

Мацора Вероника Вячеславовна,
начальник отдела потребительского рынка
управления экономического развития
и инвестиций администрации города
Ноябрьска



ТРЕБОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА К КАЧЕСТВУ ПОДГОТОВЛЕННОСТИ ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ
И РЫНОК ТРУДА:
ПРОБЛЕМЫ
И ПЕРСПЕКТИВЫ**

В статье рассматриваются вопросы современного состояния рынка труда, описываются требования работодателей к выпускникам СПО с акцентом на развитии общих компетенций у студентов СПО.

The article deals with the current state of the labor market, describes the requirements of employers to graduates of Secondary Professional Education with an emphasis on the development of General competencies of students of Secondary Professional Education.

УДК 331

Ключевые слова:

экономика, рынок труда, кадры, выпускник, компетенции, профессия, работодатель, профессиональная образовательная организация.

Keyword:

economy, labor market, personnel, graduate, competence, profession, employer, professional educational organization.

В современных реалиях экономики все возрастающее значение для предприятий и организаций приобретает качество сотрудников. Как бы ни был автоматизирован производственный процесс, какие бы техника и технологии ни применялись, именно кадры являются тем основным звеном, благодаря которому возможно развитие и процветание предприятия. В связи с этим каждый работодатель заин-

тересован получить уже «готового» специалиста, который с первого рабочего дня мог бы приступить к выполнению трудовых функций на высоком уровне.

Некогда ведущим требованием со стороны работодателя, предъявляемым к потенциальным работникам, было наличие образования. Однако практика показала, что одно лишь наличие образования не гарантирует и не обеспечивает «качество» сотрудника. В связи с этим настала насущная необходимость сформулировать и конкретизировать требования экономики к современному выпускнику.

Уровень владения профессиональными компетенциями, безусловно, является важным аспектом при отборе сотрудников. В связи с этим, желая заполучить наиболее компетентного сотрудника, для выявления профессиональных знаний и умений работодатели проводят тестирование

по профессиональной тематике, дают выполнить некоторое практическое задание в рамках оценочных процедур при собеседовании и конкурсном отборе. Однако все работодатели сходятся во мнении, что выполнение конкретной трудовой функции приобретается с опытом практической деятельности. В защиту этого утверждения выступает также понимание и принятие того, что как бы профессиональная образовательная организация ни готовила обучающихся, ряд умений приходит со временем. Если не говорить столь категорично, то как минимум следует согласиться, что качество и уровень выполнения работ появляется именно в результате многократного выполнения определенных функций, то есть уже в процессе работы. В связи с этим на первый план при выборе сотрудников выходят общие компетенции, уровень овладения которыми отражает культурный и поведенческий уровень специалиста. Среди таких компетенций следует назвать такие, как:

- умение рационально и эффективно работать в команде;

- умение принимать решения и брать инициативу на себя (в разумных пределах и в рамках предоставленных руководством полномочий);

- умение находить и анализировать информацию, требуемую для выполнения профессиональной задачи;

- умение принимать ответственность за выполненные действия и принятые решения;

- умение грамотно вести переговоры и составлять документацию;

- коммуникативность как фактор создания и обеспечения комфортных отношений в коллективе.

В связи с этим пристальное внимание со стороны образовательной организации должно быть направлено на формирование названных компетенций и качеств личности, что, вероятно, возможно реализовать в рамках образовательного процесса. Поэтому учебные занятия должны быть нацелены не только на формирование знаний и умений по выполнению трудовых функций, но и на формирование у обучающихся понимания важности и необходимости продолжения образования вне стен учебного заведения. Современный выпускник должен понимать, что полученный сегодня диплом об образовании не является финальной точкой в его развитии. Специалист должен обладать достаточным уровнем знаний и развития критического мышления, чтобы четко осознавать и принимать как должное перспективу пожизненного самосовершенствования и саморазвития.

Среди основных требований, предъявляемых работодателями, следует назвать также требование по соблюдению техники безопасности. Данное требование продиктовано как заботой о здоровье сотрудников, так и чи-

Учебные занятия должны быть нацелены не только на формирование знаний и умений по выполнению трудовых функций, но и на формирование у обучающихся понимания важности и необходимости продолжения образования вне стен учебного заведения.

сто экономическими вопросами – нежеланием получения штрафных санкций со стороны проверяющих организаций и каких-либо дополнительных затрат в случае производственной травмы или несчастного случая на производстве.

Смежным с названным требованием можно назвать заинтересованность работодателя в физически здоровом работнике. Поэтому все большее количество организаций в перечень документов при трудоустройстве вводят данные медицинских обследований. Это обусловлено тем, что здоровый человек будет нацелен на выполнение работы, не отвлекаясь на решение проблем (хронических) со здоровьем. Кроме того, специфика отдельных видов деятельности такова, что некоторые особенности здоровья могут помешать выполнять их на должном уровне. Например, сотрудник в сфере услуг должен быть мобилен и подвижен, работники физического труда должны обладать крепкой мускулатурой и т.п.

Таким образом, современный работодатель в потенциальном сотруднике хочет видеть прежде всего целеустремленного, самостоятельного и ответственного человека, готового в любой момент повысить свой уровень квалификации и умений, нацеленного на познание нового и самосовершенствование и развитие в профессии.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Закон Российской Федерации «Об образовании» (в действующей редакции).

2. Кутейницына Т.Г. Выпускники учреждений начального профессионального образования: полтора года после выпуска. Журнал исследований социальной политики, том 6, № 3. [Электронный ресурс]: режим доступа: [www. http://ecsocman.hse.ru](http://ecsocman.hse.ru).

3. Бажанов И.Г., Разоренова Е.А. Трудоустройство выпускников колледжа: проблемы, опыт, перспективы. [Электронный ресурс]: режим доступа: http://kait20.mskobr.ru/trudoustrojstvo/biblioteka/trudoustrojstvo_vypusnikov_kolledzha_problemy_opyt_perspektivy.