

УДК 378+37.014.544

Владислав Фадєєв

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МІЖ ПОТРЕБАМИ РОБОТОДАВЦІВ І КОМПЕТЕНЦІЯМИ ВИПУСКНИКІВ ВНЗ

Швидкий процес відновлення знань, істотна зміна технічних, інформаційних і організаційних умов сучасного виробництва зумовлюють необхідність постійного взаємозв'язку між потребами роботодавців та компетенціями випускниками ВНЗ. Сучасні підходи до кадрової політики й освіти в інформаційному суспільстві докорінно відрізняються від тих, що мали місце в індустріальному суспільстві. Щоденно змінюється ситуація на ринку праці. Змінюються вимоги не лише до рівня професійних знань, умінь і навичок, але й до особистісних якостей. Нові вимоги до системи освіти викликані зміною характеру й організації праці в умовах інформатизації суспільства та зміни типу економіки. Ці нові вимоги сучасності вимагають іншої психології працівника, спеціальної психологічної підготовки, принципово іншого кваліфікаційно-освітнього рівня, можливо, навіть зміни самого поняття кваліфікації. Усе це зумовлює нагальну необхідність у докорінному дослідженні та переосмисленні питання фахової підготовки та перепідготовки кадрів.

Питання фахової підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу є об'єктом досліджень вітчизняних і зарубіжних освітян і науковців. Насамперед, слід зазначити таких авторів опублікованих праць: Н. Верхоглядова, Б. Вульфсон, В. Полонський, К. Шило, Г. Томас, С. Янгблат та ін.

Метою дослідження є визначення й аналіз взаємозв'язку між потребами роботодавців і компетенціями випускників ВНЗ України.

Сьогодні випускники вищого навчального закладу повинні мати не лише високий рівень професійних якостей, але й такі властивості: здатність до управлінської та підприємницької діяльності, діагностики ділових стосунків і встановлення ділових контактів, величезний інтелект і високий рівень культури, а також схильність до індивідуальної творчості і – це все об'єднує вміння жити і працювати в новому інформаційному світі [1, с. 109].

Людина є головною продуктивною силою сучасного суспільства. Тому соціальні програми розвитку суспільства спрямовані на розвиток людини, підвищення якості людської особистості.

У передових за рівнем економічного розвитку країнах освіта є важливим чинником економічного зростання. За висновками Європейського Союзу, кожна одиниця затрат на освіту дає економічний ефект на рівні 1,7–1,9 одиниць виробленого ВВП. Звідси особлива актуальність розвитку системи освіти і навчання впродовж життя [2, с. 115]. Причинами цього є зростаючі вимоги роботодавців до компетенцій працівників; старіння робочої сили і зростання питомої ваги саме тих працівників, які здобули професійну освіту багато років тому, а компетенції яких об'єктивно вже не відповідають сучасним вимогам; розвиток існуючих і поява нових технологій, що потребують від працівників сучасних знань і вмінь; невідповідність компетенцій випускників навчальних закладів вимогам сучасного виробництва.

У розвинених ринках праці, які мають значну історію, вимоги до компетенцій певні і коректуються еволюційним шляхом. Прикладом дослідження вимог роботодавця до компетенцій співробітників є результати опитування компаній виробничого сектора і сфери послуг у федеральній землі Нижня Саксонія, які можуть бути співвіднесені з ситуацією у всій Німеччині (табл. 1).

Таблиця 1

Чого чекають компанії Німеччини від робітників?

Характеристики (якості) робітників	Число відповідей, %
Клієнтоорієнтованість	77
Приналежність роботі (за ангажованістю)	75
Уміння працювати в команді (співробітництво)	71
Схильність до навчання (потенціал)	62
Комунікативні навички	62
Системне мислення	60
Компетентність у вирішенні завдань	57
Навички користувача ПК	56
Можливість брати на себе відповідальність	56
Самостійність	53

У проєкті “Tuning” [3] визначені такі загальні компетенції працівників: здатність до аналізу і синтезу, здатність застосовувати знання на практиці, планування й управління часом, базові загальні знання в галузі, заземлення в базові знання про професію на практиці, усне та письмове спілкування рідною мовою, знання другої мови, елементарні навички обчислювання, дослідницькі навички, здатність вчитися, інформаційно-управлінські навички (здатність отримувати й аналізувати інформацію з різних дже-

рел), критичні та самокритичні здібності, здатність адаптуватися до нових ситуацій, здатність до генерації нових ідей (креативності), вирішення проблем, прийняття рішень, робота в команді, лідерство, здатність працювати в міждисциплінарній команді, уміння спілкуватися з неспеціалістами (з теми), розуміння різноманіття і мультикультурності, здатність працювати в міжнародному контексті, розуміння культур і звичаїв інших країн, можливість працювати автономно, проектування й управління, ініціатива і підприємницький дух, етичні зобов'язання, турбота про якість.

Зміни, що відбуваються у сфері сучасного бізнесу, супроводжують зміни у сфері управління людськими ресурсами. Вони включають у себе перехід: від вузької спеціалізації та обмеженої відповідальності до широкої професійної відповідальності; від планованої кар'єри до гнучкого вибору шляху професійного розвитку; від відповідальності менеджерів за розвиток персоналу до відповідальності самих працівників за власний розвиток; від ухилення від зворотного зв'язку з підлеглими до його активного пошуку.

Таким чином, головним напрямом розвитку кадрового менеджменту в даний час і в перспективі є формування й ефективне управління і примноження соціального і людського капіталів як вирішальних чинників досягнення конкурентних переваг організації. Вирішення цих завдань досягається на основі формування відповідної організаційної культури та налагодження постійного і всебічного процесу навчання персоналу.

Серед найважливіших тенденцій у формуванні та розвитку персоналу організації можна назвати такі: підвищення гнучкості системи управління людськими ресурсами та її орієнтація на стратегічні результати діяльності фірми; рух від періодичного підвищення кваліфікації персоналу до цілісного і постійного навчання та накопичення людського капіталу як найважливішого чинника досягнення конкурентних переваг; зміщення акценту від індивідуального навчання до "навчальної організації"; перехід від стандартних програм навчання до гнучких, проблемно орієнтованих програм розвитку; акумулювання соціального капіталу організації за допомогою розвитку командних форм роботи та впровадження партисипативної організаційної культури.

Адміністрації 1500 американських компаній вважають, що в майбутньому управління персоналом буде розвиватися за такими напрямами: планування людських ресурсів стане складовою частиною загальної стратегії корпорації; головними критеріями підвищення на посаді будуть різноманітність і широта кваліфікацій, уміння досягати конкретних результатів, уміння формувати команду, вміння бачити картину в цілому, ділова етика; однією з найважливіших функцій управління людськими ресурсами має стати інтеграція організаційної культури, цінностей і цілей.

Професійні якості управлінців:

1) найважливішими якостями (названими більше 60% опитаних, є вольові й інтелектуальні властивості особистості: готовність брати на себе відповідальність у прийнятті складних рішень (88%); інноваційний тип мислення, постійний пошук і освоєння нових можливостей (71%); здатність організувати командну роботу (68%); наполегливість у здійсненні прийнятих рішень (66%).

2) важливі якості, (названі понад 50 % опитаних), – основні навички та вміння ділової активності: високий рівень професіоналізму та великий досвід роботи; уміння все ретельно розрахувати, зважити; уміння вести ділові переговори і домагатися в них успіху для фірми; готовність ризикувати в розумних межах; вміння стимулювати підлеглих до творчої діяльності; здатність створювати в колективі клімат довіри і взаємної підтримки.

3) другорядні якості, названі менше 50% опитаних: вміння знаходити контакт із чиновниками та контролюючими структурами; готовність у разі необхідності обходити “незручні” юридичні норми; суворе дотримання ділової етики [6].

Щодо особистісної самоідентифікації респондентів за результатами дослідження з’ясувалося, що більша кількість респондентів визнає наявність у себе необхідних якостей, ніж їх відсутність. Опитані менеджери в цілому визнають у собі готовність брати відповідальність за прийняття важких рішень. Трохи менш оптимістично оцінюється наявність такої найважливішої якості, як здатність організувати командну роботу, а також готовність розумно ризикувати і вміння створювати в колективі клімат довіри і взаємної підтримки.

Швидше песимістично оцінюють респонденти: ступінь інноваційності свого мислення; наполегливість у здійсненні прийнятих рішень; вміння ефективно вести ділові переговори і стимулювати підлеглих до творчої діяльності. Найбільш низько вони оцінили рівень свого професіоналізму та ділового досвіду, а також уміння ладити з чиновниками і контролерами і готовність до дотримання ділової етики [6, с. 48].

Вимоги українських роботодавців до фахівців робочих спеціальностей значною мірою обмежуються спеціальними технічними навичками. Якщо вузькопрофесійні компетенції таких працівників перебувають на рівні, який влаштовує роботодавця, то нічого іншого від співробітників не потрібно. При наймі робітників роботодавець воліє знайти досвідчених працівників, додаткове навчання яких не потрібно. Прикладом тут можуть служити великі компанії київського регіону, що приймають на роботу будівельників, теслярів, слюсарів з інших міст України. Такі працівники часто не укладають трудових договорів, не завжди знають назву компанії.

При наймі лінійного персоналу (“білих комірців”) вимоги українських роботодавців більш різноманітні. На українському ринку праці у таких фахівців можна виділити “базові компетенції” (hard skills): наявність вищої освіти – вимога 90% роботодавців; навички на рівні не нижче впевненого користувача ПК – 95%; знання, як мінімум, однієї іноземної мови – 50%; наявність досвіду роботи за фахом (у середньому від двох років) – 50%.

Друга група – “soft skills” – включає аналітичні здібності, вміння ставити і досягати окреслені цілі, здатність працювати в команді та лідирувати, комунікативні навички, вміння брати на себе відповідальність, стресостійкість тощо. Вимоги роботодавців до наявності “soft skills” досить жорсткі. Якщо фахівець не володіє всім комплексом навичок, необхідних роботодавцю, то він ризикує не знайти роботу, незалежно від того, наскільки престижна і потенційно затребувана ринком його спеціальність. Так, наприклад, у секторі лінійних фахівців середньої ланки (маркетологи, менеджери з продажу, бухгалтери, юристи, менеджери середньої ланки) спостерігаються різноманітні тенденції. Так, зростають вимоги до професіоналізму кандидатів. При наймі роботодавець чітко формулює компетенції до конкретної посади, по можливості намагається залучити фахівця певного профілю. Саме тому ми бачимо надвиробництво фахівців деяких професій, зокрема юристів, фінансистів, економістів “широкого профілю” [6].

Роботодавець, маючи можливість вибору співробітників, постійно вирішує питання оцінки персоналу, причому цей процес не завершується навіть тоді, коли штат укомплектований. Оцінюються й атестуються не лише знову прийняті працівники, а й ті, хто працює в компанії досить тривалий час. Критерії такої оцінки досить різноманітні, залежно від можливостей роботодавця та завдань, які він перед собою ставить. Але в будь-якому випадку очевидно, що реальні завдання бізнесу неможливо вирішити, якщо працівник має лише “певну для конкретної ситуації сукупність знань і вмінь”.

У нашій бурхливий час вища школа не встигає так швидко змінюватися, як змінюється навколишній світ. Тому роботодавець, крім наявності у претендента на посаду або співробітника компанії конкретних знань, виставляє такі вимоги: раціональні мотивації співробітника; вміння працювати в команді та на добробут команди; уміння вирішувати нестандартні завдання; уміння брати на себе відповідальність; уміння і бажання вчитися; працездатність.

Зазначимо, що вплив ринку праці на вдосконалення та підвищення ефективності системи професійної освіти і навчання продовжує залишатися незначним. Співвідношення випускників вищих навчальних закладів до випускників професійно-технічних навчальних закладів складає 60:40, тоді як на ринку праці 60% вакансій потребують заміщення кваліфікова-

ними робітниками. Проблема ускладнюється тим, що більшість учнів професійно-технічних навчальних закладів опановують, як правило, професії сфери послуг (перукарів, продавців, барменів, водіїв, офіціантів і т. ін.), тоді як зросла і продовжує зростати потреба у робітниках виробничих професій (токарях, фрезерувальниках, слюсарях, інструментальниках, ливарниках, електриках). У сфері вищої освіти у надмірній кількості готують юристів, менеджерів, економістів та ін. За оцінками державної служби зайнятості [5], 40% підготовлених економістів стають її клієнтами. Це пояснюється неусвідомленим вибором шкільною молоддю професій. Тому необхідним є відновлення системи професійної орієнтації. З іншого боку, фінансування підготовки кадрів у навчальних закладах не пов'язане з реальним станом працевлаштування випускників.

Цілеспрямований розвиток соціальної та професійної компетентності за допомогою реалізації компетентнісного підходу в процесі професійної підготовки пов'язаний: а) з певним змістовим і процесуальним структуруванням і наповненням змісту навчання для забезпечення цілісності, внутрішньопредметної та міжпредметної інтеграції наукового знання, раціонального поєднання варіативності й інваріантності інформації, її фундаментальності та контекстності; б) з вибором і реалізацією ефективних форм і методів організації діяльності студентів із системного оволодіння соціальними та професійними знаннями, їх свідомого творчого застосування, оволодіння навичками професійної діяльності, соціальної поведінки, соціального та професійного спілкування; в) з організацією конструктивної педагогічної взаємодії, що сприяє розвитку свідомого ставлення студентів до змісту освіти, відповідального ставлення до своєї діяльності та поведінки, підвищення їх освітньої активності тощо.

У РВНЗ “Кримський гуманітарний університет” працює така система працевлаштування: Ректорат та Вчена рада (загальна організація, координація та контроль); структурні одиниці, які втілюють заходи з питань працевлаштування випускників (відділ працевлаштування та випускові кафедри, що відповідають за безпосередню роботу зі студентами): дослідження ринку праці, отримання інформації про вакансії на виробництві, організація та проведення Днів та Ярмарків кар'єри; партнери (промислові підприємства, центри зайнятості), які запрошуються до роботи Державних екзаменаційних комісій, організації виробничої практики, налагодження прямих контактів студентів із роботодавцями. Результат – укладання тристоронніх угод (студент – ВНЗ – роботодавець) на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації фахівців і робітників, а також формування контингенту студентів на фаховому рівні

з урахуванням потреб регіону та оптимальних можливостей реалізації їх знань і навичок, отриманих під час навчання.

Основними положеннями роботи з працевлаштування випускників є [4, с. 17]: налагодження безпосередніх контактів із підприємствами й організаціями, створення бази даних потенційних працедавців; моніторинг ринку праці, пошук інформації про вакансії для тимчасової та постійної роботи студентів і випускників; організація та проведення в університеті презентацій, Днів та Ярмарків кар'єри фірм, підприємств та організацій, які працюють на території України; доведення до студентів університету інформації про потреби виробництва у спеціалістах і заповнення вакансій; взаємозв'язок зі службами зайнятості й управлінням праці держадміністрації з метою вивчення стану безробіття молоді з вищою освітою в регіоні та перспективних напрямів розвитку промисловості; консультативна допомога студентам із питань оформлення резюме та правил поведінки при конкурсному відборі на роботу; роз'яснення студентам і випускникам їх юридичних прав та обов'язків при працевлаштуванні, їх психологічна підготовка; організація виробничої практики студентів університету з урахуванням можливостей їх подальшого працевлаштування; оформлення тристоронніх угод на працевлаштування випускників при переході студентів на фаховий рівень підготовки, які розроблені відповідно до положень Постанови КМ України № 992 від 22.08.1996 р. та наказу Міносвіти № 536 від 17.07.2006 р.

Сучасні підходи до кадрової політики в Україні мають бути сконцентровані навколо проблем національної системи кваліфікацій та компетенцій, які мають співпадати з можливими компетенціями випускників та з вимогами роботодавців. Такі компетенції мають бути сформованими під час підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців і робітників, а саме під час навчальної практики. Держава має наблизити навчальний процес до потреб виробництва, гнучко корегувати обсяги формування контингенту студентів на відповідних спеціальностях і спеціалізаціях згідно з потребами ринку праці, змінювати навчальні програми та плани підготовки фахівців відповідно до вимог їх подальшої роботи.

1. *Бутівченко С. В.* Професійна освіта в Україні в кінці XIX на початку XX століття: тенденції, особливості, використання народного досвіду // Школа і підготовка учнівської молоді до життя та діяльності в умовах ринку: науково-методична зб. — Х., 1996. — С. 28-30.
2. *Дорошенко Л.* Вища професійна освіта в умовах формування ринку // Всеукраїнський загальнополітичний тижневик "Персонал". — № 25 (176). — 23-29 червня 2006 р.
3. Загальні компетенції. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.unideusto.org/tuningeu/competences/generic.html>

4. Професійно-практична підготовка та працевлаштування студентів Національного університету “Львівська політехніка” / Укл. : *В. А. Павлич, Д. В. Федасюк, А. Г. Загородній, Н. Б. Шаховська, О. І. Логун, Б. С. Василина* ; за заг. редакцією *Ю. Я. Бобала*. — Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2010. — 76 с.
5. Статистична інформація. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list>
6. Требования работодателей к системе профессионального образования / *Е. М. Аврамова, И. Б. Гурков, Г. Ю. Карпущина, А. Г. Левинсон, М. В. Михайлюк, Е. А. Полушкина, О. И. Стучевская* ; *Ред. : Т. Л. Клячко, Г. А. Краснова*. — М. : МАКС Пресс, 2006, серия “Управление. Финансы. Образование” — 118 с.

Стаття надійшла до редакції 29.09.2011

В. Фадеев

Взаимосвязь между потребностями работодателей и компетенциями выпускников вузов

В статье проанализированы требования работодателей к компетенциям будущих работников в странах ЕС и Украине. Выявлены особенности работы системы по трудоустройству в некоторых вузах Украины.

Ключевые слова: компетентностный подход, компетенция, трудоустройство выпускников.

V. Fadieiev

Interconnection between Needs of Employers and Competences of Graduates

The article analyses requirements of employers to the competences of future workers in Ukraine and member states of EU. The author defines the peculiarities of job placement system in certain higher educational establishments in Ukraine.

Ключевые слова: competence approach, competence, job placement of graduates.

Рецензент – доктор педагогічних наук,
старший науковий співробітник О. В. Аніщенко