

ВЫПУСКНИКИ И РАБОТОДАТЕЛИ: ожидания и реальность

Александр Борисович Яшков,
*старший научный сотрудник Института развития образования
Ярославской области*

Востребованность рынком труда выпускников школ и вузов определяется, как известно, их компетентностью и рыночной конъюнктурой. Совпадают ли ожидания работодателей и будущих специалистов, показывают результаты социологических исследований, с одним из которых знакомит автор. В рамках исследования был проведён краткий сравнительный анализ ожиданий выпускников пяти ярославских школ и пяти вузов (по экономическим специальностям). Другую группу респондентов составили руководители ярославских организаций и предприятий различного отраслевого профиля деятельности. Работодатели представляют те предприятия, с которыми вузы традиционно взаимодействуют, которые принимают на работу молодых специалистов или представляют интерес с точки зрения трудоустройства будущих выпускников. В опросе принимали участие только опытные руководители, мнению которых как экспертному вполне можно доверять.

Профессионализм

Каждый выпускник строит планы относительно своего профессионального будущего с учётом своих преимуществ как молодого специалиста. Поэтому показательно, что более половины респондентов отметили теоретическую подготовку как одно из своих преимуществ. Настораживает, но в то же время закономерна статистика относительно оценки собственного уровня профессионализма: многие выпускники не уверены в своих профессиональных качествах. Две трети опрошенных отмечают в качестве своего конкурентного преимущества хорошее знание компьютерных технологий, что

вполне соответствует духу времени, и хорошо, что современные выпускники это осознают. Школьники-выпускники дали высокие оценки практически по тем же позициям, но мало кто отметил социальную зрелость и уровень профессионализма, что можно объяснить размытостью данных понятий у этой группы респондентов.

Эти данные в целом достаточно хорошо соотносятся с ответами работодателей: они дают максимальные оценки таким составляющим, как «теоретическая подготовка, владение современными компьютерными программами и стремление к повышению квалификации». Внушает оптимизм тот факт, что выпускники оцениваются респондентами как целеустремлённые, компетентные в области интерактивных технологий

и теоретически подготовленные, что опровергает широко распространённый стереотип о полной безграмотности современной молодёжи.

Опыт работы

Наличие опыта работы в качестве выигрышного момента отметили только 20% выпускников: они оценивают свой личный опыт как незначительный, а многие, скорее всего, его вообще не имеют. Стремление к повышению квалификации выделено многими выпускниками (62,2%) как, несомненно, положительное, что в целом согласуется со стремлением выпускников к продолжению образования, а также, возможно, с их интуитивным ощущением необходимости и ценности широких профессиональных профилей.

Уровень культуры

Отметим достаточно высокое значение для выпускников общего уровня культуры, хотя этот показатель (45,5%) мог бы быть и выше. Школьники общий уровень культуры рассматривают как более значимый (62% опрошенных). Эти результаты можно объяснить, во-первых, отсутствием у школьников жизненного опыта, некоторой «романтизированной» юношеского возраста, а во-вторых, превалированием прагматических ценностей. Наличие дополнительной квалификации имеет низкий рейтинг (6,6%) в глазах опрошенных выпускников скорее всего по той причине, что они её в большинстве своём не имеют и плодами её не пользовались.

Ещё менее выразительные данные по показателю уровня культуры мы имеем со стороны работодателей. «Социальная зрелость, уровень культуры, опыт работы и уровень профессионализма» — эти преимущества отмечены только в 20% случаев, что вполне соответствует действительности: меньше половины выпускников отметили для себя значение культурного уровня, что может указывать на то, что у многих из них он невысокий: здесь результаты не дают никакого диссонанса.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

Привлекательные факторы

Важно сравнить ответы на вопрос: «Чем, на Ваш взгляд, Вы как молодой специалист можете быть интересны современному работодателю?» и соответствующие ожидания работодателей. Отличные знания по специальности в качестве привлекательного для потенциальных работодателей момента отметили всего 20% школьников и 16,6% опрошенных студентов, тогда как для работодателей этот фактор привлекателен практически в 70% случаев: на рынке труда ждут профессионалов с опытом работы, а выпускники могут принести свой профессионализм менее чем в 20% случаев.

Только 11% школьников и 17,7% студентов-выпускников отметили готовность работать за невысокую заработную плату. В качестве привлекательного для работодателей фактора этот момент выступает в 25% случаев, что в целом даёт нам сопоставимую картину, не дающую ярко выраженного диссонанса.

Выпускники как школ, так и вузов, вполне трезво оценивая свои профессиональные качества, выделяют трудолюбие, дисциплинированность (73,3% и 66%), коммуникабельность (72,2% и 60%), готовность к преодолению трудностей (48,8% и 45%), стремление повышать квалификацию (58,8% и 40%). Работодатели по первым двум факторам (трудолюбие и дисциплина) демонстрируют сходную картину, тогда как по показателю готовности к преодолению трудностей мы имеем большой разрыв — работодатели хотят видеть более «стойких» молодых специалистов, что может указывать на то, что выпускники в ряде случаев не представляют того, что может их ожидать при вступлении в профессиональную

А.Б. Яшков. **Выпускники и работодатели: ожидания и реальность**

жизнь. Креативность отметили только 26,6% респондентов, что можно интерпретировать как относительно невысокое значение творчества в деятельности, например, экономиста, где больший вес будут иметь конкретные навыки. С другой стороны, креативность в целом оценивается как незначимая для потенциальных работодателей особенностью, поскольку выпускники обычно не имеют представления о реальном положении дел в этой области.

На основании полученных данных по этой категории компетенций можно сделать общий вывод о том, что нельзя говорить о каких-либо экстремальных различиях в картине исходного уровня выпускников и той картины, которую ожидают увидеть работодатели.

Что умеют выпускники

Проанализируем теперь положение дел относительно *деятельностной составляющей* компетенций выпускника т.е. рассмотрим вопрос о том, что умеют молодые специалисты.

Десятая часть опрошенных не дали никакого ответа на вопрос: «Отметьте, пожалуйста, те пункты, применительно к которым Вы уверенно можете ответить: «Я это знаю. Я этим владею. Я это умею», что косвенно может указывать на отсутствие каких-либо из приведённых умений.

Менее всего у исследуемых выпускников, по их мнению, развиты такие навыки как руководство экономическими службами, методы математического моделирования, методы современного прогнозирования. Сравнивая эти сведения с ответами работодателей на этот вопрос, обнаруживаем следующее. Руководство экономическими службами как умение выпускника не отметил не один из опрошенных работодате-

лей. Это вполне закономерное соотношение без большого разрыва по данным, поскольку всего каждый шестой выпускник, реально оценивая ситуацию, представляет себя в качестве руководителя. Методы математического моделирования отметили около 12%: здесь вполне сопоставимая картина: «Вы не умеете, а мы не ожидаем — всё нормально». Аналогичная картина и по методам современного прогнозирования, где разрыв между имеющимся и ожидаемым всего около 3%.

Наиболее выражены умения в таких областях, как анализ и обобщение экономических показателей, организация и проведение практических исследований, разработка управленческих решений.

«Обобщение показателей» работодателями оценивается несколько ниже (около 37%), но в целом этот разрыв объясним тем, что работодатели более реалистично оценивают ситуацию. Обращает на себя внимание значительный разрыв по такому фактору, как способность проводить практические исследования: работодатели оценивают эти способности выпускников как весьма скромные, тогда как каждый третий выпускник оценивает свои компетенции в этой области как развитые. Можно предположить, что работодатели в меньшей степени, чем студенты, сталкиваются с этой проблемой, поэтому редкая её встречаемость в их практике нашла своё отражение в низких баллах. Выпускники, напротив, по «горячим следам» (недавно написав диплом) считают себя подкованными в этой области.

По фактору «разработки управленческих решений» мы также имеем разрыв в два раза, т.е. работодатели оценивают эту компетенцию весьма невысоко. В целом по данному блоку практических компетенций вырисовывается достаточно неутешительная картина: ни один

из навыков не встречается с частотой, превышающей хотя бы 50%-ную отметку, что позволяет говорить о невысокой профессиональной уверенности выпускников. Таким образом, свою компетентность выпускники оценивают невысоко, при этом оценки работодателей находятся в среднем на ещё более низком уровне, только обработку выпускниками информации их работодатели оценивают достаточно высоко — положительную оценку этой компетенции дали 68% опрошенных.

Ценностные установки

Рассматривая *ценностную составляющую компетентности*, отметим, что ценности больше отражены в мнениях выпускников школ и вузов, тогда как работодателей в целом больше интересуют деятельностные, операциональные моменты. К основным ценностным установкам выпускников относятся факторы, связанные с видением своего карьерного пути, быстроты и «крутизны» карьерной траектории, общего смысла, стратегической цели профессионального труда.

В отличие от работодателей, основные мотивационные установки выпускников школ и молодых специалистов касаются быстроты достижения успеха, прежде всего финансового. Лишь малая часть выпускников, молодых специалистов готова жертвовать собой только ради идеи. Многие готовы к определённым издержкам, но с последующей компенсацией за потраченные усилия. Морально-этический портрет молодого специалиста сегодня становится закономерным следствием ценностных и поведенческих установок современной предпринимательской среды, и здесь ожидания работодателей смыкаются с внешне излишне прагматизированными и порой чрезмерно максималистскими ожиданиями молодых выпускников вузов. В сущности, обе стороны хотят одного, но под разным «идеологическим» прикрытием: все — и выпускники, и работодатели, хотят одного и того же — финансового успеха, только смотрят на эту проблему под разными углами: выпускники — с точки зрения реализации своих амби-

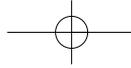
ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

ций, работодатели — в контексте максимальной эффективности.

Ожидания и реальность

Подводя итоги сказанному, отметим: в условиях рыночной экономики возникла необходимость коренных преобразований системы высшего образования, стало очевидным, что оно должно ориентироваться на подготовку специалистов, обладающих высоким уровнем профессионализма и компетентности.

Анализ мнений и оценок группы работодателей позволил увидеть компетентностную модель выпускника. Оказалось, что для работодателей более ценны в молодых специалистах поведенческие (трудолюбие, дисциплинированность, упорство, коммуникабельность, мобильность, работа в команде) и личностные компетенции (способность к обучению, адаптивность). Профессиональные качества оказались вторичны («всё равно не знают, а мы не ожидаем»). Эта позиция объясняется тем, что, по мнению работодателей, выпускники выходят из вузов слабо подготовленными: не умеют применять теорию на практике (в том числе из-за её оторванности от практики), комплексно видеть проблему и выработать алгоритм решений. Принимая молодого специалиста на работу, работодатель должен взять на себя ответственность за результаты и качество его практического доучивания в процессе работы. Как показывает практика, не каждый руководитель готов брать на себя такую ответственность, поэтому у выпускников возникают проблемы с трудоустройством. Руководители предпочитают принять на работу специалиста с опытом, так как за этим, пусть даже небольшим, опытом стоит практическое обучение.



А.Б. Яшков. Выпускники и работодатели: ожидания и реальность

Компетентностная модель выпускников как школ, так и вузов не совсем совпадает с требованиями работодателей. Наиболее востребованы социальная зрелость, опыт работы, стремление к повышению квалификации. Многим молодым людям трудно решить вопрос о трудоустройстве и практически невозможно сразу рассчитывать занять высокие должности. Таким образом, задача любого учебного заведения — помочь выпускнику стать конкурентоспособным на рынке труда сегодня! В инфраструктуре учебного заведения таких возможностей просто нет.

Преемственность образования

Особо отметим, что один из важнейших принципов обучения, обеспечивающий его эффективность, — преемственность обра-

зования на разных ступенях обучения и при выборе форм и методов обучения. Проблема преемственности школьного и высшего профессионального образования не нова для педагогической науки, но несмотря на многочисленные исследования, в которых раскрывается суть этой проблемы, анализируются пути её решения, на практике очевиден разрыв между школьным и вузовским образованием.

Так как в рамках компетентного подхода результаты образования признаются значимыми после окончания обучения, то в процессе подготовки специалиста необходимо сделать акцент на аспекте профессионального развития, связанного с дальнейшей конкуренто-ориентированностью выпускника — особой направленностью мышления на собственное развитие, успех, будущее профессиональное продвижение.

