



Ключевые компетенции профессионала: взгляд работодателей

«Великая цель образования –
это не знания, а действия».

Гербер Спенсер

Пастор Н.Г.
ст. преподаватель кафедры
менеджмента и экономики
ГОУ « КРИПО»

- 
-
- Переход экономики России на рыночные механизмы дает ясно понять, что выпускники учреждений НПО и СПО, не имея достаточной профессиональной квалификации и опыта практической деятельности, испытывают особые трудности в адаптации к рынку труда. В связи с этим необходимы новые подходы и радикальное обновление структуры и содержания существующих стандартов профессионального образования.



Профессиональное образование должно в большей степени ориентироваться на удовлетворение потребностей рынка труда, конкретных запросах работодателей, что объясняется рядом причин:

- - ростом требований к квалификации и качеству подготовки специалистов;
- - ужесточается конкуренция на рынке труда, появляются новые профессии;
- - меняется внешняя среда, характер действия экономических и социальных факторов;
- - растет рынок образовательных услуг, требовательнее становятся потребители: студенты и их родители.

- 
-
- При разработке концепции нового ФГОС в рамках постановления правительства РФ № 36 от 2006г. было принято решение о широком привлечении работодателей к разработке стандартов ПО.

- 
-
- При этом работодатели привлечены к разработке основных видов деятельности (функций), компетенций будущего специалиста, то есть требований к результатам освоения ОПОП, а научно-педагогическое общество разрабатывает требования к структуре ОПОП, требования к условиям реализации ОПОП.

Ключевые компетенции профессионала: взгляд работодателей

Эффективность и качество базового (начального, среднего) профессионального образования принято измерять:

- по показателям трудоустройства выпускников профессиональных образовательных учреждений;
- их социального самочувствия;
- уровню конкурентоспособности молодых рабочих и специалистов на рынке труда;
- показателям молодежной безработицы.

Ключевые компетенции профессионала: взгляд работодателей

- Анализ этих параметров проводился в рамках различных исследований. По данным Госкомстата России, с 1996 года по настоящее время удельный вес молодежи в возрасте 16-29 лет в составе безработных (по методологии Международной организации труда, это люди, не имеющие, но активно ищущие работу) довольно стабилен и составляет около одной трети

Ключевые компетенции профессионала: взгляд работодателей

- В ходе исследования, проведенного специалистами Академии труда и социальных отношений России, выявлено, что только 20,5% выпускников московских вузов трудоустроились по окончании обучения, причем по специальности подготовки – всего 7% . Мониторинговые опросы по Санкт-Петербургу свидетельствуют, что не по специальности, полученной в высшей школе, работают около трети выпускников, а еще треть студентов уже на студенческой скамье принимают решение о получении второго высшего образования по другой специальности . По результатам опроса, проведенного Российским общественным советом по образованию, только 40% обладателей вузовских дипломов признают, что работают по специальности (в странах Европы этот показатель вдвое выше).

Ключевые компетенции профессионала: взгляд работодателей

- Как отмечается рядом исследователей, наблюдается существенный дисбаланс между требованиями, предъявляемыми к соискателям рабочих мест со стороны работодателей, и качеством подготовки выпускников российской профессиональной школы

Ключевые компетенции профессионала: взгляд работодателей

- Очевидно, что некачественная профессионализация затрудняет социальную адаптацию молодых людей в современных социально-экономических условиях: по данным социологов, страх потери работы испытывают 77% молодых людей в возрасте 18-29 лет. В то же время ценности качественного образования осознает каждый второй опрошенный .

Ключевые компетенции профессионала: взгляд работодателей

- Современный рынок труда, основными характеристиками которого являются гибкость, изменчивость, высокая инновационная динамика, предъявляет новые, неартикулированные ранее требования к соискателям рабочих мест. Среди них:
- готовность к непрерывному самообразованию и модернизации профессиональной квалификации,
- деловым коммуникациям, кооперации (сотрудничеству),
- действиям в нестандартных и неопределенных ситуациях,
- способность к принятию ответственных решений,
- критическому мышлению,
- самоуправлению поведением и деятельностью,
- навыки работы с различными источниками информации и эффективного поведения в конкурентной среде в условиях стрессогенных факторов и т. д.

Ключевые компетенции профессионала: взгляд работодателей

Следует отметить, что требования работодателей формулируются не только и не столько в формате «знаний» выпускников, сколько в терминах способов деятельности («умения», «способность», «готовность»).

Таким образом, речь идет об особых образовательных результатах системы профессионального образования, в рамках которых знания выступают необходимым, но не достаточным условием достижения требуемого качества профессионального образования, – о «профессиональной компетентности» и таких ее составляющих как специальные профессиональные и ключевые (базовые) компетенции.

Ключевые компетенции профессионала: взгляд работодателей

- Ключевые компетенции профессионала «задаются» основными заказчиками системы профессионального образования – работодателями, государством и обществом и отражают актуальные потребности и интересы всех субъектов рынка труда. Как показывает обзор публикаций по методикам исследования рынков труда, одним из важных методов мониторинга требований работодателей к соискателям рабочих мест является опрос работодателей.

Ключевые компетенции профессионала: взгляд работодателей

- *Цель опроса работодателей* – получить оценки качества подготовки выпускников региональной системы профессионального образования и выявить требования к качеству профобразования работодателей как непосредственных заказчиков и потребителей результатов деятельности учреждений профобразования.

Ключевые компетенции профессионала: взгляд работодателей

- В исследовании использовалась «Анкета работодателя», разработанная в проекте Московского общественного фонда «Организация взаимодействия региональных рынков труда и профессионального образования» (авторы С. Ю. Алашеев, Т. Г. Кутейницына и др.) и рассчитанная на такие целевые группы, как руководители предприятий (организаций) и работники кадровых служб (служб по персоналу) .

Ключевые компетенции профессионала: взгляд работодателей

Каким способом Вы ищете работников?	В % к числу опрошенных*
Обращение в службу занятости	35
Обращение на частные биржи труда	8
Объявления в средствах массовой информации	29
Заявки в учебные заведения	13
Личные связи, знакомства работников	61
Объявления на предприятии	6
Работники приходят сами	27

Ключевые компетенции профессионала: взгляд работодателей

- Как показал опрос, устойчивые связи предприятий и организаций с учреждениями профессионального образования все еще не налажены: всего 13% работодателей обращаются с заявками в учебные заведения для решения проблем подбора кадров.

Ключевые компетенции профессионала: взгляд работодателей

- Характерно, что достаточно часто (в 27% случаев) работники сами приходят на предприятия для трудоустройства. Этот факт означает, с одной стороны, достаточно высокую активность субъектов рынка труда, а с другой – свидетельствует о необходимости специальной подготовки молодых людей к встрече с работодателями (навыки самопрезентации, коммуникативные умения и т. д.). При этом далеко не все работодатели считают целесообразным иметь прямые связи с учебными заведениями, ведущими подготовку по профильным для предприятий/организаций специальностям: отрицают такую необходимость более трети опрошенных (табл. 4).

Ключевые компетенции профессионала: взгляд работодателей

Считаете ли целесообразным иметь прямые связи с учебными заведениями, ведущими подготовку по профильным для Вашего предприятия специальностям?	В % к числу опрошенных
Несомненно, да	25
Пожалуй, да	37
Пожалуй, нет	17
Нет необходимости	15
Затрудняюсь ответить	8

Ключевые компетенции профессионала: взгляд работодателей

Т.О., далеко не все работодатели считают целесообразным иметь прямые связи с учебными заведениями, ведущими подготовку по профильным для предприятий/организаций специальностям: отрицают такую необходимость более трети опрошенных .

Ключевые компетенции профессионала: взгляд работодателей

- Не склонны участвовать в разработке программ и реализации учебного процесса (т. е. как-то влиять на качество профессионального обучения) около половины работодателей. Только 39% из них высказывали заинтересованность в социальном партнерстве с учреждениями профобразования с той или иной долей уверенности.
- При этом качеством профессиональной подготовки выпускников профессиональных учебных заведений удовлетворен только каждый третий опрошенный работодатель .

Ключевые компетенции профессионала: взгляд работодателей

Есть ли у Вас заинтересованность в участии в разработке учебно-производственных программ и планировании профессионального обучения молодежи по профильным для Вашего предприятия специальностям?	В % к числу опрошенных
Да	22
Пожалуй, да	17
Пожалуй, нет	20
Нет	22
Затрудняюсь ответить	19

Ключевые компетенции профессионала: взгляд работодателей

- Оценка качества подготовки в учреждениях профобразования показывает, что практические навыки и умения выпускников в большей степени не устраивают работодателей, чем их теоретическая подготовка. Как низкий определили уровень сформированности практических навыков 16% опрошенных (теоретических знаний – только 5%).

Ключевые компетенции профессионала: взгляд работодателей

— Таблица ответов на вопрос анкеты «Оцените качество и уровень подготовки выпускников учреждений ПО, работающих на Вашем предприятии» —

Уровень подготовки	Теоретические знания	Практические навыки	Личностные качества
Высокий	34	33	35
Средний	48	40	47
Низкий	5	16	-
Затрудняюсь ответить	13	11	18

Ключевые компетенции профессионала: взгляд работодателей

- Средний уровень практической подготовки выпускников констатировали 40% респондентов (теоретических знаний – 48%). Характерно, что в среднем каждый седьмой работодатель вообще затруднился оценить уровень сформированности знаний, умений и личностных качеств выпускников, пришедших на их предприятия. В 60% анкет никак не артикулируются требования работодателей к качеству профподготовки. Напомним, что при этом лишь каждый третий опрошенный удовлетворен качеством образования трудоустроившихся молодых людей.

Ключевые компетенции профессионала: взгляд работодателей

- Как показал опрос, подавляющее большинство требований работодателей связано с пожеланиями усилить практическую (деятельностную) составляющую профподготовки. Работодатели высказывают также мнение о том, что выпускникам необходимы, кроме специальных, профильных, специфические «рыночные» компетенции (управленческие, маркетинговые, правовые и т. д.).

Ключевые компетенции профессионала: взгляд работодателей

- Проведенный опрос убедительно показал, что современные работодатели в гораздо большей степени заинтересованы в определенных личностных качествах сотрудников, нежели в чисто профессиональных знаниях и умениях, которые можно выработать на рабочем месте. Если профессиональные навыки, как обязательные, отметили 64% опрошенных, то следующие личностные качества соискателей вакансий получили более высокий рейтинг :

Ключевые компетенции профессионала: взгляд работодателей

- исполнительская дисциплина (98%);
- коммуникативные способности (86%);
- способность работать в коллективе (85,3%);
- способность осваивать новые технологии, технику (83,2%);
- гибкость (80,5%);
- способность к передаче опыта (80,2%);
- инициативность в работе (79,3%);
- организаторские способности (74,7%);
- независимость (73,8%);
- навыки самоуправления (планирование, презентация) (72,9%);
- самостоятельность (64,4%).

Ключевые компетенции профессионала: взгляд работодателей

- Рейтинг дополнительных компетенций, которые работодатели заявляют как обязательные и желательные, выглядит следующим образом :
- компьютерные навыки (75,2%);
- способность к совмещению профессий (52,1%);
- информационная компетенция (63,5%);
- работа с текстами (50,5%);
- предпринимательская компетенция (35,2%).
-

Ключевые компетенции профессионала: взгляд работодателей

- Лишь по одному параметру обнаружено значимое различие: на государственных предприятиях чаще в качестве обязательного выступает требование навыков поиска работниками информации, в то время как для негосударственных это требование присутствует как желательное. По остальным параметрам работодатели едины в своих требованиях к ключевым компетенциям специалистов.

Ключевые компетенции профессионала: взгляд работодателей

- Полученные результаты представляют собой оценку ключевых компетенций «глазами работодателей». Следует признать, что «взгляд» этот односторонний, поскольку учитывает интересы только одной стороны социально-профессионального альянса. В соответствии с Законом РФ «Об образовании»» заказчиками образования выступают государство, общество, личность.

Ключевые компетенции профессионала: взгляд работодателей

- Применительно к профессиональному образованию можно вести речь не только о требованиях работодателей как наиболее очевидных потребителей «продукта» системы профобразования, но и о требованиях государства, запросах частных лиц – также своеобразных «потребителей» результатов деятельности профессиональных учебных заведений. Исходя из этого, следует признать, что у государства и общества (а также отдельно взятых людей) имеются специфические требования к качеству профобразования, отражающие их интересы.

Ключевые компетенции профессионала: взгляд работодателей

- **Первым очевидным дополнительным требованием,**

которое в том или ином ракурсе присутствует во многих исследованиях социально-экономических, кадровых проблем современной России, является необходимость формирования предпринимательской культуры молодежи и взрослого населения нашей страны.

Непродолжительность жизни нашего общества в условиях рыночных отношений обусловила неготовность людей к построению своей профессиональной карьеры и жизни в целом в этих реалиях, имеющих собственные объективные закономерности и субъективные особенности.

Ключевые компетенции профессионала: взгляд работодателей

- Сложность положения России заключается еще и в том, что предыдущее поколение не может передать молодым за рамками систем образования опыт жизнедеятельности в рыночном формате, поскольку он у него отсутствует. Именно поэтому указанную функцию должно взять на себя образование.

Ключевые компетенции профессионала: взгляд работодателей

- Кроме рассмотренных аргументов, важно еще и то, что в учреждениях профессионального образования в условиях, когда государство больше не гарантирует трудоустройство выпускников, необходимо формировать способность к самозанятости: открытию собственного дела, созданию малого бизнеса и т. д. На актуальность этого постоянно указывается в решениях ассоциаций малого бизнеса и предпринимательства, нормативных документах органов государственной исполнительной власти.

Ключевые компетенции профессионала: взгляд работодателей

- **Вторым дополнительным требованием,** которое будет отражать специфические интересы личности, выступает необходимость формирования умений и навыков поведения человека на рынке труда, включающих в себя способность планировать и строить профессиональную карьеру, трудоустраиваться, взаимодействовать с работодателями, адаптироваться на рабочем месте и т. д. Эффективное поведение на рынке труда предполагает формирование особых (тоже рыночных) стратегий поведения человека в качестве наемного работника, когда рабочая сила (совокупность профессиональных компетенций, опыта) превращается в «товар», продвижение которого становится функцией самого работника.

Ключевые компетенции профессионала: взгляд работодателей

- Это требование, как правило, не указывается работодателями, поскольку оно не в полной мере отвечает его интересам. Однако умение правильно (и выгодно) заключить контракт с работодателем, навыки поиска работы в случае необходимости ее сменить и т. д. сегодня становятся важнейшим условием адаптации человека в мире труда. Таким образом, способность к эффективному поведению на рынке труда выступает ключевой компетенцией профессионала, обеспечивающей реализацию интересов личности, развитие трудовой и профессиональной мобильности работника.

Ключевые компетенции профессионала: взгляд работодателей

- И, наконец, **третья дополнительная компетенция,**

которую, судя по результатам опросов во всех регионах России, еще не до конца осознают как ключевую современные работодатели, это способность профессионала к непрерывному самообразованию и саморазвитию. В подавляющем большинстве исследований последних лет подчеркивается, что любой специалист сегодня, а тем более – в ближайшем будущем обречен на постоянное пополнение, обновление своих умений и навыков.

Ключевые компетенции профессионала: взгляд работодателей

- Динамика изменения профессиональных компетенций, вплоть до исчезновения отдельных профессий и возникновения новых, постоянно растет. «Период полураспада профессиональных компетенций» сегодня составляет от 2 (в высокотехнологичных отраслях) до 7 лет . Это означает, что уже к концу обучения в вузе, колледже, техникуме половина знаний, которым учат студента, безнадежно устаревает. В таких условиях готовность к непрерывному самообразованию и саморазвитию выступает важнейшим условием поддержания конкурентоспособности профессионала.