Методы	%
моделях; построение и изучение моделей реально существующих объектов, процессов или явлений с целью получения объяснений этих явлений, а также для предсказания явлений, интересующих исследователя.	
<i>Дельфи</i> - экспертам, которые не знают друг друга, задаются вопросы - в виде анкеты, связанные с решением проблемы; мнение меньшинства экспертов доводится до остальных, которые должны либо согласиться с этим решением, либо его отвергнуть; если большинство экспертов не согласны, то их мнения передаются меньшинству для рассмотрения; процесс повторяется до тех пор, пока все эксперты не придут к согласованному мнению	0,00
<i>Количественные методы</i> - оценка цифровых данных статистической базы, используемой для принятия решения	22,26 ± 3,93
Всего	100

Из данных, представленных в таблице, следует, что из методов принятия управленческих решений в медицинских организациях наиболее популярны количественные методы, а также методы экономического анализа, диагностики, декомпозиции (морфологического анализа), аналогии, мозговой атаки (штурма) ($p < 0,05$). При этом метод мозговой атаки реализовался статистически достоверно менее часто, чем количественные методы ($p < 0,05$). Существенно в меньшей степени использовались методы экспертных оценок и моделирования ($p < 0,05$). Методы Дельфи и ССВУ-анализа эксперты не отметили.

Заключение. Полученные результаты могут быть использованы в повседневной деятельности здравоохранения.

1. Кошевой О.С., Голосова Е.С., Сеидов Ш.Г. Организация экспертного опроса с привлечением специалистов органов государственного и муниципального управления // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2012. № 1 (21). С. 98-107.
2. Масленников В.Е. Особенности отбора экспертов // Социология. 2010. № 2. С. 82-93.
3. Решетников В.А., Коршевер Н.Г., Доровская А.И. Компетентностный подход к подготовке специалистов в области управления здравоохранением // Сеченовский вестник. 2016. № 2 (24). С. 27–32.
4. Эйтингон В.Н., Кравец М.А., Панкратова Н.П. Методы организации экспертизы и обработки экспертных оценок в менеджменте. Воронеж: ВГУ, 2004. 44 с.

Прокопьев А.В., Чернышова Т.Н.

Требования работодателей к выпускникам вузов

*ФГБОУ ВО «Чувацкий государственный университет им. И.Н. Ульянова»
(Россия, Чебоксары)*

doi:10.18411/sciencepublic-08-10-2019-12

idsp: sciencepublic-08-10-2019-12

Несмотря на обновление образовательных программ, соответствующих требованиям рынка, внедрению компетентностного подхода к обучению, работодатели, сегодня, как правило, сталкиваются со следующими основными проблемами выпускников вузов при приеме на работу:

1. Отсутствие грамотной самопрезентации, а именно: умения правильно преподнести свои положительные личные и профессиональные качества, умения «держаться», правильно выстроить беседу с работодателем, оценить свою ценность для компании.
2. Нехватка приобретенных знаний и навыков для самостоятельного выполнения трудовых заданий. Отсутствие навыков практического

решения реальных задач становиться серьезной проблемой для молодого специалиста.

3. Недостаточный уровень практической подготовки. Подготовка носит шаблонный характер и недостаточна при решении реальных задач.
4. Недостаточный уровень психологической подготовки. Претендент не подготовлен к работе в условиях эмоционального и психологического давления внешней и внутренней среды, неспособен принимать адекватные решения в кризисных ситуациях.
5. Завышенная самооценка. Работники служб управления персоналом сегодня отмечают, что выпускники «... как правило, не хотят учиться, а хотят красивую должность, хорошую заработную плату, и чтобы их все за это еще ценили» [3].
6. Отсутствие заинтересованности начинать трудовую деятельность с первых «ступенек» карьерной лестницы. Выпускники вузов не хотят начинать деятельность в организации с азов, так как считают, что такой «старт» для них слишком низкий.
7. Завышенные ожидания оплаты труда. Выпускники вузов желают получать высокую заработную плату с первых дней своей карьеры.

По опросам, работодатели, прежде всего, заинтересованы в следующих качествах и навыках соискателей [1]:

- личных и деловых качествах – 88,06%;
- уровню профессиональных знаний – 83,58%;
- наличию профессионального опыта – 76,12%;
- направлении и качестве образования – 64,18%;
- соответствии кандидата корпоративной культуре организации – 37,31%.

Как видно, работодатели ценят в соискателях, прежде всего, личные и деловые качества, затем профессиональные навыки и опыт. Наличие необходимого образования и его качество стоят на третьем месте. Это подтверждает тот факт, что в современных условиях рынка, наличие лишь знаний в области теорий и шаблонной практики, даже высокого уровня, недостаточны для гарантии трудоустройства выпускников.

Так, в европейских странах, работодатели указывают следующие навыки и качества личности, необходимые кандидату для успешного прохождения собеседования [5]:

- коммуникативные навыки – 86%;
- навыки работы в команде – 85%;
- целостность личности – 83%;
- интеллектуальные способности – 81%;
- уверенность в себе – 80%;
- характер личности – 79%;
- организаторские навыки, навыки планирования – 74%;
- грамотность – 71%;
- способность понимать и работать с числами – 68%;
- способность анализировать и принимать решения – 67%.

Видно, что сегодня работодатель, как в России, так и за рубежом, при приеме на работу обращает более пристальное внимание на «soft skills» («мягкие навыки»), отражающие личностные качества, чем на «hardskills» («жесткие навыки»), характеризующие обезличенные профессиональные навыки [4]. Успех деятельности организации сегодня во многом зависит не от узкой специализации, как было

преимущественно в экономике XX века, а, прежде всего, от возможности быстро трансформироваться в зависимости от ситуации, складывающейся на рынке. Эти условия диктуют новые требования к работникам. Они, как и компания, должны уметь быстро изменяться и приспосабливаться к новым условиям, а для этого необходимы, прежде всего, такие главные личностные качества, как гибкость, коммуникативность, лояльность к изменениям.

Важно отметить, что зачастую отечественный работодатель не в состоянии четко сформулировать необходимые требования к компетенциям кандидата. Ему необходим универсальный работник, обладающий компетенциями в разных областях, при этом набор данных компетенций может быстро меняться в течение непродолжительного периода времени в зависимости от ситуации, складывающейся на рынке, где работает компания. Такая позиция затрудняет ответ на вопрос, какие компетенции будут необходимы работодателю к определенному моменту времени. Следовательно, работодатель более лоялен к кандидатам, имеющим высокий уровень «soft skills», чем «hardskills» в долгосрочной перспективе.

Для решения данной проблемы, прежде всего, необходимо более тесное сотрудничество между работодателями и высшими учебными заведениями на уровне региона. Однако в ходе этого взаимодействия возникают определенные проблемы. Среди главных можно выделить следующие: слабая нормативно-правовая база, регламентирующая это взаимодействие, дисбаланс рынка труда и рынка образовательных услуг, отсутствие совместного мониторинга и прогнозирования потребностей рынка труда. Также порой некоторые предприятия отстраняются от взаимодействия с обучающимися вузов, занимают по отношению к ним закрытую позицию. Так, некоторые предприятия не хотят брать на практику обучающихся вузов, не предоставляют практикантам информацию для отчетов в полном объеме, не доверяют ответственного участка работы во время прохождения практики на предприятии, руководитель по практике от предприятия не уделяет должного внимания практиканту.

Работодатель не должен ждать, когда ему предложат подходящую под его требования кандидатуру, а должен сам принимать активное участие в процессе подготовки будущих специалистов, в вопросах их трудоустройства и адаптации к рынку труда, ориентируясь на конструктивные механизмы взаимодействия регионального рынка труда и региональной вузовской системы [2].

На наш взгляд, в современных условиях работодателям следует также изучать зарубежный опыт взаимодействия предприятий и вузов и адаптировать эффективные модели сотрудничества к отечественным условиям.

1. Дудина М.М. Изучение требований работодателей к выпускникам вузов: российский и зарубежный опыт / М.М. Дудина, Е.Е. Глотова [Электронный ресурс] // Вестник Омского государственного педагогического университета. Гуманитарные исследования. 2015. №1 (5). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/izuchenie-trebovaniy-rabotodateley-k-vypusknikam-vuzov-rossiyskiy-i-zarubezhnyy-opyt>
2. Леонтьева И.А. Выявление и систематизация факторов, формирующих региональные потребности рынка труда / И.А. Леонтьева, К.В. Плешков, Т.Н. Чернышова [Электронный ресурс] // Oeconomia et Jus. – 2019. – №3. – С. 1-9. – URL: <http://oecomia-et-jus.ru/single/2019/3/1/>
3. Требования и претензии работодателей к выпускникам вуза [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.spbstu.ru/students/employment/demands-claims-employers-graduates/>
4. Wikipedia, The freeencyclopedia [Электронный ресурс]. – URL: https://en.wikipedia.org/wiki/Soft_skills
5. Will Archer, Jess Davison. Graduate Employability: What Do Employers Think and Want? Prepared by The Council for Industry and Higher Education. 2008. 20 p.