

3. Данные Федеральной службы государственной статистики // http://www.gks.ru/free_doc/2007/b07_11/08-07.htm

4. Сорокина Н.Д. Образование в современном мире (социологический анализ). М., 2004. Гл. 2., п.2.3.

Полякова В.В., г. Екатеринбург

КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ В ПРЕДСТАВЛЕНИИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ Г.ЕКАТЕРИНБУРГА (НА МАТЕРИАЛАХ КОНТЕНТ-АНАЛИЗА ОБЪЯВЛЕНИЙ О ВАКАНСИЯХ)

Проблема формирования качественного образования во все времена считалась актуальной, поскольку самой функцией образования являлась подготовка человека к выполнению в полном объеме тех видов деятельности, которые методом подражания или копирования освоить невозможно. В этом смысле можно говорить о том, что исходным основанием для качества какого-либо образования является та система требований, которая предъявляется к человеку, реализующему ее на практике. Качество образования, таким образом, во многом определяется степенью соответствия требованиям рынка тех знаний и умений, которые получил студент во время обучения. С целью выяснения требований руководителей к потенциальным работникам нами был проведен контент-анализ объявлений о вакансиях, представленных на рынке труда г.Екатеринбурга в отношении специалистов с высшим образованием.

Полученные материалы позволяют выделить некоторые особенности, связанные с заказом работодателя на специалиста высокой квалификации. Прежде всего, следует отметить, что подавляющее большинство объявлений, связанных с поиском специалистов в экономической сфере, например: бухгалтерия, финансы, страхование, кредитование (25% всех объявлений). Следующими по востребованности стоят профессии связанные с торговлей - предприятия нуждаются в специалистах для отдела продаж строительной техники, компьютеров, автомобилей и т.д. Около 10% всех объявлений связаны с поиском специалистов в информационных технологиях и столько же заинтересованных руководителей в сфере строительства. 8% объявлений направлены на поиск работников для промышленных предприятий, 10% – в сфере транспорта, логистики. Менее 2% вакансий связаны со сферой общей медицины, и в частности фармацевтики. И только 1% всех объявлений касаются специалистов сферы образования. Данное распределение потребностей в потенциальных работниках показывает, что большинству предприятий и организаций нужны люди, обладающие некими универсальными знаниями в сфере экономики, торговли. В целом можно отметить, что в объявлениях отсутствует указание на конкретные профессии, по которым готовят студентов в вузах.

Далее необходимо обратить внимание на то, что в объявлениях перестали специально подчеркивать принадлежность желаемого работника к мужскому полу. Так, если еще 3-4 года назад объявления, в которых указывалось, что необходимы, прежде всего, специалисты-мужчины, составляли около поло-

вины всех заявок, то в настоящее время количество таких заявок сократилось до 25%. На предпочтение работников женского пола указывают только 12% работодателей. Следующей особенностью является преимущественное требование к предпочитаемому возрасту работника – почти в половине всех объявлений (48%) возраст работника не должен превышать 35 лет. В 18% объявлений четко указывается возрастной интервал до 30 лет, при этом в 90% объявлений отмечено наличие трудового стажа, хотя бы до 1 года (43%). На наш взгляд, такое требование создает дискриминационные условия для выпускников вузов. Молодые люди оказываются в ситуации, когда они должны, еще обучаясь на старших курсах вуза, найти постоянное место работы с официальным оформлением трудовой книжки. Те студенты, которые посвящают все свое время учебе, поставлены в такую ситуацию, когда им почти невозможно найти работу после окончания учебы. Таким образом, выстраивается особая система профессионального роста студента, а затем выпускника вуза: обучаясь на 3-4 курсе, он находит сравнительно простую работу, с целью получения стажа трудовой деятельности, в течение всего периода обучения такой студент вынужден пропускать часть занятий, что негативно сказывается на уровне его профессиональной подготовки. Однако, получая диплом о высшем образовании, он сразу приобретает право на получение более квалифицированной работы – эта задача решается либо в пределах той фирмы, где уже трудился молодой человек, либо он находит другое предприятие, имея запись в трудовой книжке о наличии стажа работы.

Для понимания содержания требований работодателей к качеству образования, рассмотрим характер тех требований, которые предъявляются к работнику. Их можно разделить на 2 вида:

первый вид включает навыки, которыми должен обладать работник вне зависимости от содержания своего труда. Мы их обозначили как «общие» навыки специалиста.

второй вид включает «специальные» требования, то есть требования, связанные с содержанием конкретной профессиональной деятельности.

Потребность работодателя в некоем универсальном специалисте выражается в совокупности «общих» требований, так в 71% проанализированных объявлений отмечается, что работнику необходимо уметь работать на персональном компьютере, следовательно, студент вуза в течение всего периода обучения должен научиться использовать компьютерные программы, при этом уметь быстро набирать текст, находить нужную информацию в Интернете. В 6% объявлений указывается на наличие управленческих навыков у претендента на вакантное место. Это сравнительно низкая оценка данного качества, связана с тем, что в основном вакантными являются места, где требуется исполнительская деятельность, связанная с работой с документами, ведением переговоров с клиентами, оформлением договоров и т.д. На наш взгляд, подавляющее большинство руководителей современных предприятий сами не получили во время обучения в вузе глубоких знаний и навыков в сфере управления. Они считают, что таковые знания и навыки можно получить в рамках профессиональной трудовой деятельности, демонстрируя

способность к организаторской работе, к разрешению конфликтных ситуаций и т.д. Этим, на наш взгляд, объясняется недооценка роли данного показателя качественного образования нынешним уровнем отечественным образованием.

«Специальные» требования выделены в половине рассмотренных объявлений о поиске работника. Они включают в себя следующие требования.

Таблица № 1

«Специальные» требования к работнику

№	Значения	% объявлений
1.	Специализированное образование (математика, экономика, биология, медицина, техническое, педагогическое, PR)	38,2
2.	Практический опыт в рамках специальных направлений (исследования, мониторинг, аналитика, знание рынка)	23,5
3.	Знание специализированных программ ПК	17,7
4.	Специализированные теоретические знания	11,8
5.	Педагогический опыт	5,9

Полученные данные показывают, что на первом месте среди «специальных» требований стоят требования, относящиеся к узкопрофессиональной деятельности. Такая позиция работодателя вполне обоснована, так как он стремится получить работника, способного справиться с конкретными видами работ. Вторая по значимости позиция, характеризует стремление работодателя получить работника, который имеет не только знания, но и практические навыки в той деятельности, которой ему придется заниматься. Исходя из особенностей предлагаемой работы, указывается необходимость знания специальных программ работы на ПК. Обращает на себя внимание то, что лишь в 12% объявлений указывается необходимость специализированных теоретических знаний. Работодатель разделяет специализированное образование и теоретические знания. Первое для него является показателем наличия определенной профессиональной подготовки, включающей не только знание теории, но и совокупность определенных практических навыков. Второе - указывает на то, что нужен человек, умеющий решать сложные практические проблемы на основе теоретических знаний, которые заменить практическим опытом невозможно. Низкая востребованность таких специалистов, на наш взгляд, является показателем того, что большинство отечественных предприятий не занимается решением проблем разработки и внедрения новых технологий в производстве каких-либо товаров и услуг, им, в первую очередь, нужны люди, которые умеют работать на имеющемся оборудовании. Негативным следствием подобного содержания потребностей работодателей является то, что высокий уровень теоретической подготовки перестает быть важным показателем качественного образования.

Контент-анализ позволил выделить особую систему требований к специалисту, которая еще сравнительно недавно практически отсутствовала. Рыночная экономика требует работника, который умеет максимально эффективно реализовать свой внутренний потенциал, определяемый как совокупностью профессиональных знаний, так и особыми личностными качествами. Эти качества во многом определяют конкурентоспособность специалистов, в частности они играют большую роль в ситуации, когда требуется освоить новую специальность, приобрести знания инновационных технологий и т.д. Личностные качества, в первую очередь, выражаются в умении работать с людьми, так как значительная часть специалистов, занята работой по продвижению товаров и услуг, предоставляемых тем предприятием, где они трудятся.

Таблица № 2

Личностные качества потенциального работника

№	Значения	% объявлений
1.	Коммуникативные навыки, общительность, грамотная речь	30,0
2.	Мобильность, активная жизненная позиция, амбициозность	15,0
3.	Самоорганизованность, работоспособность	12,5
4.	Ответственность, внимательность, аккуратность	12,5
5.	Высокая обучаемость	10,0
6.	Умение четко и ясно выражать свои мысли, аналитический склад ума	7,5
7.	Стрессоустойчивость	5,0
8.	Вежливость	5,0
9.	Презентабельная внешность	2,5

Ведущая роль уделяется коммуникативным навыкам, которые требуются для работы с заказчиками и потребителями товаров и услуг. Выпускник вуза должен уметь убеждать клиента, аргументировано доказывать преимущества предлагаемых ему товаров, вызывать заинтересованность потенциального потребителя в сотрудничестве с конкретной фирмой или организацией. Ведущая роль данного личностного качества определяется также тем, что большинство объявлений, как мы уже отмечали, представлены организациями, ведущими продажу товаров и услуг. Эти коммуникативные навыки нужны и людям, занятыми экономическими и финансовыми вопросами, вопросами страхованием и т.д.

В связи с этим возникает вопрос – может ли вуз выполнить данный заказ работодателя? С одной стороны, все личностные качества в значительной мере определяются природными особенностями человека, с другой стороны, – сама система образования может быть реформирована в направлении раз-

вития личностных качеств, которые нередко играют решающую роль в обеспечении успеха в рамках трудовой деятельности работника. Представляется логичным, что коммуникативные навыки надо развивать еще в школе, обучая детей вести диалог, пересказывать различные тексты, учить грамотно излагать свои мысли и т.д.

Актуальным для нашего времени является наличие такого качества, как амбициозность – желание обязательно достигнуть больших личных успехов в определенной сфере трудовой деятельности. Многие работодатели понимают, что когда человек пытается утвердиться, проявляя высокую активность на производстве, то производительность труда возрастает, обеспечивается повышение эффективности труда работника.

Следующим по значимости работодатели отмечают важность такого качества личности как самоорганизованность. Выделяя эту характеристику, работодатель демонстрирует заинтересованность в тех специалистах, которые умеют четко организовать свою работу, отдавая все силы решению тех задач, которые поставил перед ними руководитель. Работник должен проявлять умение планировать свою работу, находить оптимальные варианты решения сложных организационных задач, проявлять волю, терпение, самоконтроль при организации своей деятельности. Эти качества также как и коммуникативные навыки необходимо воспитывать еще в школе. Вузовское образование требует от студентов высокой организованности, ответственного отношения к учебе, однако, преподавателям значительно сложнее заниматься воспитательной работой, связанной с навыками самоорганизацией, они ориентируются на то, что большинство студентов уже обладают соответствующими качествами. Преподаватели вуза больше ориентируются на формирование профессиональных знаний и умений, а не на формирование личностных качеств. Следовательно, практически все качества, которые требует работодатель от потенциального работника, относятся к системе общего, а не профессионального образования. В процессе обучения в вузе можно лишь акцентировать внимание студента на значимости личностного саморазвития, для того чтобы быть конкурентоспособным и успешным на рынке труда.

Таким образом, проведенный контент-анализ объявлений показал, что современный работодатель предъявляет целую систему требований, связанных с обеспечением качественного образования не только в вузе, но и в школе, поэтому, на наш взгляд, реформирование отечественного образования должно осуществляться одновременно как на уровне школы, так и в вузе. Нужно выстроить единую систему развития тех знаний и умений, которые требуются современному производству. Вузу нужно не только проверять уровень знаний абитуриентов по тем дисциплинам, которые связаны с получением определенной специальности, а, в первую очередь, заниматься формированием тех личностных качеств, которые предъявляются к специалистам со стороны предприятий и организаций.

Павленко К.В., г. Омск