

От редакции:

Ежегодно Украинская Ассоциация Маркетинга совместно с КНЭУ им. Вадима Гетьмана и компанией ТНС Украина проводят конкурс научных студенческих работ по маркетингу “Молодежь осваивает маркетинг им. Игоря Ткаченко”. Предлагаем вашему вниманию исследовательскую работу, выполненную студентами Керченского государственного морского технологического университета.

Темы работ выбираются студентами произвольно. Уже второй год подряд мы получаем исследования, посвященные темам образования, рынка труда, ожидания работодателей и выпускников вузов. Такая востребованность этих исследований говорит о необходимости изучения этой сферы. Итак, перед вами статья молодых маркетологов.

ОБРАЗОВАНИЕ КАК ГЛАВНЫЙ ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

АННА СЫРОКВАША

ВЕРОНИКА ТИХОНОВА

*Кафедра экономики предприятия
Керченский государственный морской технологический университет
Научные руководители:
к. э н, доцент Логунова Н. А., асс. Красовская Н.А.*

Стоит ли продолжать образование после окончания школы (получать высшее образование) или имеет смысл попытаться найти работу сразу? Насколько в новых условиях студенты университета готовы к самостоятельному трудоустройству? Какими мотивами руководствуются работодатели при приеме на работу молодых специалистов? Ответы на эти и ряд других вопросов позволил получить цикл исследований, проведенных на основе сбора первичной (опрос, анкетирование) и вторичной информации (данные государственной службы статистики, международных организаций и компаний, а также исследования международных рейтингов, пуб-

ликаций периодической печати).

Целью исследования явилась оценка влияния ожидаемых благ в результате получения высшего образования на реальные жизненные перспективы.

Задачи исследования:

- ✓ проанализировать международный опыт и установить влияние образования на уровень благосостояния общества;
- ✓ выявить факторы, определяющие зависимость между уровнем образования и возможностью трудоустройства по специальности;
- ✓ оценить качество подготовки выпускников ВУЗов.

Проведение опроса и анкетирования

работодателей ведущих компаний г. Керчи на предмет оценки качества подготовки выпускников ВУЗов, ищущих работу, позволило установить наиболее важные навыки, которыми должны обладать будущие специалисты.

Дефицитные навыки молодых специалистов

По мнению работодателей, наиболее важными качествами работников являются практически профессиональные навыки, умение решать проблемные ситуации и навыки работы с клиентами. И именно этих навыков, по оценкам работодателей, зачастую не хватает молодым специалистам. В частности, на недостаток у нынешних выпускников практических навыков жаловались 58% всех работодателей, не хватает навыков работы с клиентами – 45%, отсутствие умения решать проблемные ситуации указали 42%, опрошенных работодателей. (рис. 1,2) Кроме этого, четверть работодателей считает недостаточным уровень знания иностранных языков, навыков письменного и устного общения, менеджерских и аналитических навыков, а также теоретических знаний по специальности. При этом крупные предприятия более остро ощущают недостаточную компетентность молодых специалистов - ведь, как правило, чем больше предприятие, тем выше и жестче уровень требований, а, следовательно, тем ощутимее недостаток тех или иных навыков у сотрудников. То есть, как видно, перечень претензий работодателей к нынешним выпускникам является достаточно широким. Однако первоочередной проблемой также остается разрыв между теоретическими знаниями, которые дает вуз, и их практическим применением в реальных условиях [8].

Эксперты в области управления персоналом (директора по персоналу ведущих компаний и специалисты в этой сфере) подтверждают наличие разрыва в тех навыках, которые получает выпускник вуза, и теми навыками, которые необходимо иметь уже работнику компании. «Вряд ли в Украине найдется хотя бы один работодатель, который был бы полностью доволен качеством подготовки современных выпускников. Как правило, нанимая специалиста, работодатель еще пару лет «тюнингует» его, вкладывая в это «наследия» и время, и средства».

Эксперты отмечают «амбиционность» молодых специалистов, которые стремятся к быстрому продвижению по карьерной лестнице. Это хорошо для активно развивающихся и быстро растущих компаний, однако такая «амбиционность» должна подкрепляться желанием учиться на рабочем месте, получением опыта работы, готовностью к постоянному личностному развитию.

Наличие дипломов престижных ВУЗов говорит само за себя, но также возникает «побочный эффект» - завышенная самооценка, желание сразу занять руководящую должность, поэтому неплохо было бы наряду с престижным дипломом и желанием руководить другими людьми, научиться управлять собой.

Целеустремленность и инициативность выражается в готовности выпускников к саморазвитию, дополнительному обучению, тяги к знаниям. Те, кто готовы учиться, делают это быстро и достаточно эффективно.

Под «активностью» понимается наличие у выпускников широкого круга интересов, кроме учебы и работы, их социальная активность (например, волонтерская деятельность), разнообразие жиз-



Рис. 1 – Каких навыков не хватает нынешним выпускникам украинских вузов независимо от специальности?



Рис. 2 - Какие из перечисленных навыков (знаний, умений, компетенций) являются самыми важными?

ненных интересов и увлечений, склонность к творчеству, увлечение спортом, адаптивность, стремление к соблюдению баланса работа/учеба/жизнь. Следует отметить, что перечисленные характеристики относятся в основном к «лучшим» выпускникам, как раз к тем, которые и получают работу в компаниях.

«Неопределенность» относится к основным недостаткам выпускников, она выражается в отсутствии у выпускников видения собственного будущего, четкого понимания цели и путей её достижения, а также неготовность брать на себя ответственность за личные результаты. Это препятствует гармоничному развитию карьеры выпускника. В повседневной работе неопределенность выражается в неумении правильно составлять приоритеты (в первую очередь для себя), неумении управлять своим временем.

Серьезным препятствием в работе становится недостаточный уровень владения такими социальными навыками как коммуникабельность, умение вести презентации, переговоры. Также очень важно, чтобы наряду с лидерскими качествами человек умел работать в команде.

Большой проблемой (главной по результатам опроса), для всех выпускников, независимо от уровня теоретической подготовки, является оторванность знаний от практики, неподготовленность к работе в реальном бизнесе и непонимание особенностей ведения бизнеса в нашей стране.

Одной из общих тенденций последних лет является снижение среднего уровня знаний, таких как уровень грамотности, общая эрудиция, знания общеобразовательных дисциплин.

Недостаток специальных знаний сильнее всего проявляется среди представителей инженерно-технических специальностей.

В последние годы значительно улучшился уровень знаний иностранных языков, однако выпускники некоторых технических ВУЗов часто имеют недостаточный уровень владения английским языком.

По мнению работодателей наиболее важными качествами работников и, к сожалению, дефицитными среди молодых специалистов являются практически - профессиональные навыки, умение решать проблемные ситуации и навыки работы с клиентами.

Основными причинами существующих проблем являются: отсутствие у самих преподавателей практического опыта работы, формальный подход к прохождению студентами практики, устаревшее оборудование в ВУЗах.

В Украинских ВУЗах не преподаются (или преподаются на достаточно низком уровне) такие базовые, но очень важные навыки, как коммуникабельность, умение вести презентации и переговоры, навыки работы с клиентами, умение работать в коллективе, и в результате молодым специалистам приходится в срочном, иногда даже авральном, порядке наверстывать упущенное.

Помимо отсутствия практического опыта, преподаватели ВУЗов часто не имеют и доступа к информации о происходящих изменениях и нововведениях в интересующей их сфере. В отличие от студентов, преподаватели зачастую не знают современные программы и технологии, не умеют пользоваться компьютером.

Выпускники несколько иначе представляют, каких навыков от них ожидают работодатели.

По сравнению с работодателями, они заметно переоценивают важность навыков работы с компьютером и знание иностранных языков, однако меньше веса предоставляют практическим профессиональным навыкам и умению решать проблемные ситуации.

В образовательном процессе не хватает практики, практических знаний. Возможно, не хватает преподавателей-практиков. Это отличается от образования за границей, потому что там, во-первых, все преподаватели – практики, а во-вторых, все направлено на то, чтобы человек учился думать и решать задачи на примерах реальных ситуаций, в соответствии с выбранной специальностью, еще в университете.

Поэтому, необходимые изменения, возможности, которые могут быть реализованы, - это увеличение практической составляющей в образовательном процессе и обновление материально-технической базы ВУЗов.

Это может быть реализовано путем углубления сотрудничества между ВУЗами и бизнесом: привлечении сотрудников компаний к проведению лекций и семинаров, проведение практики для студентов и преподавателей на базе компаний и т. д.

ВУЗы должны предоставить больше возможностей для прохождения практики в компаниях, непосредственно договариваясь об этом с работодателями. Хорошей идеей является проведение лекций или факультативных занятий с участием руководителей предприятий и их подразделений, которые бы приезжа-

ли к студентам с разными материалами, реальными кейсами и устраивали презентации, дискуссии, обсуждая бизнес-подходы и сложные рабочие ситуации.

В целом, говоря о рынке труда и потребностях «потребителей» нашего «товара», можно наблюдать серьезную нехватку представителей инженерно-технических специальностей. Одна из главных проблем современных ВУЗов в том, что они выпускают юристов, финансистов, экономистов, но выпускают очень мало инженеров. Однако избыток выпускников-юристов, маркетологов, финансистов может быть отмечен как положительный момент. Высокая конкуренция в этих специальностях заставляет студентов быть более активными, заниматься самообразованием, и в результате делает их более подготовленными к работе в компаниях, а, значит, способствует повышению качества нашего «продукта».

Прогноз спроса и предложения

Согласно данным консалтинговой компании McKinsey & Company, на рынке труда в ближайшее десятилетие намечается острая нехватка образованных и квалифицированных специалистов в развитых экономиках.

Дефицит высококвалифицированных работников в самых богатых странах мира может превысить 18 млн человек. По мнению экспертов, в учебных заведениях готовится слишком мало специалистов, необходимых бизнесу, и слишком много тех, у кого среднее образование.

К 2020 г. развитым экономикам будет необходимо 166-168 млн человек с высшим образованием, но на рынке будет не более 150 млн человек.

Что касается специалистов со средним образованием, то их будет переизбыток: при необходимых 253-256 млн человек, на рынке будет 288 млн работников. В категории “неквалифицированные рабочие” предложение (59 млн) и спрос (60 млн) будут практически на одном уровне.

Относительно высшего образования в сфере экономики и бизнеса можно говорить о наличии устойчивой тенденции к росту количества получаемых дипломов как бакалавра, так и магистра.

Поскольку сейчас многие молодые люди задумываются об удачном выборе своей стези, важно понимать, какие профессии будут наиболее востребованы в ближайшем будущем. Издание 24/7 Wall St. составило список 10 самых необходимых и высокооплачиваемых профессий будущего в США, ориентируясь на 2020 г. Несмотря на то, что подавляющая часть из них связана с медициной, там нашлось место и для экономистов, специализирующихся на анализе рынков.

Прогнозируется увеличение числа вакансий на 41,2%. Общее число новых мест (2010 - 2020 гг.) - 116 600. Со среднегодовой зарплатой в \$60 570.

Очевидно, что данный прогноз справедлив и для других развитых стран мира.

Ситуация же в Украине по итогам 2013 года представляется следующим образом: IT-сфера продолжает занимать лидирующие позиции по количеству предложений по работе.

В 2013 году регионы были довольно активными игроками рынка труда: доля вакансий в Киеве снизилась на 10%. С другой стороны, такая тенденция относится только к Топ-10 самых активных регионов. На долю остальных приходится всего 21% вакансий. На первом месте по количеству предложений работы с большим отрывом находится Киев. Вто-

рое место занимает Донецк, третье, с небольшим отрывом, — Днепропетровск. Самые высокие зарплаты предлагают топ-менеджерам, особенно тем, кто имеет опыт руководства продажами. В Топ-100 также попали вакансии для управленцев в производственной сфере, финансовые директора. Встречаются и вакансии для программистов и разработчиков. Но если в других профессиональных сферах речь идет о высшем менеджменте, то в IT-сегменте для попадания в Топ-100 достаточно зарплаты специалиста среднего уровня.

Самые высокооплачиваемые специалисты [9-10]:

1. Руководитель сельскохозяйственного департамента в крупный холдинг (Производство). Зарплата - 120 тыс. грн.
2. Генеральный директор торговой компании (Продажи) - 80 тыс. грн.
3. Руководитель строительного проекта в торгово-развлекательном центре (Строительство, недвижимость) - от 80 тыс. грн.
4. Финансовый директор группы компаний (Финансы предприятия, бухгалтерия) - 80 тыс. грн.
5. Технический директор аутсорсинговой компании (Информационные технологии) - 48 тыс. грн.
6. Генеральный директор торгово-производственной компании (Высший менеджмент) - 40 тыс. грн.
7. Директор по логистике (Транспорт, логистика) - от 35 тыс. грн.
8. Руководитель отделения банка (Банки, инвестиции, лизинг) - до 30 тыс. грн.
9. Персональный ассистент руководителя (Административный персонал) - 12 тыс. грн.

По мнениям экспертов, на украинском рынке труда ожидаются следующие изменения. Представляется ТОП 10

новых тенденций на рабочих местах:

1. На работу выходит поколение 2000-х, их количество растет
2. Удаленная работа и работа с гибким графиком становится трендом
3. Работодатели стремятся удержать сотрудников, а не нанимать новых
4. Демографический сдвиг на рабочих местах. Послевоенное поколение выходит на пенсию. Их руководящие должности достаются рожденным в 80-90х годах
5. Внутрикorporативное предпринимательство – работники внутри компании могут осуществлять свои идеи, собирая под проект команду из коллег.
6. Бум фрилансеров
7. Дефицит подходящих под вакансию кадров. Из-за этого работодатели активно идут в ВУЗы, «выращивая» себе работников.
8. Рост внутреннего найма. Компании предоставляют возможность сотрудникам занимать вакантные должности переходя с места на место.
9. Сотрудники становятся социальными адвокатами. Компании предпочитают уменьшать рекламные бюджеты и используют своих сотрудников как рекрутеров, маркетологов и рекламщиков.
10. На рабочих местах становится больше женщин.

Таким образом, в результате проведенного исследования, были выявлены следующие тенденции:

- ✓ Кадры с высшим образованием более востребованы на рынке труда, что подтверждается уровнем получаемых доходов.
- ✓ В странах, где наблюдается рост удовлетворенности населения качеством высшего образования, увеличение ожидаемой продолжительности жизни населения, где

поддерживают науку и финансируют исследования и разработки растет количество желающих получить диплом высшего учебного заведения. Это характерно для развивающихся и развитых стран. Однако, следует обратить внимание на тот факт, что при увеличении степени удовлетворенности жизненными стандартами, происходит значительное снижение количества желающих получить высшее образование. Данная тенденция характерна для развитых стран, с высоким уровнем жизни.

- ✓ Расходы на высшее образование в Украине (в % от ВВП на душу населения) довольно высоки, по сравнению с другими ведущими странами, более высокие значения данного показателя имеют лишь несколько европейских стран.
- ✓ Инвестиции в собственное высшее образование имеют свою специфику, а отдача от вложений проявляется как в материальных выгодах, так и в нематериальных – способствует гармоничному развитию личности.
- ✓ Конкурентоспособность молодого специалиста, по мнению работодателей, в первую зависит от уровня профессиональных навыков, умения решать проблемные ситуации, навыков работы с клиентами.
- ✓ Современные выпускники, по мнению экспертов, «амбиционные», «инициативные», «активные», но «неопределенные».
- ✓ Главной проблемой высшего образования в нашей стране является между теоретическими знаниями, которые дает ВУЗ, и практическим их применением в реальных условиях.
- ✓ Реформы в сфере высшего образова-

ния, прежде всего, должны быть направлены на увеличение практической составляющей в образовательном процессе и обновлении материально-технической базы ВУЗов. Основной задачей должно быть углубление сотрудничества между ВУЗами и бизнесом.

- ✓ Для рынка труда в Украине на данный момент характерно: наибольшее количество вакансий в крупных городах – Киев, Донецк, Днепропетровск; больше всего в кадрах нуждается ИТ-сфера; самые высокие зарплаты получают руководители в сельскохозяйственной сфере, торговле, недвижимости, финансовые директора.
- ✓ Рынку требуются профессионалы-практики, умеющие думать, анализировать информацию, готовые к обучению и развитию, с высоким уровнем коммуникативных навыков и личностных качеств.

Литература:

1. Expenditure per student, tertiary, % of GDP per capita (most recent) by country, Education Statistics [Электронный ресурс]. – Режим доступа. – http://www.nationmaster.com/red/graph/edu_exp_per_stu_ter_of_gdp_per_cap-per-student-tertiary-gdp-capita&b_printable=1 – Заголовок с экрана
2. Miller, D.C., Comparative Indicators of Education in the United States and Other G-8 Countries: 2006 (NCES2007-006). / DC. Miller, D.C., Sen, A., and Malley, L.B. - National Center for Education Statistics, Institute of Education Sciences, U.S. Department of Education. Washington, DC, 2007.
3. The 2012 Legatum Prosperity Index [Электронный ресурс]. – Режим доступа. – www.prosperity.com – Заголовок с экрана
4. Ukraine Sector Competitiveness Strategy, Agribusiness Working Group [Text] / OECD, internal working - OECD, Paris, 2012
5. Самые образованные страны мира [Электронный ресурс]. – Режим доступа. - <http://247wallst.com/> – Заголовок с экрана
6. Список стран по ВВП (ППС) на душу населения [Электронный ресурс]. – Режим доступа. – <http://ru.wikipedia.org/wiki> – Заголовок с экрана
7. Матеріали дослідження «Випускники українських ВНЗ очима роботодавців» [Електронний ресурс]. – Режим доступу. – <http://www.osvita.org.ua/articles/1075.html> – Заголовок з екрану
8. Миру грозит дефицит образованных кадров [Электронный ресурс]. – Режим доступа. – <http://www.vestifinance.ru/articles/20650> – Заголовок с экрана
9. Мошенец Е., Как окупаются инвестиции в знания? [Электронный ресурс]/ Е.Мошенец // «Инвестгазета» - 2011- 1 сентября (№31) - Режим доступа: <http://www.investgazeta.net/finansy/kak-okupajutsja-investicii-v-znanija-161764/>, свободный. – Электрон. версия печ. публикации.
10. Самые высокооплачиваемые специалисты [Электронный ресурс]. – Режим доступа. – <http://bestuniversities.com.ua/ru/lichnoe-razvitie/samye-vysokooplachivaemye-specialisty> – Заголовок с экрана