Анализ уровня соответствия потребностей регионального рынка труда и деятельности системы высшего профессионального образования

Коваленко Е.Г., Якимова Е.В.

Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарева

Начавшееся реформирование всего профессионального образования, новые экономические и социальные условия потребовали принципиально другого работника – гибкого, готового учиться, легко меняющего сферу деятельности. Это опять-таки бросает вызов системе образования: содержанию курсов, технологиям обучения, организации учебного процесса. Совершенно естественно, что в этой ситуации работодатель стал предъявлять все более жесткие требования к работнику, а, следовательно, к выпускникам учебных заведений.

В настоящее время быстро растет спрос на второе высшее и дополнительное профессиональное образование, программы МВА. Это означает, что система профессионального образования должна диверсифицироваться, из нее должен выделяться уровень общего высшего образования, над которым должны надстраиваться магистратура и структуры непрерывного профессионального образования, быстро реагирующие на изменение спроса со стороны работодателей. Эти процессы уже захватили систему высшего образования и начали законодательно оформляться. А это значит, что систему профессионального образования ждут изменения, которые она не сможет избежать. Работодатель становится не просто заказчиком наряду с собственно потребителем образовательной услуги – его заказ начинает доминировать.

Чтобы разобраться в данной ситуации, было проведено исследование на выявление соответствия потребностей работодателей республики и деятельности системы высшего профессионального образования (т.е. выпускаемых ею молодых специалистов и их ожиданий от рынка труда).

В исследовании приняло участие 26 работодателей Республики Мордовия. Это – представители администраций муниципальных образований республики, ООО и АО, различных организаций и учреждений (школы, больницы, магазины и т.д.), индивидуальные предприниматели.

Большинство опрошенных работодателей отдает предпочтение работником более старшего возраста (это касается как мужчин, так и женщин). Но тут следует отметить тот факт, что большая часть работодателей предпочитают нанимать на должность женщин более старшего возраста – от 30 до 50 лет, т.е., чтобы в будущем не сталкиваться с проблемой переподготовки в связи с семейными обстоятельствами.

Среди личностных качеств большинство работодателей отметило желаемое наличие ответственности (42%) и коммуникабельности у претендентов на должность.

Наличие профессиональных качеств является важным для управленческого уровня (профессиональные качества ранжированы в этом исследовании по важности, которую им придают работодатели). Было выделено три существенно различающихся группы качеств: важнейшие, важные и второстепенные. Качества, наличие которых новое поколение предпринимателей и менеджеров рассматривает как ключевое условие успеха, связано, в первую очередь, с волевыми и интеллектуальными свойствами личности.

Важные качества, составившие вторую группу, оцениваются как полезные и необходимые более чем половиной опрошенных. К ним относятся: высокий уровень профессионализма и большой опыт работы; умение все тщательно рассчитать, взвесить; умение вести деловые переговоры и добиваться в них успеха для фирмы; готовность рисковать в разумных пределах; умение стимулировать подчиненных к творческой деятельности; способность создавать в коллективе климат доверия и взаимной поддержки.

Все эти качества взаимосвязаны и в совокупности отражают освоение новых навыков и умений деловой активности.

Можно обратить внимание на то, что готовность к строгому соблюдению деловой этики не представляется важной для делового успеха большинству респондентов. Наличие этого качества помогает, согласно опросу, добиваться успеха одному респонденту из пяти, а его отсутствие воспринимается как помеха одному респонденту из семи.

Отставание программ обучения в вузах от современной практики неизбежно, с этим согласны все. Поэтому работодатель, кроме наличия у претендента на должность или сотрудника компании конкретных знаний, выставляет следующие требования: умение работать в команде и на благо команды; умение решать нестандартные задачи; умение брать на себя ответственность; умение и желание учиться; работоспособность.

Работодатели различных отраслей экономики освоили широкий спектр каналов подбора персонала. Преимущественные способы рекрутирования заметно варьируются в зависимости от экономической сферы. К числу трех наиболее часто используемых каналов подбора персонала относятся: личные связи – 75%; связи с вузами – 52%; связи с профессиональными ассоциациями – 36%