

Дырин С.П., д-р социол. наук
sdyrin@yandex.ru

Аюпова В.К., канд. педагог. наук

Набережночелнинский филиал
УВО «Университет управления «ТИСБИ»,
Кафедра менеджмента и экономико-математических
ДИСЦИПЛИН
Набережные Челны, Россия

DOI: 10.24153/2079-5912-2019-10-2-41-44

ТРЕБОВАНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ К КАЧЕСТВУ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ С ВЫСШИМ ОБРАЗОВАНИЕМ (НА ПРИМЕРЕ Г. НАБЕРЕЖНЫЕ ЧЕЛНЫ)

Аннотация: На материалах эмпирического исследования, проведенного в 2016-18 гг. на базе ряда предприятий г. Набережные Челны авторы осуществляют анализ состояния народнохозяйственного спроса на специалистов с высшим образованием. Выделяется перечень специальностей, пользующийся спросом на региональном рынке труда, а также требования, предъявляемые работодателем при приеме на работу. Результаты проведенного исследования могут быть использованы в целях корректировки количества и качества подготовки соответствующих специалистов.

Ключевые слова: работодатель, требования работодателя: психофизиологические, правовые, ресурсные, квалификационные, мотивационные; профессиональная компетенция; подбор персонала.

Требования работодателей при подборе кадров принято делить на квалификационные требования и требования к индивидуальным особенностям личности. Планирование квалификационных требований к персоналу обычно осуществляется через организационное проектирование рабочих мест. Организационный проект рабочего места предполагает разработку следующих требований:

а) психофизиологические требования — требования к состоянию здоровья работника. Например, рабочее место монтажника-высотника предполагает наличие у работника отсутствие у работника такого психофизиологического качества, как высотобязнь, рабочее место милиционера — наличие стрессоустойчивости и т. п.;

б) правовые требования: какими правами и обязанностями обладает работник на данном рабочем месте;

в) ресурсные требования: какие материальные и информационные ресурсы должны быть в распоряжении работника на данном рабочем месте;

г) квалификационные требования: какими знаниями и умениями должен обладать работник на данном рабочем месте;

д) мотивационные требования — требования к характеру отношения работника к труду, степень самостоятельности работника в процессе осуществления профессиональной деятельности.

Требования к индивидуальным особенностям личности обычно включают в себя: умение работать самостоятельно; соответствие специальности, полученной в вузе, выполняемой работе; статус диплома (какой вуз окончил претендент); опыт

работы по данной специальности; пол; возраст; семейное положение; национальность; внешние данные; уровень материальных притязаний.

Требования к индивидуальным особенностям личности: пол; возраст; семейное положение; национальность; внешние данные; уровень материальных притязаний.

Экспертам было предложено отметить важность вышеперечисленных характеристик при приеме на работу.

Результаты проведенного нами исследования показали, что из предложенных респондентам 17 критериев отбора наибольшее значение для работодателей имеют умение самостоятельно работать, возраст, умение работать на компьютере, знание теории, опыт работы.

Таким образом, в качестве ключевого критерия квалификации выпускника вуза работодатели рассматривают прежде всего наличие у него навыков самостоятельной работы. Это объясняется не только высокой подвижностью ситуации на предприятиях, но и тем, что во многих предпринимательских структурах сегодня отсутствуют специалисты по многим технологиям (маркетинг, управление персоналом) и передавать опыт молодым специалистам, как это было принято раньше, сегодня зачастую просто некому.

Важным показателем, с точки зрения работодателей, является возраст. Претендент на место должен соответствовать определенным возрастным рамкам: быть не слишком молодым и не слишком пожилым. Анализ объявлений предприятий в прессе о поиске сотрудников показывает, что в основном требуются работники в возрасте от 25 до 40 лет. Этот фактор может стать препятствием при устройстве на работу выпускников вузов.

Знание теории стоит на 4-й позиции из 17 предложенных. Это говорит о важности теоретических знаний, что задается все усложняющимися технологиями работы.

Важность такого фактора, как опыт работы, стоит на 5-м месте. Оптимальный срок опыта работы составляет 2—5 лет. При разработке программ производственной практики студентов следует учесть этот факт. Необходимо включать практику как обязательный элемент обучения, организовывать ее и документально оформлять. Следует проводить практику с аттестацией на рабочем месте с указанием конкретных видов работы, доступных практиканту.

Не имеющими значения оказались такие факторы, как национальность, пол, наличие протекции, семейное положение. Возможно, однако, эти оценки носят более декларативный характер, и истинное положение вещей можно будет обнаружить при более сложных методах исследования.

Необходимо отметить, что мнение студентов по этому вопросу совпадает с мнением работодателей. Наиболее важной характеристикой для студентов оказалось умение работать самостоятельно, далее с большим отрывом — знание теории и умение работать на компьютере.

Таким образом, гипотеза о том, что в перспективе уменьшится важность наличия опыта работы и стажа и увеличится важность приспособляемости к изменяющимся условиям, способности к самообразованию, в основном подтвердилась. Способность работников предприятия самостоятельно осваивать новые технологии отмечена более важным фактором, чем опыт работы.

Как и предполагалось, основными источниками набора на предприятиях являются деловые связи (38%) и личные связи (31%). Предположение о том, что в государственные предприятия набор будет идти в основном через личные связи, а в негосударственные — через другие источники (СМИ, агентства по труду), подтвердилось. Представители государственных предприятий отметили, что основные источники набора — это деловые связи (50%) и личные связи (31%). Небольшую долю в структуре источников набора государственных предприятий занимает Центр занятости (13%) и СМИ (6%). Агентства по труду не были отмечены экспертами, возможно, по причине отсутствия средств, однако было выражено желание использовать и этот источник набора персонала. Эксперты—представители частного сектора — отметили, что основными источниками набора специалистов также являются личные (31 %) и деловые (35%) связи. Однако здесь выше удельный вес СМИ (20%), используются агентства по труду (10%).

Из этого можно сделать вывод о том, что более высокие шансы на трудоустройство имеют студенты, устанавливающие в процессе обучения необходимые деловые связи с работодателями. Анализ двумерных связей показывает, что наибольшее значение деловые связи играют в предприятиях сфер образования и услуг. Личные связи наиболее важны при устройстве в торговую организацию. В остальных отраслях (производство и СМИ) примерно одинаковые доли имеют личные, деловые связи.

При приеме на работу предприниматели предпочитают выпускника вуза, имеющего хорошую теоретическую подготовку (42%), опыт работы по специальности (39%), а при отсутствии этих качеств предпочтение будет отдано выпускнику очного отделения вуза.

Двумерные связи показали, что работодателю сферы образования важно знать студента прежде всего как специалиста, а в торговле значим личный фактор. Таким образом, при устройстве на работу в торговле определяющее значение имеют личные связи (это и обоснованно,

так как здесь должен быть высокий уровень доверия к работнику и технологии работы не очень сложны), а в образовании — знание претендента как специалиста.

Перспективы трудоустройства существенно повышаются, если студент устраивается по специальности, хотя бы временно, уже в процессе обучения в вузе. Возможность работы студентов на старших курсах достаточно большая: 47% опрошенных ответили, что могут принять на работу студента очного отделения, если он соответствует профессиональным требованиям, 27% — если он обучается в престижном вузе, 20% — если знакомы с ним лично. Ни один эксперт не указал, что не возьмет студента ни при каких условиях. Руководители малых предприятий, по сравнению с руководителями крупных, более ориентированы брать на работу студентов. Для работников государственных предприятий важен фактор опыта работы, а для негосударственных — знание студента как специалиста.

Одновременно некоторые эксперты отмечали, что студенту будет сложно работать на предприятии из-за особенностей режима труда. Готовность руководителей взять студента на работу во время обучения дает студентам возможность получать практический опыт во время обучения, создавать себе рабочее место. Однако очевидно, что работа студента во время обучения может негативно сказаться на качестве освоения знаний, поэтому мотивировать на трудоустройство до окончания вуза можно лишь наиболее успешных студентов, способных совмещать работу и учебу.

В последнее время ряд ученых приходят к мнению, что при определении понятия «качество образования» необходимо переходить от понятия квалификации к понятию личной компетенции.

Подводя итоги, можно сделать следующие **выводы**:

1. В настоящий момент на региональном рынке труда г. Набережные Челны наиболее важными характеристиками при приеме на работу являются умение работать самостоятельно, подходящий возраст, навыки владения компьютером.

2. В качестве основных качеств, определяющих по мнению работодателей квалификация специалиста, являются высокий общеобразовательный уровень, широкий кругозор; основательная теоретическая подготовка базу по специальности; владение технологиями мыслительной деятельности (системный, ситуационный анализ и т.д.)

3. Работодатели в целом невысоко оценивают уровень подготовки выпускников вузов. Основными недостатками, по их мнению, являются отсутствие практических навыков и неумение работать самостоятельно.

4. Полученные в ходе нашего исследования выводы необходимо использовать для корректировки содержания, форм и методов профессионального образования.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Акимкин Е.М., Вашенцев Е.С. Потребности московских предпринимателей в специалистах экономического профиля // СОЦИС. - 1997. - № 3. - С. 113-120.
2. Дырин С.П. Многовариантность организационной культуры современных российских предприятий // Управление корпоративной культурой. - 2009.-№1. -С. 4-14
3. Дырин С.П. Егорова Н.Д. Ценностные ориентации и характер самооценки современного менеджера //Казанский социально-гуманитарный вестник. 2017. № 1 (24). С. 30-33.
4. Рубальская О. Что требует работодатель... // Служба кадров. - 1998. - № 9. - С. 18-20.
5. Самоукина Н. Управление персоналом: российский опыт. - СПб: Питер, 2003.
6. Становление трудовых отношений в постсоветской России.— М.: Академический проект, 2004.
7. Степанов А.А. Специфика и особенности бизнес-образования. // Известия Академии труда и занятости. - 2008. - № 3. - 4. - С. 240-244.
8. Шакуров Р.Х., Дырин С.П., Чичаева И.И. Ценностные ориентации студентов вузов (на примере управленческих специальностей).— Набережные Челны: Изд-во Института управления, 1998.
9. Щербина В.В. Проблема менеджмента в сфере управления человеческими ресурсами // Социологические исследования.—2003.—№ 7.
10. Щербина С.В. Организационная культура как фактор перехода к рыночной экономике: Дисс. ... канд. социол. наук.—М.: МГУ, 1999.

Dyrin S.P.

Doctorate in Sociology
University of management of "TISBI", Branch in Naberezhnye Chelny
Russia, Naberezhnye Chelny
sdyrin@yandex.ru

Ayupova V.K.

Cand. ped. Sci.
University of management of "TISBI", Branch in Naberezhnye Chelny
Russia, Naberezhnye Chelny

**EMPLOYERS' REQUIREMENTS TO THE QUALITY OF TRAINING OF SPECIALISTS WITH HIGHER EDUCATION
(ON THE EXAMPLE OF THE CITY NABEREZHNYE CHELNY)**

Based on the empirical research conducted in 2016-18 on the basis of a number of enterprises in Naberezhnye Chelny, the authors analyze the state of economic demand for specialists with higher education. There is a list of specialties that are in demand in the regional labor market, as well as the requirements of the employer when hiring. The results of the study can be used to adjust the number and quality of training of relevant specialists.

Keywords: employer, employer requirements: psychophysiological, legal, resource, qualification, motivational; professional competence; recruitment.

Resume:

1. At the moment, in the regional labor market of Naberezhnye Chelny the most important characteristics in hiring are the ability to work independently, the appropriate age, computer skills.
2. The main qualities that determine according to employers qualifications of the expert are of high educational attainments, broad-minded, profound theoretical knowledge base in the specialty; technological competence of mental activity (systemic, situational analysis, etc.)
3. Employers generally do not assess the level of training of University graduates. The main disadvantages, in their opinion, are the lack of practical skills and inability to work independently.
4. The findings of our study should be used to adjust the content, forms and methods of vocational education.

Literature:

1. Akimkin E.M., Vashencev E.S. Potrebnosti moskovskix predprinimatelej v specialistax e`konomicheskogo profilya // SOCIS. - 1997. - № 3. - S. 113-120.
2. Dy`rin S.P. Mnogovariantnost` organizacionnoj kul`tury` sovremenny`x rossijskix predpriyatij \ Upravlenie korporativnoj kul`turoj. - 2009.-№1. -S. 4-14
3. Dy`rin S.P. Egorova N.D. Cennostny`e orientacii i xarakter samoocenki sovremennogo menedzhera \ Kazanskij social`no-gumanitarny`j vestnik. 2017. № 1 (24). S. 30-33.
4. Rubal`skaya O. Chto trebuet rabotodatel` ... // Sluzhba kadrov. - 1998. - № 9. - S. 18-20.
5. Samoukina N. Upravlenie personalom: rossijskij opy`t. - SPb: Piter, 2003.
6. Stanovlenie trudovy`x otnoshenij v postsovetskoj Rossii.— M.: Akademicheskij proekt, 2004.
7. Stepanov A.A. Specifika i osobennosti biznes-obrazovaniya. // Izvestiya Akademii truda i zanyatosti. - 2008. - № 3. - 4. - S. 240-244.
8. Shakurov R.X., Dy`rin S.P., Chichaeva I.I. Cennostny`e orientacii studentov vuzov (na primere upravlencheskix special`nostej).— Naberezhny`e Chelny`: Izd-vo Instituta upravleniya, 1998.
9. Shherbina V.V. Problema menedzhmenta v sfere upravleniya chelovecheskimi resursami // Sociologicheskie issledovaniya.—2003.—№ 7.
10. Shherbina S.V. Organizacionnaya kul`tura kak faktor perexoda k ry`nochnoj e`konomie: Diss. ... kand. social. nauk.—M.: MGU, 1999.