, young professional, University graduate, University, vocational education, universal competence of a person.