

*Меренков А. В., Шаврин В. С.**

*Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина,
Екатеринбург, Россия*

КАКОЙ СПЕЦИАЛИСТ ВОСТРЕБОВАН НА РЫНКЕ ТРУДА: МНЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И СТУДЕНТОВ

Ключевые слова: молодой специалист, студенты, работодатели, потребности рынка труда.

Статья относится к категории исследовательской, целью ее является раскрытие общего и особенного в представлениях студентов вузов и работодателей о востребованном в настоящее время на рынке труда молодом специалисте. Причиной написания статьи является необходимость выяснения степени совпадения мнений студентов с требованиями руководителей различных предприятий, организаций для совершенствования системы профессиональной подготовки будущих специалистов.

Цели и задачи реализуются на основе методологии изучения системы детерминации профессиональных ориентаций и установок обучающихся в вузе, направленностью, содержанием приобретаемых на учебных занятиях знаний, умений от преподавателей, а также собственным поиском студентами способов успешной адаптации к требованиям современного рынка труда. Получая из различных источников сведения о том, какими навыками должен обладать желаемый работодателями специалист, студенты организуют свою образовательную практику. Однако складывающиеся в процессе обучения в вузе представления могут не соответствовать реальным требованиям работодателей. Поэтому возникла необходимость изучения и сравнения мнений руководителей производств и тех, кто через год-два станет претендовать на вакантные места различных предприятий страны, по поводу востребованного на рынке труда молодого специалиста.

Методы анкетирования и глубинного интервью среди двух категорий респондентов позволяют получить сведения (1) о наиболее распространенных представлениях относительно необходимых для молодого специалиста качеств, (2) о мотивировке мнений относительно значимости того или иного индикатора уровня его подготовки к работе на современном производстве.

Результаты исследования показали, что существует частичное, примерно на 30 %, совпадение представлений студентов с требованиями работодателей. Пока студенты не осознают в полной мере важность знания передовых технологий, техники, применяемой за рубежом и на отечественных предприятиях; постоянного самообразования, дисциплинированности; умения работать с научной и технической литературой на иностранном языке; наличия глубоких теоретических знаний; способности находить заказы для фирмы. Исходя из этого, требуется внести существенные изменения в содержание образовательного процесса в вузе. Он должен осуществляться методами включения студентов с первого курса в исследование реального состояния различных предприятий, организаций, в которых им, возможно, предстоит работать, а также участия в создании и реализации на них различных инноваций.

Последующие исследования проблемы востребованности выпускников вузов на рынке труда могут быть направлены, во-первых, на конкретизацию требований работодателей разных отраслей общественного производства, во-вторых, на выявление возможностей участия конкретных предприятий, организаций в реализации более эффективных методов повышения конкурентоспособности молодых специалистов.

Сформулированы практические рекомендации, связанные с включением студентов в постоянную работу в подразделениях промышленных предприятий, муниципальных организаций, начиная с третьего курса, обеспечения чтения лекций, проведения семинаров преподавателями-практиками. Необходимо формировать в течение всех лет обучения компетенции, обеспечивающие выработку способности оперативно решать практические задачи, возникающие у разных групп работодателей в результате появления тех или иных новаций в техническом обеспечении, в условиях труда, организации труда. Следует с конкретными предприятиями, организациями заключать договоры о научном сопровождении студентами и преподавателями того нового, что на них будет внедряться в ближайшие 3–4 года.

Новыми в статье являются, во-первых, сравнительные данные о представлениях студентов и работодателей о востребованном в настоящее время (2014 г.) молодом специалисте на рынке труда такого крупного промышленного региона, как Средний Урал, во-вторых, рекомендации по существенному изменению системы обучения студентов путем их непосредственного включения в решение актуальных проблем развития конкретных предприятий и организаций. Изучение каждой учебной дисциплины осуществляется на основе сотрудничества с определенными категориями работодателей. Ценность статьи заключается в раскрытии реальных проблем, которые требуется решать вузам для повышения конкурентоспособности молодых специалистов и обеспечения более полного их соответствия требованиям работодателей.

* *Меренков Анатолий Васильевич* – доктор философских наук, профессор, директор департамента политологии и социологии, зав. кафедрой прикладной социологии Уральского федерального университета имени первого Президента России Б. Н. Ельцина, Екатеринбург, ул. Мира, 19; Anatoly.mer@gmail.com.

Шаврин Владимир Сергеевич – кандидат технических наук, доцент, начальник управления качества и аккредитации Уральского федерального университета имени первого Президента России Б. Н. Ельцина; vs.shavrin@mail.ru.

Постановка проблемы

Современный рынок труда характеризуется появлением новых требований к молодому специалисту с высшим образованием. Еще сравнительно недавно он приобретал знания и навыки работы с тем оборудованием, которое применялось на предприятиях 10–15 и более лет. Тем, кто учился на специалистов в гуманитарной сфере, также нужно было знать уже сложившиеся и весьма устойчивые представления о методах работы с людьми и решения типичных управленческих проблем. Последние годы отмечается существенное возрастание темпов смены технологий и технических устройств, которые применяются на передовых производствах. В связи с ускорением темпов обновления научных знаний о природе, обществе от специалиста с высшим образованием требуется не столько знание того, что было вчера общепринятым, не только то, что используется в *настоящее время* на лучших предприятиях, в организациях, а то, что отражает *основные тенденции развития* конкретной профессии. Востребованность молодого специалиста на рынке труда стала определяться его готовностью к пониманию, принятию, быстрому освоению разнообразных инноваций в той сфере трудовой деятельности, где он будет работать после окончания вуза. Высшее образование в наше время должно быть нацелено *на будущее*, обеспечивая освоение студентами закономерностей возникновения конкретных нововведений и их умелое применение в трудовой деятельности [5].

Переход к формированию нового типа специалиста, способного успешно работать в условиях непрерывных инноваций, требует изменений в самой системе образования. Традиционно она строилась на том, что студент с помощью преподавателей приобретает на лекциях, семинарах, во время практических занятий основную сумму профессиональных знаний и навыков. Студент шел за учителем, который определял его становление в качестве квалифицированного специалиста. Поскольку профессиональные знания и навыки в настоящее время потеряли прежнюю устойчивость, их требуется обновлять чуть ли не каждый год, возникла необходимость учиться приобретать и осваивать информацию об инновациях в сфере профессиональной подготовки из *различных источников*. Этому можно научиться только в том случае, если студент с первого курса осваивает методы *самостоятельной работы* с научной литературой, с Интернетом, с конкретными технологиями и техническими устройствами.

Этими причинами объясняется оперативное обновление государственных стандартов высшего профессионального образования. Только в 2011 г. началось внедрение ФГОС ВПО третьего поколения, как уже в 2014 г. появились стандарты ФГОС 3+ [7]. В них четко выражено требование дальнейшего увеличения объема самостоятельной работы студента на занятиях, при подготовке к ним. На лекциях преподаватель в результате сокращения объема аудиторных часов может только обозначить для студентов направленность поиска тех знаний, которые определяют их становление в качестве специалистов, готовых к постоянному *самообразованию, саморазвитию* в будущей профессиональной деятельности.

Для того чтобы студент выработал навыки самостоятельной работы, был готов к восприятию инноваций, постоянно возникающих на производстве, необходимо общее понимание содержания тех требований, которые современный рынок предъявляет к молодому специалисту. Актуальной задачей становится *согласование представлений* о них у студентов и у работодателей.

С одной стороны, у руководителей промышленных предприятий, организаций содержание требований к молодым специалистам определяется применяемыми технологиями, имеющимся на предприятии оборудованием, формами сотрудничества с зарубежными партнерами, планами модернизации, импортозамещения, что стало очень актуальной задачей в наше время, и т. п. С другой стороны, подрастающее поколение знакомится с современным производством, его организацией вне какого-либо практического взаимодействия с ним. Скучную информацию о том, какая техника используется на отечественных предприятиях, школьники получают случайным образом от родственников, знакомых. Постоянную и активную профориентационную работу в наше время ведут немногие предприятия. Поэтому у студентов первого-второго курсов представление о будущей трудовой деятельности чаще всего носит весьма абстрактный характер, особенно до производственной практики. В результате возникают определенные различия в представлениях работодателей и студентов о содержании тех знаний и умений, которыми должны владеть молодые специалисты после окончания вуза [11].

В связи с этим актуальной задачей становится проведение социологических исследований, направленных на уточнение представлений о качественном профессиональном образовании и способах его обеспечения, которые существуют у данных субъектов образовательного процесса.

Важно выявить мнения о тех знаниях, умениях, компетенциях, которые обеспечивают востребованность молодого специалиста у представителей крупного, среднего и малого бизнеса, а также причины расхождений в позициях по этому вопросу. Результаты исследований позволят разработать конкретные предложения по повышению качества образовательного процесса на основе согласования представлений работодателей и студентов о способах решения этой задачи.

Методология и методы исследования

Исследование закономерностей формирования общественного мнения об определенных социальных процессах показало, что оно возникает либо в результате личного опыта индивидов, либо под влиянием информации из различных источников, ряд которых может давать искаженные сведения [12]. У работодателей формируется представление о необходимых у молодого специалиста знаниях и умениях в первую очередь под воздействием *ежедневной личной практики*, рождающей потребность в поиске работников, способных обеспечить повышение конкурентоспособности конкретного предприятия. Эта задача решается в настоящее время постоянным обновлением технологий и применением современной техники. Следовательно, особо востребован тот выпускник вуза, который имеет знания о применяемых на лучших зарубежных и отечественных предприятиях научно-технических разработках.

Следующим фактором обеспечения успеха в конкурентной борьбе является постоянное повышение производительности труда всех работников организации. Реализация этой задачи обеспечивается активным использованием каждым специалистом наиболее эффективных способов организации труда, внедрением различных инноваций на рабочих местах. От выпускника вуза требуется умение *найти скрытые резервы роста* производительности как своего труда, так и коллег по работе. Должна быть сформирована еще на студенческой скамье ориентация на постоянное саморазвитие, профессиональное самообразование.

Конкуренция побуждает каждого работодателя искать новых партнеров по бизнесу. Важно не только привлекать потенциальных инвесторов, но и расширять количество потребителей выпускаемой продукции и предоставляемых услуг. В связи с этим возникает потребность в молодых кадрах, которые *могут находить новых заказчиков*, готовых вкладывать финансовые средства в развитие

конкретного предприятия. В частности, значимыми для отечественного производителя являются зарубежные партнеры, с которыми нужно умело устанавливать деловые контакты. Становятся востребованными те выпускники вузов, которые владеют на достаточно высоком уровне иностранными языками, в первую очередь английским.

Поскольку специалист с высшим образованием традиционно рассматривается как потенциальный руководитель малого или большого коллектива, то одним из важных требований к тем, кто оканчивает вуз, является наличие знаний по теории менеджмента, умение работать с людьми, организуя их для решения целей и задач организации. Также на формирование у работодателя мнения о желаемом молодом специалисте влияет личный опыт общения с теми, кто в течение 3–5 лет трудоустроивался на работу на данное предприятие.

Представления студентов о том, какими знаниями и умениями должен обладать востребованный на рынке труда выпускник вуза, формируются и утверждаются *вне четкой логики* становления определенных мнений о современном состоянии отечественного производства. Их возникновение требует специальной организации профессионального самоопределения личности, которое должно начинаться в подростковом возрасте и включать следующие элементы [4]: во-первых, выявление склонности к конкретным видам труда путем специального тестирования, изучения интересов к конкретным видам работ, осуществления так называемых профессиональных проб в 14–16 лет [2]; во-вторых, изучение на уроках в школе, на занятиях в системе дополнительного образования тех требований, которые предъявляет к личности желаемая профессия; в-третьих, обязательное получение еще до поступления в вуз общих представлений о тех технологиях и технических устройствах, которые применяются на производствах, где возможно трудоустройство после его окончания. Только при этих условиях можно обеспечить обоснованный выбор абитуриентом будущей профессии и успешное освоение ее требований во время учебы.

Уточнение представлений студента о том, в каком специалисте нуждаются современные работодатели, обеспечивается специальной организацией учебного процесса на основе постоянной связи теоретических знаний с практикой их использования на конкретных отечественных предприятиях.

Однако такая модель выработки у школьников, а затем студентов представлений о востребованном работодателями специалисте в настоящее

время не реализуется. При социализме действовали ее отдельные элементы благодаря наличию в городах развернутой системы учреждений дополнительного образования, позволяющих выявить склонности значительной части подростков к конкретным видам профессиональной деятельности. К тому же многие предприятия проводили постоянную профориентационную работу со старшеклассниками, знакомили на экскурсиях с применяемой на производстве техникой. В условиях рыночной экономики такая работа со стороны частных собственников ведется крайне редко. Поэтому подавляющее большинство абитуриентов имеют весьма абстрактные представления том, что от них потребуется после окончания вуза.

Во время учебы на первом-втором курсах студентами изучаются в основном общеобразовательные дисциплины, которые при нынешней методике преподавания не раскрывают конкретное содержание требований к экономическим, психологическим, управленческим знаниям специалиста, способного умело общаться с потенциальными заказчиками, потребителями продукции предприятия, заниматься профилактикой конфликтов в коллективе, самостоятельно осваивать новые технологии и технические устройства.

Чаще всего только с третьего курса появляются предметы профессиональной направленности, при освоении которых преподаватели дают определенную информацию о техническом и технологическом состоянии как отечественных, так и зарубежных предприятий, начинается практика, позволяющая получить некоторое представление о знаниях, умениях, которые будут востребованы на предприятиях, где выпускник станет трудиться после окончания вуза. Однако она крайне ограничена по времени и не позволяет приобрести устойчивые профессиональные навыки, наличие которых обеспечивает высокую конкурентоспособность молодого специалиста на рынке труда.

Следовательно, нынешняя система становления представлений обучающихся о нужном современному производству специалисте не связана с теми факторами, которые формируют содержание требований работодателей к выпускникам вуза [9]. Руководители производств получают их исходя из собственного опыта решения текущих производственных проблем, студенты – из учебников, лекций, научной литературы, раскрывающей лишь в самом общем виде особенности рынка труда и потребности работодателей. В этом заключается глубокое противоречие нынешней системы организации профессиональной подготовки в нашей стране. Она не направлена на формирование

специалиста, готового сразу после студенческой скамьи включиться в решение актуальных задач функционирования и развития той структуры, где он станет работать.

Попытки разрешения данного противоречия в разное время предпринимались в нашей стране и за рубежом. Так, в СССР на заводах-вузах внедрялась система высшего образования, сочетающая обучение с обязательной работой студентов на конкретном предприятии [8]. Схожая практика существует в ряде стран при организации обучения специалистов со средним профессиональным образованием [3]. У нас сохраняется традиционная система организации высшего образования, неизбежно порождающая существенные различия в представлениях студентов и работодателей о том, какой выпускник востребован на рынке труда.

Это выяснилось в ходе социологического исследования, проведенного в Уральском федеральном университете в первой половине 2014 г. Было опрошено по квотной двухступенчатой выборке 780 студентов старших курсов, магистров, осваивающих инженерные, экономические, гуманитарные специальности, и 190 руководителей, их заместителей, начальников отделов кадров предприятий крупного и среднего бизнеса, муниципальных организаций Свердловской области. Методами исследования являлись анкетирование и глубинные интервью.

Результаты исследования

Исследование прежде всего выявило *общее и особенное* в представлениях работодателей и студентов о том, что необходимо знать и уметь нынешним молодым специалистам.

Прежде всего следует отметить, что существуют некоторые различия в высказываниях работодателей по поводу отдельных требований в зависимости от того, какие специалисты им нужны. Так, среди тех, кто заинтересован в привлечении выпускников вуза по техническим направлениям подготовки, 65 % отмечают необходимость знания ими *передовой техники, применяемой за рубежом*. Среди тех, кто набирает работников по гуманитарным специальностям, этот показатель выделили 37 %. Аналогичным образом разделились мнения о роли *знания техники, применяемой на отечественных предприятиях*: 60 и 12 % соответственно. Такие различия в мнениях работодателей вполне понятны: промышленное производство постоянно совершенствуется благодаря новейшей технике, а качество работы с людьми в меньшей степени детерминруется ее технической оснащенностью.

Таблица 1

**Мнение о содержании требований работодателей к выпускникам вузов
(в % к числу ответивших)**

Показатели	Студенты	Работодатели
Знание передовых технологий, техники, применяемой за рубежом	39	58
Умение быстро включаться в новую работу	69	71
Знание техники, технологий, которые применяются на отечественных предприятиях	33	43
Умение находить новые решения проблем, возникающих в работе	60	61
Умение постоянно заниматься самообразованием	48	63
Умение быть дисциплинированным работником	47	57
Наличие практических навыков по специальности	76	51
Умение общаться с представителями иностранных фирм, организаций	36	35
Умение работать с научной и технической литературой на иностранном языке	26	41
Наличие глубоких теоретических знаний	14	28
Умение управлять людьми	30	27
Умение находить заказы для фирмы	20	37

81 % представителей организаций, принимающих специалистов по экономическим, гуманитарным профессиям, считают, что у них должно быть сформировано умение *быстро включаться в новую, непривычную работу*. Среди респондентов, работающих с выпускниками технических специальностей, такое требование высказывают 72 %.

Сравнение мнений двух групп респондентов показывает, что пока взгляды студентов совпадают с позициями работодателей только в понимании роли:

- умения быстро включаться в новую работу (70 %);
- способности находить новые решения проблем, возникающих в работе (60 %);
- умения управлять людьми (около 30 %).

Сходство представлений студентов с позициями руководителей крупного и среднего бизнеса обеспечивается практикой организации изучения профессиональных дисциплин в вузе. Во-первых, преподаватели знакомят студентов с теми задачами, которые решают молодые специалисты на современном производстве. Они требуют умения находить эффективные решения проблем внедрения новых технологий и технических систем, поиска рынков сбыта, повышения конкурентоспособности предприятия. Во-вторых, при выработке навыков быстрого включения в новую работу используется метод коллективного поиска на практических занятиях вариантов решения научной проблемы, которая впервые изучается.

Однако, как показало исследование, сохраняются проблемы более полного соответствия

представлений студентов требованиям руководителей предприятий в понимании значимости:

- знания передовых технологий, техники, применяемой за рубежом (студенты 39 %, работодатели 58 %);
- знания техники, технологий, которые применяются на отечественных предприятиях (студенты 33 %, работодатели 43 %);
- постоянного самообразования (студенты 48 %, работодатели 63 %);
- умения быть дисциплинированным работником (соответственно 47 и 57 %);
- умения работать с научной и технической литературой на иностранном языке (студенты 26 %, работодатели 41 %);
- наличия глубоких теоретических знаний (студенты 14 %, работодатели 28 %);
- умения находить заказы для фирмы (соответственно 20 и 37 %).

Один из руководителей промышленного предприятия так конкретизировал эти требования в интервью. Молодые специалисты должны «ориентироваться в современном оборудовании для повышения качества выпускаемой продукции, быть мобильными, стремиться к карьерному росту, системно мыслить, уметь перерабатывать большие объемы информации и вычленять главное» (директор, стаж 19 лет).

Особое внимание обращается на требование, связанное с готовностью постоянно заниматься саморазвитием в профессии: «Самое главное, на-верное, желание работать. Доучить можно всегда. Главное, чтобы человек был готов брать новое;

если не готов, то ничего уже не сделаешь» (руководитель отдела банка, стаж 12 лет).

Исследование показало, что ориентация на постоянное изменение существующих профессиональных знаний и навыков уже утвердилась в сознании большинства нынешних студентов благодаря постоянному обновлению содержания изучаемых в вузе дисциплин. Как показал опрос преподавателей, ежегодно вводят тот или иной новый учебный материал в свои курсы 87 %. При этом во время практических занятий ими постоянно осуществляется побуждение студентов к поиску оригинальных решений, выявляющих их творческие способности. Поэтому установка на освоение инноваций сложилась у большинства будущих выпускников УрФУ.

Исследование показало, что пока существенные различия наблюдаются в представлениях о роли теоретических знаний в подготовке квалифицированного специалиста. Оказалось, что нужно постоянно доказывать студентам значимость теории в освоении новых технологий и технических систем. Их личный опыт пользования бытовой техникой, аппаратами сотовой связи создает иллюзию того, что можно и на производстве успешно работать с современным оборудованием, не понимая сущности тех физических и иных процессов, которые определяют его функционирование.

Выявилась важная проблема, связанная с пониманием роли практических навыков в подготовке молодого специалиста. С одной стороны, их значимость постоянно подчеркивают как преподаватели, так и многие работодатели. С другой стороны, руководители предприятий понимают, что за время нынешней сравнительно короткой практики приобрести все необходимые навыки для работы на конкретном оборудовании невозможно. Они считают, как и 20–40 лет назад, что нужные умения молодые специалисты вынуждены будут приобретать в первые месяцы своей трудовой деятельности. Поэтому только 51 % из них отметили значимость данного индикатора в повышении конкурентоспособности выпускников. Среди студентов его выделили 76 %, считающих, что от них на предприятии сразу потребуют высокий уровень владения конкретными технологиями и техническими устройствами.

Среди обучающихся в вузе пока сравнительно низка ориентация на постоянное *самообразование*. Возникает противоречие между увеличением преподавателями объема заданий, которые студенты приобретают самостоятельно, и пониманием ими важности освоения конкретных приемов самообразования, позволяющих достичь высоких

результатов в учебе. Установка на получение всей нужной информации с помощью Интернета, которым пользуются до 90 % студентов при выполнении домашних заданий, ведет к тому, что умение находить и осмысленно применять информацию из монографий, журнальных статей формируется с большим трудом. Только около 8 % опрошенных периодически обращаются к этим источникам во время самоподготовки, не понимая, что их чтение обеспечивает выработку способности к систематическому самообразованию.

Также студенты пока не в полной мере принимают требование работодателей к уровню знания иностранного языка для умелого использования оборудования, технологий, поступающих в Россию из-за рубежа. Сказывается то, что часть преподавателей, не владея на достаточном уровне иностранным языком, не может ориентировать обучающихся на использование соответствующих источников. Для решения этой проблемы в УрФУ последние три года организовано повышение квалификации всех преподавателей по разным языковым программам.

В настоящее время, по мнению работодателей, *полностью* справляются с их требованиями только 4 % выпускников вузов; 41 % соответствуют им частично. Среди студентов 32 % (в 8 раз больше!) думают, что сумеют *полностью* справиться с требованиями; выполняют *частично* – 44 %. У будущих специалистов явно выражена завышенная самооценка степени своей готовности сразу после окончания вуза активно включиться в развитие того предприятия, где они станут работать, что существенно тормозит их профессиональное становление.

Следовательно, в настоящее время система формирования ориентаций студентов на реализацию требований работодателей не обеспечивает в полной мере достижение желаемого результата. Обучающиеся не получают в необходимом объеме те знания, которые в наше время позволяют принять и учитывать в учебе новые требования к молодым специалистам. На это указали 80 % опрошенных руководителей предприятий и организаций. Причинами повышения требований являются:

- постоянно совершенствующиеся технологии (65 %);
- вызванная этим фактором необходимость регулярно обновлять профессиональные знания и умения всех специалистов (65 %);
- усложняющаяся техника, применяемая на производстве (41 %);
- обострение проблемы формирования у работников мотивации на высокую трудовую

активность в условиях постоянных изменений в работе (37 %);

- необходимость часто работать в экстремальных ситуациях (28 %);
- увеличение количества иностранного оборудования (20 %).

В этом перечне указаны те факторы, которые вызваны общим ускорением темпов изменений техники и технологий во всех видах материального и духовного производства в начале XXI в. Следовательно, формирование умений, обеспечивающих *быстрое освоение нового содержания профессиональной деятельности*, становится важнейшим показателем высокого качества подготовки выпускников вуза к будущей работе. Для этого нужно продолжить перестройку образовательного процесса. Он должен представлять собой постоянное решение студентами *конкретных проблемных ситуаций*, которые существуют в науке, технологиях, при создании и использовании разных технических систем. Требуется переход от простого информирования на лекциях и семинарах о том, что было когда-то открыто наукой, создано конструкторами, инженерами, к включению студентов в *самостоятельный поиск решения тех вопросов, которые существуют в современной науке, технике*. Когда они станут искать оптимальные способы инновационного изменения, тогда сами найдут информацию о том, что было создано когда-то в прошлом в конкретной сфере трудовой деятельности и насколько знания, добытые в прошлом, применимы при решении новых задач [10]. Появится мотивация к самостоятельной творческой деятельности, открытиям, которые, может быть, уже кем-то совершены, но станут личными достижениями студентов. Занимаясь аналогичным образом освоением всех дисциплин с первого по четвертый курс, а затем в магистратуре, студенты приобретут навык постоянного переключения на новую, непривычную работу. У них возрастет интерес к самоутверждению на основе нахождения оригинальных решений научных, технологических и технических проблем.

Пока, по мнению опрошенных работодателей, вузы медленно перестраиваются на подготовку таких молодых специалистов. Только 29 % отметили, что известные им образовательные учреждения почти полностью учитывают изменения в требованиях к выпускникам. Среди них особо был выделен УрФУ, выпускники которого трудятся на многих предприятиях Среднего Урала. 67 % опрошенных работодателей отметили, что пока частично учитываются их требования. Особенно подчеркивается важность перестройки

образовательного процесса с целью приобретения студентами навыков работы на конкретном производстве. Один из респондентов, отмечая важность этого фактора, привел пример организации подготовки специалистов в Германии: «Я могу сравнить наше образование и европейское. У них так идут занятия: учат в неделю два дня теорию, а затем три дня практики... Они все из теории на практике проверяют независимо от того, техническое обучение или другое» (начальник отдела, 17 лет стажа).

Для того чтобы использовать такую систему, нужно существенно перестроить организацию самих практик. Они должны вестись в течение всего времени обучения и обеспечивать сочетание теоретической и практической подготовки, при этом проходить на тех предприятиях, которые нуждаются в соответствующих специалистах. Эту задачу решить пока очень сложно.

Работодатели готовы в разных формах к сотрудничеству с вузами, для того чтобы выпускники были способны реализовать требования современного производства (см. табл. 2).

Таблица 2

Предложения работодателей по формам сотрудничества с вузами (в %)

Показатели	Доля
Готовы оказать помощь в организации практик	60
Могут направить специалистов для обучения студентов	42
Готовы участвовать в разработке новых программ, курсов	34
Готовы давать заказ на специалистов	29
Могут финансировать подготовку новых курсов	5
Пока не готовы к активному сотрудничеству	13

Данные исследования показывают, что сохраняется прежняя ориентация на апробированные формы взаимодействия с вузами [6]. Однако уже около трети руководителей предприятий считают, что они смогут помочь преподавателям создавать те образовательные программы, в которых в максимальной степени учитываются потребности современного рынка труда [1].

Работодатели и студенты предложили ряд конкретных мер, направленных на повышение качества подготовки выпускников вузов. В частности, студентам следует чаще посещать места будущей работы, знакомиться с современными приборами и оборудованием, организацией производства; включаться в постоянную работу в подразделениях промышленных предприятий, муниципальных организаций начиная с третьего курса. Кроме того, на третьем и четвертом курсах

следует обеспечить чтение лекций и проведение семинаров преподавателями-практиками.

Заключение

Данные эмпирического исследования полностью подтвердили гипотезу о том, что в настоящее время студенты имеют ограниченное представление о тех требованиях, которые предъявляют к молодым выпускникам вузов современные работодатели. Нынешняя система организации высшего образования, когда студенты лишь в самом общем виде знакомятся с теми проблемами, которые решают молодые специалисты после прихода на работу, не позволяет выработать у них востребованный работодателями навык участия в постоянной инновационной деятельности. С одной стороны, у нас последние годы руководителями разного уровня утверждается необходимость ускорения инновационных процессов в отечественной экономике, а с другой стороны, требуемые для этого знания и умения у будущих специалистов не формируются в вузе с первого курса. Студенты не привлекаются к решению тех конкретных проблем совершенствования производства, которые существуют на предприятиях, где им, скорее всего, предстоит работать.

Ждать, когда их руководители сами начнут проявлять инициативу в перестройке образовательного процесса в вузе, непродуктивно. Вузовские специалисты, предлагая предприятиям свою помощь в осуществлении инновационных процессов путем привлечения к этой работе студентов, обеспечивают решение нескольких задач. Во-первых, связывают весь процесс теоретической подготовки с реальной практической работой студентов. Во-вторых, знакомят и обучают их тем технологиям, техническим устройствам, которые применяются на отечественных предприятиях. В-третьих, развивают у студентов интерес к профессии путем включения в постоянную творческую деятельность. В-четвертых, обеспечивают постоянную связь с предприятиями, которые вместе с преподавателями и студентами решают задачи инновационного развития. В-пятых, обеспечивают устойчивое распределение выпускников в те организации, в совершенствовании деятельности которых студенты участвовали.

Поэтому основным способом выработать у выпускников вузов готовность соответствовать требованиям современного производства является раннее (начиная с первого курса) включение студентов в изучение на практике тех технологий, технических устройств, методов организации

производства, которые применяются на разных предприятиях региона, страны. Руководству вузов необходимо обеспечить приоритетное формирование у студентов компетенций, обеспечивающих выработку способности *оперативно решать практические задачи*, возникающие у разных групп работодателей в результате появления тех или иных новаций в техническом обеспечении, в условиях труда, его организации. Следует заключать с конкретными предприятиями, фирмами договоры о *научном сопровождении студентами и преподавателями* того нового, что на них будет внедряться в ближайшие 3–4 года.

Это позволит реализовать *специальную технологию* организации изучения студентами учебных дисциплин в вузе, включающую следующие действия: обучение *постановке цели* приобретения конкретных общекультурных, профессиональных знаний и умений при решении проблем конкретных предприятий; овладение методами поиска *оптимальных способов* реализации целей исследовательской, учебной, производственной деятельности при сотрудничестве с представителями определенной организации; выработка *личностных качеств*, необходимых для повышения конкурентоспособности молодого специалиста; формирование навыков *управления* процессами внедрения различных новаций на производстве, в общественной жизни.

Список литературы

1. Александрова Е. А. Повышение квалификации кадров выгодно работодателю [Электронный ресурс]. URL: <http://www.opes.ru/archive/2013/02/1459565.html> (дата обращения 12.12.2013).
2. Выбор профессии: оценка готовности школьников: 9–11 классы / С. О. Крапивянская, Л. С. Лернер и др.; под ред. С. Н. Чесноковой. М.: ВАКО, 2009. 160 с.
3. Высшие профессиональные школы – «младшие братья» университетов Германии [Электронный ресурс]. URL: <http://www.de-portal.com/ru/ucbeba-v-germanii/vyshshye-professionalnye-shkoly-germanii.html> (дата обращения 18.10.2014).
4. Меренков А. В. Методики формирования у школьников навыков самоопределения. Екатеринбург: Сократ, 2006. 184 с.
5. Меренков А. В. Человек между культурой прошлого и будущего // Дискуссия. 2014. № 3. С. 73–74.
6. Меренков А. В., Сивкова Н. И. Проблемы взаимодействия промышленных предприятий с вузами региона глазами социолога // Университетское управление: практика и анализ. 2010. № 2. С. 68–74.
7. Портал федеральных государственных стандартов высшего образования. [Электронный ресурс]. URL: www.fgosvo.ru (дата обращения 18.10.2014).
8. Постановление Совмина СССР от 30.12.1959 № 1425 «Об организации заводов-втузов, а также промышленных предприятий и цехов при высших учебных заведениях».

ниях» [Электронный ресурс]. URL: <http://russia.bestpravo.ru/ussr/data03/tex15991.htm> (дата обращения 20.10.2014).

9. Салимова Т. А., Ватолкина Н. Ш. Цели и методы управления взаимоотношениями с потребителями вуза // Университетское управление: практика и анализ. 2010. № 2. С. 32–39.

10. Темницкий А. Л. Самостоятельность в работе как фактор формирования субъектности рабочих России // Социологические исследования. 2011. № 12. С. 35–43.

11. Устинова К. А. Сфера образования и рынок труда: проблемы рассогласования // Социологические исследования. 2014. № 6. С. 96–103.

12. Федотова Л. Н. Общественное мнение как плацдарм для связей с общественностью. М.: Вест-консалтинг, 2010. 476 с.

*Merenkov A. V., Shavrin V. S.**

Ural Federal University named after the first President of Russia B. N. Yeltsin, Yekaterinburg, Russia

WHAT SPECIALIST IS IN DEMAND IN THE LABOR MARKET: OPINION OF EMPLOYERS AND STUDENTS

Key words: young specialist, students, employers, labor market requirements.

The article falls under a research category and aims at unveiling general and peculiar characteristics of students' and employers' views on a young specialist that is in demand at the labor market at present. The reason for preparing this article is the necessity to find out the degree of similarity between the ideas of students and requirements posed by company directors with the aim of improving professional training of young specialists.

Aims and objectives are achieved on the basis of methodology used to study the system of professional orientation determination by the specialization and content of the knowledge, skills and competencies acquired during study from the lecturers as well as by students' own efforts to adapt successfully to modern labor market requirements. Receiving information from different sources about specialist skills desired by employers students organize their practical training themselves. However ideas appearing during study at the university might not coincide with requirements of real-life employers. Therefore we face the need to study and compare opinion of company executives and those who would apply for employment in a couple of years concerning what is in demand at the labor market.

Questionnaires and in-depth interviews allow for obtaining information about most wide – spread ideas on what is essential for a young specialist as seen by both types of respondents as well as explanation of levels of importance of certain indicators measuring the extent to which a young specialist is ready to work in a modern company.

The research shows that there is a partial (about 30 %) overlap of students' ideas and employers' requirements. Students do not fully realize the importance of knowing advanced technologies and equipment used abroad and by national companies; continuous self-study and discipline; ability to work with texts written in foreign languages; possession of profound theoretical knowledge; ability to attract orders for the company. Based on that we suggest substantial changes in the content of the teaching process. It should rely more on inclusion of students starting from the first year into the study of real-life companies where they might come to work, as well as on participation of students in designing and implementing different innovations at the companies.

Further research related to demand for graduates at the labor market might be firstly devoted to formulating more detailed requirements from employers representing different branches of public economy. Secondly it might address the topic of involving individual companies and organizations in implementing more effective methods of upgrading competitiveness of young specialists.

The article describes practical recommendations related to involving students into ongoing activities of the companies and organizations starting from 3rd year of study, organizing lectures and workshops conducted by lecturers involved in business and industry. It is necessary to provide students with competencies allowing for finding solutions to practical tasks facing different employers as a result of developing technology, changing work environment. It is suggested to sign agreements with companies allowing students and lecturers provide academic support of all new technologies introduced in the companies in the nearest 3–4 years.

The novelty of the article is firstly in the comparative data covering students' and employers' understanding of what young specialist is in demand at present (2014) at a major industrial region of Middle Urals. Secondly, the article provides recommendations on changing the system of student training by means of their inclusion into real-life challenges related to individual companies and organizations. Study of each discipline should be conducted on the basis of cooperation with certain type of employers. The importance of the article lies in unveiling real challenges faced by universities aiming at upgrading competitiveness of young specialists and making them more adequate to employers' requirements.

* *Merenkov Anatoliy Vasilievich*, doctor of philosophical sciences, professor, director of department political scientists and to sociology, Ural federal university named after the first President of Russia B. N. Yeltsin, Yekaterinburg, 19 Mira street; Anatoly.mer@gmail.com.

Shavrin Vladimir Sergeevich, candidate of engineering sciences, associate professor, chief of Management of quality and accreditation, Ural federal university named after the first President of Russia B. N. Yeltsin, Yekaterinburg, 19 Mira street; vs.shavrin@mail.ru.

References

1. Aleksandrova E. A. *Povyshenie kvalifikatsii kadrov vygodno rabotodatelyu* [In-plant training of shots is advantageous to the employer], available at: <http://www.opec.ru/archive/2013/02/1459565.html> (accessed 12.12.2013).
2. Krapivyanskaya S. O., Lerner L. S. *Vybor professii: otsenka gotovnosti shkol'nikov: 9–11 klassy* [Choice of profession: estimation of readiness of schoolchildren: 9–11 classes], Moscow, VAKO, 2009, 160p.
3. *Vysshie professional'nye shkoly – «mladshie brat'ya» universitetov Germanii* [Higher professional schools are "cadets" of universities of Germany], available at: <http://www.de-portal.com/ru/ucheba-v-germanii/vysshye-professionalnye-shkoly-germanii.html> (accessed 18.10.2014).
4. Merenkov A. V. *Metodiki formirovaniya u shkol'nikov navykov samoopredeleniya* [Methodologies of forming for the schoolchildren of skills of self-determination], Ekaterinburg, Sokrat, 2006, 184 p.
5. Merenkov A. V. *Chelovek mezhdru kul'turoi proshlogo i budushchego* [Man between the culture of the past and future], *Discussia* [Discussion], 2014, no. 3, pp. 73–74.
6. Merenkov A. V., Sivkova N. I. *Problemy vzaimodeistviya promyshlennykh predpriyatii s vuzami regiona glazami sotsiologa* [Problems of cooperation of industrial enterprises with institutions of higher learning of region by the eyes of sociologist], *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [University management: practice and analysis], 2010, no. 2, pp. 68–74.
7. *Portal federal'nykh gosudarstvennykh standartov vysshego obrazovaniya* [Portal of federal state standards of higher education], available at: www.fgosvo.ru (accessed 18.10.2014).
8. «*Ob organizatsii zavodov-vtuzov, a takzhe promyshlennykh predpriyatii i tsekhov pri vysshikh uchebnykh zavedeniyakh*». *Postanovlenie Sovmina SSSR ot 30.12.1959 № 1425* [About the organization of plants technical colleges, and also the industrial enterprises and shops at higher educational institutions, The resolution of Council of ministers of the USSR of 30.12.1959 no. 1425], available at: <http://russia.bestpravo.ru/ussr/data03/tex15991.htm> (accessed 20.10.2014).
9. Salimova T. A., Vatolkina N. Sh. *Tseli i metody upravleniya vzaimootnosheniyami s potrebitelyami vuza* [Aims and management methods by mutual relations with the consumers of institution of higher learning], *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [University management: practice and analysis], 2010, no. 2, pp. 32–39.
10. Temnitskii A. L. *Samostoyatel'nost' v rabote kak faktor formirovaniya sub'ektnosti rabochikh Rossii* [Independence in-process as a factor of forming of subject of workers of Russia], *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological researches], 2011, no. 12, pp. 35–43.
11. Ustinova K. A. *Sfera obrazovaniya i rynek truda: problemy rassoglasovaniya* [Education and labor market: mismatch problems], *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological researches], 2014, no. 6, pp. 96–103.
12. Fedotova L. N. *Obshchestvennoe mnenie kak platsdarm dlya svyazei s obshchestvennost'yu* [Public opinion as place of arms for public relations], Moscow, Vest-konsalting, 2010, 476 p.

