

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 • компетентность • уровень культуры • профессиональные качества • ценностные установки • карьерные траектории • поведенческие и личностные компетенции • преемственность образования

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 выигрывающего 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, несо-

мненно, 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 «романтизованностью» 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.

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 потенциал-

ных 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 жизнь. Креативность отметили только 26,6% респондентов, что можно интерпретировать как относительно невысокое значение творчества в деятельности, например, экономиста, где бóльший вес будут иметь конкретные навыки. С другой стороны, креативность в целом оценивается как незначимая для потенциальных работодателей особенность, 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 работодателей. 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 амбиций, 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 (трудо-

любие, дисциплинированность, упорство, коммуникабельность, мобильность, работа в команде) и личностные компетенции (способность к обучению, адаптивность). Профессиональные качества оказались вторичны («все 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.

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 вы-

пускнику 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 образования 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 компетентностного подхода результаты образования признаются значимыми после окончания обучения, то в процессе подготовки специалиста необходимо сделать акцент на аспекте профессионального развития, связанного с дальнейшей конкурентоориентированностью выпускника — особой направленностью мышления на собственное развитие, успех, будущее профессиональное продвижение. **НО**