## **Керн Ирина Сергеевна**

**Магистрант, СФУ ИУБПЭ, г. Красноярск**

## **Требования современных работодателей к выпускникам вуза: компетентностный подход**

В период возрастания социально- экономической потребности в повышении темпов развития страны в противоречивых условиях глобальной инновационной динамики при экономической нестабильности все сферы жизнедеятельности российского общества подвержены в той или иной мере изменениям. В частности, это относится к высшему образованию, к которому предъявляются новые требования со стороны государства, предприятий различного сегмента, бизнес-сообществ: к повышению качества профессиональной подготовки будущих специалистов, совершенствованию образовательных технологий, академической мобильности преподавателей и студентов, профессиональной гибкости преподавателей, организационным условиям деятельности вузов и многим другим аспектам [1].

В условиях современной рыночной экономики увеличивается потребность работодателей в специалистах и работниках высокой квалификации. Работодатели, принимая на работу выпускников вузов, ожидают от них владения комплексом профессиональных компетенций, соответствующих требованиям развития инновационной модели экономики и общества.

Для комплексного изучения вопроса конкретизации требований работодателя к компетенциям работника был проведен анализ современных научных исследований по вопросам состояния рынка труда, предъявляемых требований работодателей к выпускникам вузов.

В рамках изучения теоретического аспекта конкретизации требований работодателя к компетенциям работника для различных видов деятельности был проведен анализ профессиональных компетенций, которые являются важными для управленческого персонала [3]. В данном исследовании профессиональные компетенции распределены по важности по мнению работодателей. Были выделены три различные группы по полученным оценкам: второстепенные, важные и важнейшие. Свыше 60% опрошенных назвали важнейшими качествами следующие [2]:

– нести ответственность за принятие важных решений (90%), направленный на инновации тип мышления, постоянное познание и поиск возможностей (69%);

– умение организовать работу в команде (70%);

– упорство в исполнении решений (66%).

По мнению авторов, которые проводили данное исследование, наличие ключевых компетенций нового поколения бизнесменов и менеджеров связано с интеллектуальными и волевыми качествами человека [3]. К важным качествам, которые включены во вторую группу, были отнесены следующие:

– значительный опыт работы и высокую степень профессионализма;

– тщательный расчет, взвешенность;

– достижение успеха в деловых переговорах;

– готовность к разумному риску;

– мотивирование подчиненных;

– организация в коллективе взаимопомощи и климата, способствующего продуктивной работе.

Менее 50% респондентов заинтересовались в качествах, которые впоследствии были отнесены к последней по значимости группе (второстепенные):

– уметь взаимодействовать с управляющими структурами;

– умение при необходимости обойти юридические нормы;

– соблюдать деловую этику.

Актуальность участия работодателя в образовательном процессе, в том числе и при создании образовательных программ обсуждалось на многих российских и международных конференциях, например, на Болонском процессе. Работодателю необходимо четко сформулировать требования к профессиональным характеристикам работников, которые должны быть отражены в образовательных программах.

Согласно исследованию, проведённому совместно с Центром карьеры Сибирского федерального университета на ярмарках вакансий в СФУ, работодателям необходимо от выпускника следующее[4]:

1 общий уровень развития и базовые знания (31%);

2 способность системно мыслить, умение перерабатывать большие объёмы информации и вычленять главное (26 %);

3 умение применять на практике полученные знания, навыки командной работы, умение и желание постоянно учиться (19%);

4 умением быстро и легко адаптироваться к новым условиям (14%);

5 нацеленность на карьеру, целеустремлённость, коммуникабельность адекватность самооценки как специалиста (10%).

Наглядно перечень ключевых компетенций для работодателя представлен на рисунке 1.

Рисунок 1- Перечень ключевых компетенций для работодателей

Также было проведено ранжирование компетенций работодателями, согласно приоритетам организации. Были получены различные варианты ранжирования компетенций, но первая позиция была единогласно отдана такой компетенции, как «обучаемость» (38 %). Это также говорит о том, что организации готовы осуществлять инвестиции в персонал, обучать его и использовать потенциал своих сотрудников.

Второе место было отдано таким компетенцииям, как»активность, целеустремленность, отвественность, активная жизненная позиция» (22 %).

На третьем- коммуникабельность, развитие коммуникативных навыков. (19%)

На четвертом- высокая самомотивация (13%).

Наименьшее число голосов работодатели отдали компетенции «стремление к росту (карьерному, профессиональному)» (8%).

Наглядно основные компетенции выпускников, востребованные современным рынком труда представлены на рисунке 2.

Рисунок 2 - Основные компетенции выпускников, востребованные современным рынком труда

Обобщив вышесказанное, к ключевым параметрам конкурентоспособности выпускника вуза, влияющих на подбор претендентов на рабочее место, можно отнести следующее: уровень знаний, уровень профессиональной подготовки, общий уровень развития и квалификация; личностные компетенции (коммуникативные, мотивационные, когнитивные знания, умения и владения); профессиональные компетенции; аналитические способности; опыт и стаж работы; стиль и методы работы; нацеленность на карьеру, целеустремленность, коммуникабельность, адекватность самооценки специалиста.

Таким образом, в результате исследования был выявлен перечень «ключевых компетенций», характеризующий потенциал работника и степень его конкурентного преимущества. Требования работодателей к нанимаемым сотрудникам весьма разнообразны. Для работодателя имеет значение совершенно разные компетенции и показатели: опыт работы; уровень образования, социальные и личностные качества будущих сотрудников, так же высокая степень профессионализма и высокий уровень работоспособности. И стоит отметить, что уровень компетенций, наличие которых работодатели хотели бы видеть у сотрудника, объективно зависит от того, на какую позицию происходит поиск персонала.

Список использованных источников

1 Аврамова, Е.С. Поведение молодых специалистов на рынке труда: новые тенденции //[Электронный ресурс] / Е. С. Аврамова // Человек и труд. – 2016. – №5. – Режим доступа: <http://www.quality-journal.ru/>

2 Андрушко, В.В. Требования работодателей к профессиональной компетентности выпускников вуза // //[Электронный ресурс] / В. В. Андрушко // Международный студенческий научный вестник. – 2015. - № 2, Режим доступа:URL: <http://www.eduherald.ru/ru/article/view?id=11844>

3 Брунов К. С. Качество подготовки и трудоустройство молодых специалистов: социологический аспект ////[Электронный ресурс] / К.С. Брунов // Высшее образование в России. - 2015. - №10. Режим доступа: <http://www.quality-journal.ru/>

4 Сайденко, В.И. Выявление состава компетенций выпускников вузов как необходимый этап проектирования ГОС ВПО нового поколения: Методическое пособие. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2014. – 72 с.