DOI: 10.17117/na.2015.03.222

Поступило в редакцию: 09.03.2015

<http://ucom.ru/doc/na.2015.03.222.pdf>

Мухин Л.Н.
Отношение работодателей к
выпускникам ВУЗов г. Томска

Mukhin L.N.
The attitude of employers to the graduates of Tomsk

В статье приводятся результаты исследования степени удовлетворенности работодателей г. Томска качеством подготовки выпускников вузов. Приведены основные претензии работодателей и рекомендации по улучшению качества подготовки

Ключевые слова: работодатели, выпускники вузов, качество подготовки, профессиональные и личностные качества

The article presents the results of studying the level of satisfaction of Tomsk employers quality of training of graduates. Presents the main claims of employers and recommendations for improving the training quality

Key words: employers, graduates, quality of training, professional and personal qualities

Мухин Леонид Николаевич

Начальник отдела

Томский государственный университет

г. Томск, пр. Ленина, 36

Mukhin Leonid Nikolaevich

Head of Department

Tomsk State University

Tomsk, Lenina st, 36

Знать, чего хочет современный работодатель от сотрудника, важно и молодым специалистам и студентам старших курсов и тем, кто только начинает свой студенческий «путь». Первым и вторым – потому что им предстоит поиск работы в самое ближайшее время. Третьим – чтобы с большей отдачей использовать время учебы, приобрести необходимые профессиональные и личностные компетенции, например, обучиться языку или закончить курсы работы с профессиональными программами. Многие российские университеты проводят опросы с целью определить степень соответствия своих выпускников требованиям рынка [1,3].

Для выявления отношения работодателей к выпускникам ВУЗов в городе Томске было проведено социологическое исследование в форме полуструктуризованного интервью. На вопросы анкеты ответили 25 сотрудников кадровых служб фирм, предприятий и организаций самого разного профиля деятельности (промышленность, торговля, финансовая деятельность, правоохранительная деятельность и так далее). Были определены требования, предъявляемые работодателями к молодым специалистам, претензии к ним, а также рекомендации работодателей к ВУЗам, готовящим будущих специалистов.

Все требования, предъявляемые работодателями, можно разделить на две группы: профессиональные требования и личностные требования.

К профессиональным требованиям относится, прежде всего, наличие профильного высшего образования. В организациях, занимающихся специфическими видами деятельности (например, пищевая промышленность), требуются специалисты с дипломом определенного ВУЗа и определенной специальности. В государственных и бюджетных организациях профильное высшее образование является обязательным условием при рассмотрении кандидата. В некоторых организациях значение имеет лишь наличие диплома о высшем образовании, там ведется работа по обучению всего штата в целом и каждого молодого специалиста в частности. В ходе интервью также выявилось, что в отдельных организациях диплом сотруднику не требуется, это может быть человек с незаконченным высшим образованием и так далее.

Часто к профессиональным требованиям относится владение компьютером: как наиболее популярными программами: Microsoft Word, Excel, Outlook, так и специальными пакетами: AutoCad, ArcMap, 1С и др.

Помимо этого, работодатели говорят о том, что нужно уметь пользоваться ресурсами сети интернет – в некоторых случаях необходимы специальные программы, новости в определенной области деятельности, умение ориентироваться в профессиональных сообществах и т.д.

Еще одно требование к профессиональной подготовке: знание иностранных языков. Особенно это актуально для организаций с сетью филиалов в других городах и для организаций, имеющих зарубежных деловых партнеров и клиентов.

Главным личностным качеством молодого специалиста, по мнению практически всех респондентов, является коммуникабельность. Это качество необходимо не только для работы с клиентами, но и с коллегами по работе, в профессиональной среде и т.д. Другие не менее важные качества: исполнительность, ответственность. Некоторые работодатели отмечают устойчивость, готовность выполнять простые и скучные работы в первое время. Эта характеристика особенно актуальна для молодых специалистов, не имеющих опыта работы.

Для успешной адаптации на рабочем месте требуется проектное мышление – умение выстроить в голове логическую цепочку действий и представлять себе роль своей деятельности, своего процесса в действии механизма всей компании, конечный результат своей работы и работы компании.

Способность быстро воспринимать новую информацию – также это качество называли «легкообучаемостью», «инновационным мышлением». Эти понятия в совокупности могут пониматься двояко. Первый смысл – способность воспринимать новую информацию, приспосабливаться к новым условиям труда, быстро ориентироваться в потоках информации. В другом смысле, это способность человека воспроизводить новую информацию, создавать что-то самостоятельно, что важно, например, для научного сотрудника.

К востребованным личностным качествам можно отнести также стрессоустойчивость; целеустремленность; уверенность в себе, умение вести деловые переговоры и так далее.

Кроме требований к характеру и личностным качествам некоторые работодатели также называют такие качества, как приятная внешность, грамотная речь, опрятность. Это важно для тех видов работ, где происходит непосредственное общение с клиентом (сотрудник call-центра, менеджер по продажам).

В отношении такого качества, как активная жизненная позиция, мнения работодателей расходятся: одни говорят о том, что это очень важное и нужное качество, так как сотрудник не всегда будет находиться под «крылом» наставника и в конечном итоге должен будет самостоятельно реализовывать проекты. Другие же нуждаются в простых исполнителях, готовых следовать указаниям неукоснительно.

Претензии

Как и требования, работодатели сформулировали свои претензии к профессиональным и личностным качествам молодого специалиста. В ходе исследования выяснилось, что основная претензия к профессиональным качествам молодых специалистов – недостаток практических навыков. Под практикой понимается не опыт работы по специальности, а именно практические навыки, приобретаемые в ходе учебной практики. К этой проблеме добавляется ещё одна – несоответствие теоретических знаний, получаемых в ВУЗе – практике. Это касается, в основном, организаций научно-производственной сферы.

Кроме того, два работодателя отметили, что и практика несколько отстаёт от реальности: в ВУЗе учат обращению с несколько устаревшими программами. Например, 1С старой версии.

Основное количество претензий пересекаются с требованиями: неумение работать на компьютере, как со специфическими программами, так и со стандартными (например, пакет Microsoft Office), нехватка знаний английского языка.

Вообще, работодатели оценивают своих сотрудников – молодых специалистов достаточно высоко. И говорят о том, что если кандидат не соответствует предъявляемым требованиям, его после испытательного срока просто не берут на работу. Либо он отсеивается на этапе собеседования и тестирований.

Лишь в одной организации отметили, что работающие у них выпускники не удовлетворяют их как специалисты, это мнение директора школы: «У них нет практических навыков. Их ожидания больше, чем реальность. Кроме того, их не устраивает оплата труда. Наше ожидание другое: учитель должен не только знать предмет, но и уметь работать с разными возрастными группами». Однако такое отличие от всех остальных мнений можно объяснить тем, что в школе выбор кандидатов не такой уж обширный («никто не хочет идти работать в школу»), и поэтому учителями берут всех, кто приходит. Если же возникают проблемы, никого не увольняют. Проблемы такого характера, что несостоявшиеся учителя уходят сами.

Среди претензий работодателей к личностным качествам отмечены следующие:

– нежелание трудиться (три работодателя назвали это отсутствием «огонька в глазах», один работодатель, сказав так, аргументировал это следующим образом: выпускник приходит только за записью в трудовой).

– недостаток навыков общения – сюда относят как неумение вести деловые переговоры, так и просто неумение правильно и логично выстраивать фразы и предложения.

– «неумение работать в команде».

Третий блок вопросов работодателям касался рекомендаций ВУЗам по подготовке востребованных специалистов. Все рекомендации работодателей направлены на решение такой проблемы, как недостаток практических навыков. Однако каждый работодатель вкладывает в это свое понимание. Основные рекомендации:

1. Сотрудничество ВУЗов и организаций, развитие системы практики на более ранних курсах – чтобы можно было постепенно учить студента и делать из него хорошего специалиста для себя.

2. Предоставление возможности сотрудникам компаний преподавать в ВУЗах практикоориентированные курсы – практикующим маркетологам, экономистам, инженерам и так далее, а преподавателям ВУЗа – стажироваться на предприятиях.

3. Проведение занятий на базе предприятий с использованием их производственных возможностей.

На основании проведенного исследования был разработан комплекс рекомендаций вузовским структурам, включающий различные формы сотрудничества учебных подразделений с предприятиями реального сектора. В него вошли такие предложения, как организация практикоориентированных курсов по современным направлениям развития, приглашение специалистов компаний для проведения учебных курсов, проведения совместных семинаров для обмена опытом, проведение для студентов экскурсий, практических занятий на базе предприятия и многие другие [4].

В качестве одной из форм сотрудничества, для первого знакомства студентов с деталями будущей специальности было предложено руководителям компаний встретиться со студентами и пообщаться лично. Были организованы встречи работодателей со студентами требуемых им специальностей. Например: руководитель рекламного холдинга встречался с будущими «специалистами по связям с общественностью», руководитель агрохолдинга – с биологами, будущие «менеджеры по качеству» встречались со специалистом консалтинговой фирмы в области менеджмента качества и т.д. Следующей ступенью знакомства работодателя со студентами может стать конкурс кейсов, когда студенческие команды решают реальные задачи, стоящие перед работающим предприятием [2]. В процессе общения с работодателями было совместно разработано еще несколько форм сотрудничества реального сектора и образования, которые направлены на повышение практических компетенций студентов.

Список литературы:

1. В.В. Коваль, И.А. Синявская, И.А. Солдатова. Опыт работы Южного федерального университета по формированию взаимоотношений со стратегическими партнерами // XIII Всероссийская НПК «Планирование и обеспечение подготовки кадров для промышленно-экономического комплекса региона». Санкт-Петербург, 2014.

2. Л.Н. Мухин, И.О. Тихонова. Кейс-метод как форма взаимодействия бизнеса и образования // *Наука и образование в XXI веке*. 2013. С. 76-77.
3. И.А. Солдатова, О.В. Затуливетрова. Анализ степени удовлетворенности стратегических партнеров Южного федерального университета качеством подготовки выпускников ЮФУ // *Планирование и обеспечение подготовки кадров для промышленно-экономического комплекса региона*. Санкт-Петербург. 2014.
4. И.О. Тихонова. Проектные технологии в образовании // *Теоретические и прикладные вопросы науки и образования*. Тамбов. Ч. 6. 164 с.

References:

1. V.V. Koval, I.A. Sinyavsky, I.A. Soldatova. The experience of Southern Federal University on the relationships formation with strategic partners // *Planning and providing training for industrial-economic complex of the region*. St. Petersburg. 2014.
2. L.N. Mukhin, I.O. Tikhonova. The case-method as a form of interaction between business and education. *Science and education in the XXI century*. 2013. Pp. 76-77.
3. I.A. Soldatova, O.V. Zatuliveter. Analysis of satisfaction with Southern Federal University strategic partners by the quality of SFU graduates training // *XIII All-Russian NPK Planning and providing training for industrial-economic complex of the region*. St. Petersburg. 2014.
4. Tikhonova I.O. Project technologies in education // *Theoretical and applied problems of science and education*. Tambov. 2015. P. 6. P. 164.

© 2015, Мухин Л.Н.

*Отношение работодателей к выпускникам
ВУЗов г. Томска*

© 2015, Mukhin L.N.

The attitude of employers to the graduates of Tomsk