

Компетенции конкурентоспособного молодого специалиста: мнение работодателей и выпускников

Мария Хохлова

Ст. преподаватель кафедры теории и методики социальной работы
Сибирского федерального университета (Красноярск)

В статье описываются компетенции конкурентоспособного молодого специалиста по результатам социологического исследования проведенного среди работодателей и выпускников вузов г. Красноярск. Исследование показало, что выпускникам вузов недостаточно обладать профессиональными компетенциями, необходимо также владеть коммуникативными, информационными и другими компетенциями для конкурентоспособного поведения на рынке труда. В новых социально-экономических условиях важное значение приобретают не только прочные фундаментальные знания специалиста по специальности, но и его способность оперативно реагировать на запросы динамично меняющейся действительности, постоянно пополняя свой интеллектуальный багаж новой информации,

непрерывно занимаясь самообразованием и максимально эффективно используя источники информации для решения профессиональных, социальных и бытовых проблем, что является важнейшим интеллектуальным ресурсом, необходимым для реализации инновационной деятельности. Исследование показало, что сегодня на рынке труда требуется специалист, умеющий общаться и принимать участие в выработке совместных решений, обладающий способностью заглянуть в будущее, умеющий разрешать этические вопросы в конфликтной ситуации, обладающий умениями в области проектирования и привлечения дополнительных ресурсов.

Ключевые слова: конкурентоспособность, рынок труда, компетенции, молодежь

Под конкуренцией понимается одна из основных форм организации социального и межличностного взаимодействия, характеризующаяся достижением индивидуальных или групповых целей, интересов в условиях противоборства с добивающимися этих целей, интересов другими индивидами или группами (Современный словарь по педагогике 2001: 928). По данным красноярского филиала компании HeadHunter в среднем конкуренция на рынке труда молодых специалистов выросла в 11 раз. Поэтому для того чтобы добиться поставленной цели на рынке труда необходимо обладать конкурентным преимуществом, т.е. факторами, определяющими превосходство над конкурентами и измеряемые экономическими показателями (Управление организацией 2001: 244) для работодателя и профессиональными показателями для работника (богатый практический опыт, широкие знания специфики профессии, компетентность, профессионализм, высокая квалификация).

Е.В. Тараканова определяет конкурентоспособного специалиста как способного достигать поставленные цели в разных, быстро меняющихся ситуациях за счет владения методами решения большого класса профессиональных задач и наличия определенных личностных качеств. Одной из важнейших особенностей конкурентоспособной личности является ее адаптивность к изменяющимся условиям среды, способность достаточно легко ориентироваться в них, находить решения сложных задач (Тараканова: www.journal.seun.ru). Следовательно, конкурентоспособный специалист имеет такие профессиональные и личностные качества, которые дают ему определенные преимущества перед другими кандидатами при приеме на работу. В новых социально-экономических условиях важное значение приобретают не только прочные фундаментальные знания специалиста по специальности, но и его способность оперативно реагировать на запросы динамично меняющейся действительности, постоянно пополняя свой интеллектуальный багаж новой информацией, непрерывно занимаясь самообразованием и максимально эффективно используя источники информации для решения профессиональных, социальных и бытовых проблем, что является важнейшим интеллектуальным ресурсом, необходимым для реализации инновационной деятельности и развития инновационной экономики.

Характеристиками такого специалиста являются профессиональная, информационная, коммуникативная, управленческая компетентность, а также личностные качества, делающие преимущественно привлекательным выпускника вуза на рынке тру-

да. Именно благодаря профессиональной подготовке, мобильности, коммуникабельности, способности самостоятельно принимать решения, предвидеть их возможный экономический социальный результат и нести ответственность за принимаемые решения и результаты своей деятельности молодой специалист может достичь профессионального мастерства и как следствие продвинуть компанию-работодателя на рынке товаров и услуг. Особенно актуальна подготовка конкурентоспособных специалистов и в Красноярском крае, где необходимы качественные кадры, соответствующие стратегическим целям социально-экономического развития страны и региона. В условиях экономического кризиса приоритетное значение отводится инновационной экономике, что обуславливает необходимость подготовки молодых специалистов принципиально нового уровня. Для развития инновационной экономики необходимы ресурсы, в том числе кадровые. По мнению А.Жукова, одной из предпосылок для развития инновационной экономики в России является высокая подготовка кадров (Жуков: www.baltinfo.ru). Кадровые ресурсы инновационной экономики должны характеризоваться не только высокой подготовкой, но и быть "высококвалифицированными, обладающими креативными способностями в сфере науки, образования, высоких технологий" (Пехтерев 2009: 130). Инновационный процесс в России характеризуется низкой эффективностью. Так, например, в начале 2008 года институт экономики переходного периода провел опрос предпринимателей, который продемонстрировал, что создание и выпуск новой продукции становится все менее популярным. В 2007 году инновациями в целях повышения конкурентоспособности занимались 51% предприятий против 61% в 2006 году (Перспективы развития инновационной экономики России 2007: 34). Эти данные могут свидетельствовать о том, что, с одной стороны, предприниматели все чаще не решаются на риск и готовы вкладывать лишь незначительную часть в исследования, разработки, на покупку новых технологий, с другой стороны, это может быть обусловлено нехваткой квалифицированных кадров, способных предлагать и реализовывать инновационные идеи. Таким образом, роль высококвалифицированных специалистов в инновационной экономике очень велика и постоянно будет расти, что требует изменения содержания профессиональной подготовки молодых специалистов, делающие их конкурентоспособными на рынке труда и в инновационной экономике.

В современных условиях происходит изменение и расширение профессиональных требований в результате чего, к выпуск-

никам вузов предъявляются требования, связанные с информационными, коммуникативными, управленческими и другими компетенциями. Е.Н. Быданова отмечает, что результаты анкетирования выпускников четырех государственных вузов России показывают, что знания по специальности не являются единственной компетенцией, востребованной на работе. Это говорит о том, что по-настоящему конкурентоспособным будет работник, который не только хорошо знает особенности своей профессии, но и общителен, умеет работать в стрессовой ситуации, выполнять поставленные задачи с учетом четко установленных временных рамок, представить продукт своего труда клиентам и широкой публике (Быданова: www.ebibliotaka.ru). Повышение значимости информационных, коммуникативных, межкультурных, управленческих и других компетенций обусловлено потребностью в широкообразованных специалистах, отличающихся умением общаться и принимать участие в выработке решений совместно с другими людьми, разрешать этические вопросы в конфликтной ситуации, в области проектирования, способностью заглянуть в будущее. Это связано с одной стороны с потребностями работодателей, с другой необходимостью, продиктованной экономическим кризисом (работа нескольких специалистов формируется в одну вакансию, что требует подбора широкообразованного специалиста).

В 2009 году в г. Красноярске было проведено исследование автором статьи в рамках работ, выполняемых по проекту "Практикоориентированная компетентностная модель подготовки выпускника вуза, конкурентоспособного на рынке труда в условиях модернизирующегося региона" (грантодатель - Сибирский федеральный университет). Метод сбора информации: анкетный опрос. Выборочная совокупность:

1. работодатели (600 человек), среди них работодатели государственного сектора (218 человек или 36,3 %) и негосударственного (382 человека или 63,7 %). Генеральная совокупность для работодателей государственного сектора - органы и учреждения социальной сферы, среди которых Министерство социальной политики Красноярского края, отделение Пенсионного фонда России по Красноярскому краю и районные управления Пенсионного фонда по городу, Главное управление социальной защиты населения г. Красноярска и районные управления по городу, молодежные центры, центры социальной помощи семье и детям, социально-реабилитационные центры и приюты, фонд социального страхования и т.д. Выборка сегментирована по отраслям социальной сферы: социальная защита населения, пенсионное обеспечение, молодежная политика, социальное страхование, и т.д. Генеральная совокупность для работодателей негосударственного сектора - работодатели коммерческих структур города, среди которых ЗАО "Полус", ОАО "Райфайзенбанк", "Кадровый холдинг "Анкор", ОАО "Сбербанк России", ОАО "МРСК "Сибири" и т.д. Выборка сегментирована по представителям ведущих компаний малого и среднего бизнеса. Опрашивались руководители и лица, принимающие управленческие решения о приеме на работу новых сотрудников.

2. Выпускники (600 человек). Среди выпускников — выпускники различных вузов г. Красноярска, доли опрошенных в процентном соотношении соответствуют объемам выпусков по вузам.

Цель исследования — выявление мнения работодателей и выпускников относительно набора

компетенций, востребованных на рынке труда. Объект исследования — конкурентоспособный выпускник вуза. Предмет исследования — компетенции, пользующие наибольшим спросом на рынке труда. Гипотеза — для работодателя важны не только профессиональные компетенции, но и коммуникативные, информационные, межкультурные, управленческие, что в наибольшей степени обеспечивает конкурентоспособность выпускника на рынке труда. Задачи исследования:

- выявление позиции работодателей относительно набора компетенций востребованного молодого специалиста;
- выявление позиции выпускников относительно набора компетенций востребованного молодого специалиста;
- сопоставление взглядов работодателей и выпускников на конкурентоспособного молодого специалиста;
- составление портрета выпускника вуза, обладающего компетенциями, востребованными на рынке труда;
- разработка на основе полученных данных практикоориентированной компетентностной модели подготовки выпускника вуза, конкурентоспособного на рынке труда в условиях модернизирующегося региона.

Большинство респондентов — 81,9 % принимают на работу молодых специалистов — выпускников вузов, что говорит о готовности обновлять кадровый состав. На вопрос, "Какие трудности возникают у вас при приеме на работу молодого специалиста" работодатели отмечали, что молодые специалисты характеризуются некоторыми особенностями, которые, как правило, затрудняют процесс трудоустройства: завышенные требования кандидата; отсутствие опыта, профессиональных навыков; необходимость дополнительного обучения кандидата; невысокий уровень знаний (по специальности). Оценивая уровень подготовки выпускников вузов большинство респондентов — 65,5 % — остановились на среднем, 21,8% — оценили как низкий. Сами же выпускники оценивают уровень подготовки высокий — 50 % и 39,4 % как средний. Таким образом, выпускники оценивают себя как профессионалов гораздо выше, что обусловлено, как правило, отличными теоретическими знаниями, которые преобладают над недостатком практического опыта. На вопрос "Что, по-вашему, входит в понятие "конкурентоспособный молодой специалист" работодатели ответили, указывая как на личностные, так и на профессиональные качества и способности. Среди них: активность, целеустремленность; компетентность в сфере своей профессиональной деятельности; грамотность, востребованность на рынке труда; специалист с опытом работы, ответственность за принятые решения; наличие желания работать. Таким образом, работодатели, описывая компоненты конкурентоспособного молодого специалиста, отметили, что конкурентоспособность включает в себя не только глубокие знания по специальности, но и умение работать. Это проявляется в умении брать ответствен-

Таблица 1. Какими, по-вашему, коммуникативными умениями должен обладать молодой специалист

Варианты ответов	%	
	Работодатели	Выпускники
Управлять своими эмоциями, чувствами, поведением	41,8	50,0
Прогнозировать возможные напряженные межличностные отношения и уметь достойно выходить из ситуации конфликта	23,6	13,1
Выбирать оптимальный стиль общения в деловых ситуациях	52,7	50,0
Достигать благоприятный социально-психологический климат в коллективе	9,1	15,7
Проявлять терпимость к чужим точкам зрения	7,2	57,8
Получать и давать негативные оценки	5,4	31,5
Применять методики предупреждения и снятия синдрома эмоционального сгорания	9,1	5,2
Предупреждать социальную напряженность в коллективе	5,4	18,4
Вступать в диалог с коллегами	29,1	47,3
Публично высказывать свою точку зрения	16,3	31,5
Аргументировано доказать свою точку зрения	45,4	60,5
Вызывать интерес к своей позиции у единомышленников и оппонентов	14,5	15,7
Умение уважать и понимать точку зрения собеседника	34,5	60,5

ность за принятие и реализацию решений, стремиться к достижению поставленных профессиональных целей, презентовать себя и свои способности на рынке труда, применять теоретические знания на практике. Выпускники, определяя компоненты понятия "конкурентоспособность" выделили такие характеристики как активность, наличие опыта, практических навыков, профессиональных знаний, наличие высшего образования, востребованность на рынке труда, профессиональная компетентность. Представления о конкурентоспособности двух субъектов рынка труда во многом совпадают, отличаясь лишь тем, что молодежь указывает на наличие высшего образования, которое в современных условиях, когда на рынке труда пользуются наибольшим спросом рабочие профессии наоборот делает специалиста менее привлекательным.

Анализируя данные приведенные в табл.1, можно сделать вывод о том, что работодатели отдают предпочтение — 52,7 % — ситуациям. Немаловажны такие умения, как аргументировано доказывать свою точку зрения — 45,4 %, управлять своими эмоциями, чувствами, поведением — 41,8 %. Такие показатели могут свидетельствовать о том, что работодатели делают ставку на специалиста, который характеризуется эмоциональной устойчивостью, способностью конструктивно взаимодействовать с коллегами и партнерами, а также умением уважать и понимать точку зрения собеседника и вступать в диалог с коллегами. Такие приоритеты работодателей указывают на ценность коммуникативных знаний и умений, значимость которых особенно возрастает в условиях мирового экономического кризиса, поскольку зачастую именно от них зависит продвижение компании на рынке товаров и услуг. Выпускники же делают ставку на способностях доказывать свою точку зрения и понимать точку зрения собеседника — 60,5 % и 60,5 % соответственно. Для молодых весьма важно позиционировать себя как специалистов, профессионалов, способных отстаивать свою позицию. Проявлять терпимость к чужим точкам зрения как коммуникативное умение отмечают 57,8 % выпускников против 7,2 % работодателей, что свидетельствует о социальной компетентности молодых специалистов, осознающих значимость умения взаимодействовать с людьми на основе восприятия чужих точек зрения. Умение управлять эмоциональным состоянием также важно для выпускников (50 %) и даже в большей степени, чем для работодателей (41,8 %). Это указывает на осознание важности эмоциональной устойчивости как элемента профессионального мастерства и компонента, препятствующего наступлению синдрома эмоционального сгорания.

Данные табл. 2 показывают, что главнейшую роль в структуре информационных компетенций работодатели отводят умениям эффективно использовать имеющиеся информационные ресурсы — 41,8 %, применять информационные технологии — 38,1 %, а также весьма значимо грамотность пользователя ПК — 40 %. Работодатели акцентируют внимание не только на значимости грамотности пользователя ПК, но и на умениях работать в информационном потоке на основе современных информационных технологий, что является компонентами информационной культуры. Немаловажное значение работодатели отводят умению защищать информацию — 29,1 %, что является элементом информационной безопасности и залогом безопасного развития

Таблица 2. Какими, по-вашему, информационными компетенциями должен обладать молодой специалист?

Варианты ответов	%	
	Работодатели	Выпускники
Знания, умения и навыки поиска информации	23,6	55,2
Знания, умения и навыки отбора, оценки и анализа информации	32,7	44,7
Умение эффективно использовать имеющиеся информационные ресурсы	41,8	34,2
Умение адекватно формулировать свою потребность в информации	14,5	23,6
Умение перерабатывать информацию и создавать новую	14,5	23,6
Владение компьютерной грамотностью	40,0	63,1
Умение перерабатывать большие массивы информации, в том числе с использованием компьютерных технологий и интеллектуальных методик (например, контент-анализ, вторичный анализ данных, кодировка)	10,9	13,1
Умение пользоваться электронными библиотеками, электронными каталогами, информационно-поисковыми системами, электронными базами данных	23,6	68,4
Знание природы информационных процессов	5,4	5,2
Умение применять информационные технологии	38,1	44,7
Умение справляться с информационными перегрузками	10,9	21,1
Умение защищать информацию	29,1	26,3

и функционирования любой компании. Выпускники приоритетное значение отводят умениям пользоваться электронными библиотеками, каталогами, базами данных — 68,4 %, позволяющие в любое время независимо от местонахождения иметь доступ к информации и данным, необходимым для решения управленческих задач, а также приоритет этих умений обусловлен информатизацией общества, которая предполагает использование информационных и телекоммуникационных технологий для удовлетворения информационных потребностей и потребления информационных ресурсов. Молодежь отдает предпочтение этим умениям, так как осознает, что они оптимизируют процесс работы с информацией и сокращают трудозатраты, позволяя наиболее эффективно выполнять профессиональные обязанности. Выпускники также особое значение отводят умениям работать с информацией на всех этапах — искать, отбирать, оценивать, анализировать, применять. Именно это составляет основу информационной культуры, которая является одним из ведущих факторов конкурентоспособности молодежи на рынке труда.

Для развития любой компании особенно значимо устанавливать и развивать отношения с иностранными партнерами, поэтому работодатели среди межкультурных компетенций выделяют знание особенностей культуры иностранных партнеров — 49,1 % и конструктивное деловое общение на иностранных языках — 36,3 %. Таким образом, знание иностранного языка, особенностей культуры иностранных партнеров делает выпускника Вуза более привлекательным и конкурентоспособным на рынке труда. Выпускники же немаловажное значение придают умениям в области документационного обеспечения управления — 35,6 %, а именно умениям правильно составить и оформить различные виды документов на иностранных языках. Это действительно весьма значимо, поскольку правила оформления многих документов на иностранных языках (например, самый распространенный вид документа деловое письмо) отличаются от отечественных традиций делопроизводства.

Бесспорное лидерство среди профессиональных и социально-личностных компетенций, по мнению респондентов, принадлежит умению применять полученные знания на практике — 5,0, что указывает на необходимость реализации практикоориентированного образования. Работодатели также отмечают значимость умения презентовать себя — 4,9, так как именно от этих способностей во многом зависит положение молодежи на рынке труда. Среди умений презентовать себя на рынке труда, умение составить резюме, правильно вести себя на собеседовании, задавать и отвечать на вопросы работодателей, продумать имиджевые компоненты (как одеться, какую сделать прическу и т.д.). От этих составляющих компонентов тактики поиска работы, поведения на рынке труда во многом зависит положительный ответ

Таблица 3. Какими, по-вашему, межкультурными компетенциями должен обладать молодой специалист

Варианты ответов	%	
	Работодатели	Выпускники
Конструктивное деловое общение на иностранных языках	36,3	21,4
Умение грамотно составить и оформить организационные и информационно-справочные документы на иностранных языках	27,2	35,6
Знание особенностей культуры иностранных партнеров	49,1	47,7

Таблица 4. Оцените по 5-балльной системе (где 1 "не важно", а 5 "очень важно") профессиональные и социально-личностные компетенции молодых специалистов, необходимые для успешной профессиональной деятельности (средневзвешенные коэффициенты по пятибалльной шкале)

Варианты ответов	Коэффициент.	
	Работодатели	Выпускники
Аналитическое мышление	3,5	4,1
Умение быстро осваивать новую информацию	2,1	4,2
Вести переговоры	4,0	3,9
Работать в стрессовой ситуации	2,9	3,9
Эффективно использовать рабочее время	3,4	4,1
Грамотно выражать свои мысли	4,3	4,1
Владеть технологиями работы на компьютере	3,8	4,1
Умение презентовать свои идеи и продукты	4,1	4,3
Способность к творческой, исследовательской деятельности	2,7	3,2
Умение создавать проекты	4,6	3,5
Умение находить и генерировать новую информацию	3,9	3,5
Готовность работать сверхурочно	1,9	2,8
Умение перестраиваться с одного режима работы на другой	4,2	3,3
Умение защищать и отстаивать свое мнение	4,0	4,3
Умение включаться в уже сложившиеся отношения в коллективе	4,1	4,1
Умение работать в команде	4,9	4,2
Знание корпоративной культуры	2,8	3,4
Умение презентовать себя на рынке труда	4,9	4,3
Умение применять полученные знания на практике	5,0	4,4
Умение привлекать к себе и вызывать доверие	4,7	4,0

Таблица 5. Какими критериями вы руководствуетесь при найме на работу молодых специалистов из числа выпускников вузов

Варианты ответов	%
Специальность выпускника вуза	47,2
Опыт делового общения с кандидатом (производственные практики студентов, участие в тренингах и ролевых играх и т.д.)	27,2
Имидж вуза, где обучался кандидат	20,0
Уровень запросов выпускника (уровень заработной платы, стремление быстро продвигаться по карьерной лестнице, условия труда и т.д.)	23,6
Средний балл диплома	9,1
Социально-психологические особенности кандидата	49,1
Способность к обучению	52,7
Наличие опыта работы	38,1

работодателей после собеседования. Равнозначно умению презентовать себя на рынке труда — умение работать в команде, которое проявляется в постановке целей, выработке стратегий, определении методов, что позволяет компании достичь желаемых результатов. Только благодаря работе слаженной команды, возможно, достичь корпоративных и личных успехов.

Приоритетное значение при найме на работу молодых специалистов из числа выпускников вузов отдается способности к обучению — 52,7%. Работодатели сами наилучшим образом знают, что нужно и чего не хватает молодому специалисту для успешной работы в компании. Поэтому главное в молодых специалистах это способность обучаться в направлении заданном главным субъектом рынка труда — работодателем. Большое значение при приеме на работу молодых специалистов — выпускников вузов работодатели отводят социально-психологическим особенностям кандидата — 49,1%. Этот показатель позволяет сделать вывод, что при приеме на работу для работодателей определяющим критерием являются личностные и социальные качества претендента, позволяющие характеризовать его как личность и уже потом как носителя профессии — 47,2%. Таким образом, претендент, проявляя себя как успешную личность, способную обучаться и применять полученные знания на практике, имеет больше шансов получить работу, нежели тот, кто позиционирует себя как носитель профессии. Наличие опыта уже не является определяющим критерием при приеме на работу, так работодатели готовы сами создавать условия для формирования и накопления практического опыта при условии высокой мотива-

ции, саморазвития и самосовершенствования молодых специалистов. Запросы выпускника относительно будущего места работы могут, останавливать и мотивировать работодателя при приеме на работу. Стремление быстро продвигаться по карьерной лестнице, требование к высокому уровню заработной платы могут рассматриваться как характеристики, позволяющие оценить выпускника — хорошего или плохого специалиста (как правило, завышенные требования претендента настораживают работодателя, что может обуславливать отрицательный ответ при трудоустройстве).

Главную роль работодатели отводят таким личностным качествам как ответственность и коммуникабельность — 5,0 соответственно. В условиях мирового экономического кризиса они не оценивают способность идти на риск как качество необходимое для успешного функционирования и развития компании. Работодатель предпочитает иметь пусть небольшую, но постоянную прибыль, нежели рисковать в ущерб нарушения стабильности. Выпускники же наоборот ответственность не рассматривают как качество, которое необходимо при осуществлении профессиональной деятельности — 4,5 против 5 у работодателей. Это может объясняться тем, что молодые специалисты — выпускники вузов рассматривают работу как средство достижения целей и прежде всего личных, что обуславливает неготовность брать ответственность. Также неготовность брать ответственность объясняется неопытностью молодежи, за которой могут последовать

профессиональные ошибки и как следствие нарушение функционирования компании. Работодатели высоко не оценивают такое личностное качество как способность к релаксации — 2,4 балла, что указывает на их устойчивую позицию относительно трудоспособности молодого специалиста как основы развития компании. Способность быть лидером для работодателей также не важно — 2,9 балла, это может быть связано с восприятием молодых кадров как притока новой квалифицированной рабочей силы, способствующей достижению корпоративных целей, привлечению и увеличению прибыли, что возможно и без умения быть лидером. Быть лидером для выпускников гораздо важнее — 3,4 балла, это указывает на видение молодежи возможности продвижения по карьерной лестнице и достижения успехов в работе благодаря способности лидировать, которая проявляется не только в умении руководить, но и в умении организовать и повести за собой людей. Оценивая показатели выпускников, необходимо отметить, что они в наименьшей степени отводят роль личностным качествам, необходимым для осуществления успешной профессиональной деятельности, нежели работодатели. Это может указывать на высокий уровень профессиональных амбиций, которых как считают молодые специалисты достаточно для осуществления успешной профессиональной деятельности.

Работодатели придерживаются устойчивой точки зрения, что молодым специалистам — выпускникам вузов не хватает знаний для решения конкретных практических задач — 52,7%. Это объясняется не только недостатком знаний, но и нежеланием молодежи брать на себя ответственность и отсутствием самостоя-

тельности при реализации профессиональной деятельности. Работодатели также отмечают недостаток специальных знаний по профессии у выпускников — 30,9 %, что указывает на их низкую оценку уровня знаний по специальности, недостаточную для конкурентоспособности. Выпускники же уверены, что им необходим первоначальный трудовой опыт для конкурентоспособности на рынке труда — 81,5 %.

Работодатели желали бы видеть у выпускников вузов высокий уровень знаний по специальности — 50,9 %, однако этого явно недостаточно не только для успешной профессиональной деятельности, но и для развития компании. Поэтому 41,8 % респондентов отмечают такие качества как целеустремленность и уверенность в своих силах, которая проявляется в способности достигать не только личных целей, но и предпринимать активные усилия для достижения корпоративных целей. Уверенность в своих силах позволит своевременно и эффективно принимать и реализовывать управленческие решения, а также будет способствовать формированию и закреплению устойчивой, уверенной позиции компании на рынке товаров и услуг. 36,3 % респондентов указали на такое качество как инициативность и самодисциплина, эти качества проявляются не только в умении исполнять профессиональные обязанности, но и в умении предугадывать последствия управленческих решений, предпринимать усилия и брать инициативу в их реализации. Эмоциональная устойчивость и коммуникабельность тоже важна для работодателей — 34,5 %. Способность рисковать и защищать свои права не оценивается работодателями, так как работодатели предпочитают не акцентировать внимание на правах работников и возможностях из защиты, поскольку это может рассматриваться как угроза нарушения целостности и стабильности компании.

Оба субъекта рынка труда большое внимание акцентируют на коммуникативных и информационных компетенциях, что еще раз подчеркивает значимость не только про-

Таблица 6. Оцените по 5-балльной системе (где 1 "не важно", а 5 "очень важно") личные качества молодого специалиста, которые, по-вашему, являются значимыми для осуществления успешной профессиональной деятельности (средневзвешенные коэффициенты по пятибалльной шкале)

Варианты ответов	Коэффициент	
	Работодатели	Выпускники
Трудоспособность	4,1	4,2
Дисциплинированность	4,6	3,6
Исполнительность	4,3	3,9
Стрессоустойчивость	3,7	3,7
Способность быть лидером	2,9	3,4
Творческое отношение к делу	3,1	3,7
Способность к непрерывному саморазвитию	3,0	3,6
Способность к непрерывному профессиональному росту	3,8	4,1
Стремление к высокому качеству конечного продукта	4,2	4,5
Ответственность	5,0	4,5
Коммуникабельность	5,0	5,0
Эмпатичность	2,8	3,5
Стремление к саморазвитию	3,8	3,8
Самостоятельность	4,5	4,1
Оптимизм	3,6	3,6
Рефлексивность	2,5	3,1
Креативность	3,4	3,5
Наблюдательность	4,8	3,6
Инициативность	4,8	3,6
Предприимчивость	4,7	3,6
Способность к импровизации	3,9	3,7
Способность к релаксации	2,4	3,1
Способность идти на риск	2,1	3,2

Таблица 7. Как вы считаете, чего не хватает выпускникам, для того чтобы быть более конкурентоспособными на рынке труда

Варианты ответов	Коэффициент	
	Работодатели	Выпускники
Знаний для решения конкретных практических задач	52,7	31,5
Первоначального трудового опыта	43,6	81,5
Ответственности за принятые решения	18,1	10,5
Самостоятельности	27,2	2,6
Специальных знаний по профессии	30,9	13,1

Таблица 8. Что вы хотите видеть у выпускника вуза, чтобы принять его на работу

Варианты ответов	%
Высокий уровень знаний по специальности	50,9
Доброжелательность	9,1
Умения и навыки реализации проектной деятельности	12,7
Целеустремленность и уверенность в своих силах	41,8
Навыки самообразования и повышения квалификации	16,3
Инициативность и самодисциплина	36,3
Предприимчивость и деловитость	20,0
Способность к самоанализу и принятию нестандартных решений	27,2
Способность к риску и защите своих прав и свобод	0
Эмоциональная устойчивость и коммуникабельность	34,5
Ориентацию на достижение корпоративных и личных целей	23,6
Готовность работать за невысокую заработную плату на первом этапе своей карьеры	16,3
Способности к креативности в реализации профессиональных задач	12,7
Знание рынка труда и технологии карьеры	14,5
Высокий уровень интеллектуального развития	27,2
Знания по деловому этикету	3,6
Хорошее здоровье и отсутствие вредных привычек	10,9
Умение адаптироваться к нововведениям	14,5
Высокий уровень социальной активности	30,9
Клиентоориентированность	12,7

Таблица 9. Оцените по степени значимости (в порядке возрастания, где 1 - не очень значимо, 5 - очень значимо) компетенции, необходимые для успешного трудоустройства (средневзвешенные коэффициенты по пятибалльной шкале)

Варианты ответов	Коэффициент	
	Работодатели	Выпускники
Профессиональные	4,7	4,7
Коммуникативные	3,3	3,9
Информационные	2,5	3,1
Управленческие	3,6	2,8
Межкультурные	2,1	1,5

фессиональных знаний и умений, но и социальной компетентности. Значимость информационной компетентности определяется переходом российского общества к этапу информационного и информатизации. Это определяет новые требования к кадровым ресурсам, в том числе, умение адаптироваться в информационном потоке, работать с информацией, справляться с информационными перегрузками, работать в условиях информационной среды. Поэтому молодежь, адаптированная в информационном пространстве в наибольшей степени оценивает информационные компетенции, нежели работодатели. Управленческие компетенции это те знания и умения, которые формируются на основе практического, профессионального опыта, возможно, поэтому выпускники отводят им не первостепенное значение при трудоустройстве, в то время как работодатели хотят сразу видеть способность самостоятельно принимать решение, организовывать людей, планировать и реализовывать управленческие задачи и решения.

Практически равнозначно оцениваются мероприятия по повышению конкурентоспособности выпускников вузов, что свидетельствует о важности и значимости всех предлагаемых мероприятий. Оба субъекта рынка труда в равной мере акцентируют внимание на том, что молодым специалистам необходимо формировать практические навыки, так как, приходя на рабочее место они, как правило, имеют низкую осведомленность о различных сторонах профессиональной деятельности. Это приводит к профессиональным ошибкам и как следствие к низкой эффективности производственной деятельности. Работодатели отмечают значимость социальной активности студентов как предпосылки для формирования успешной личности, способной адаптироваться в будущем на рынке труда и проявить свои профессиональные и личные качества в деятельности. Выпускники нуждаются в спецкурсах по формированию знаний, умений построения профессиональной стратегии — 3,7. Это указывает на дефицит необходимых знаний и умений поведения на рынке труда, что является залогом успешного трудоустройства. Выпускники также проявляют интерес к курсам, позволяющим реализовывать собственные идеи, привлекать дополнительные ресурсы — 3,4. Это указывает на проявление активной жизненной позиции и на желание развиваться не только опосредованно, но и самостоятельно посредством самоорганизации, самообеспечения.

В условиях модернизирующего региона работодатели, безусловно, отводят приоритетную роль знаниям специфики и стадий региональных проектов — 50,9 %, что обуславливает возможности, которые они могут извлечь из них. Молодые специалисты, владеющие знаниями о региональных проектах и о стадиях их реализации особенно привлекательны для работодателей, так как они, владея этим, могут совершенствовать компанию и направить ее деятельность в сторону успешного развития.

Только 63,1 % выпускников знают очень хорошо, в чем состоит работа по данной профессии, 36,8 % знают очень хорошо о трудностях, которые свойственны данной профессии и лишь 26,3 % респондентов хорошо знают требования работодателей, ничего не знают о требованиях работодателей — 31,5%. Это свидетельствует о низкой степени осведомленности выпускников вузов об этих сторонах профессии, которая обусловлена отсутствием в профессиональной подготовке спецкурсов, предостав-

Таблица 10. Оцените по 5-балльной системе (где 1 "не важно", а 5 "очень важно") предлагаемые мероприятия по повышению конкурентоспособности выпускника вуза (среднезвешенные коэффициенты по пятибалльной шкале)

Варианты ответов	Коэффициент	
	Работодатели	Выпускники
Формирование социальной активности студентов (акции, внеучебная деятельность)	3,8	3,2
Развитие практических навыков у студентов (стажировки, производственная практика, контрактная целевая подготовка специалистов)	4,8	4,8
Формирование знаний, умений в области социального проектирования	3,3	3,1
Формирование знаний, умений построения профессиональной стратегии (введение учебного курса «Технология построения карьеры»)	3,3	3,7
Формирование знаний, умений самоорганизации, самообеспечения и привлечения дополнительных ресурсов (введение учебного курса «Технология создания бизнеса», «Фандрайзинг»)	3,2	3,4

Таблица 11. Как вы считаете, какими знаниями, умениями должен обладать выпускник вуза в условиях модернизирующегося региона

Варианты ответов	%
Навыки социального проектирования	27,2
Владеть знаниями о приоритетных национальных проектах	29,1
Хорошо знать специфику и стадию реализации региональных проектов	50,9

Таблица 12. Оцените степень вашей осведомленности о различных сторонах вашей профессии, %

Характеристики различных сторон профессиональной деятельности	Знаю очень хорошо	Имею представление	Ничего не знаю
Свои способности, склонности для работы по выбранной профессии	76,3	21,05	2,6
В чем состоит работа по данной профессии	63,1	31,5	5,2
О трудностях, которые свойственны данной профессии	36,8	60,5	2,6
О возможностях служебного роста по данной профессии	36,8	50,0	13,1
Как оплачивается труд по данной профессии	47,3	44,7	5,2
Об организации и условиях труда по профессии	18,4	73,6	7,8
Возможности трудоустройства	15,7	60,5	23,6
Требования работодателя	26,3	42,1	31,5

ляющих информацию о различных сторонах будущей профессиональной деятельности. Незнание требований работодателей, возможностей трудоустройства говорят о низкой степени адаптивности на рынке труда, что продиктовано преобладанием в структуре профессиональной подготовки теории над практикой.

Большинство выпускников по пятибалльной шкале оценивают свою готовность к осуществлению профессиональной деятельности на уровне 4, в то время как 26,3 % на уровне 3. Это обуславливает необходимость получения дополнительных знаний и умений, необходимых для успешного трудоустройства. Поэтому 71,1 % выпускников признают, что нуждаются в дополнительной профессиональной подготовке после окончания вуза и только 15,8 % не нуждаются в этом совсем.

Таблица 13. Оцените степень вашей нужды в дополнительной профессиональной подготовке после окончания вуза

Варианты ответов	%
Нуждаюсь очень сильно	13,1
Нуждаюсь, но не сильно	71,1
Не нуждаюсь совсем	15,8

Литература:

1. Быданова Е.Н. Анализ компетенций выпускников российских вузов // www.ebibliotaka.ru
2. Жуков А. Инновационная экономика в России — реальность. Режим доступа: <http://www.baltinfo.ru>
3. Пехтерева Е.А. Инновационная экономика России: новые возможности для роста // Экономические и социальные проблемы России. 2009. № 1. С.130.
4. Перспективы развития инновационной экономики России // Совет директоров Сибири. 2007. №5.
5. Современный словарь по педагогике / под ред. Е. Е. Рапацевича. М.: Современное слово, 2001. С. 928.
6. Тараканова Е. В. Формирование конкурентоспособности специалиста на этапе профессиональной подготовки // www.journal.se-un.ru
7. Управление организацией: энциклопедический словарь. М.: Издат. Дом ИНФРА-М, 2001. С. 244.