

УДК 378.1: 339.137

Я. І. Цебро,

к. е. н., доцент кафедри державного управління та педагогічного менеджменту,
Сумський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ВИПУСКНИКА ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ: ВИМОГИ ТА ОЦІНКА

Y. Tsebro,

Ph.D., assistant professor of public administration and educational management,
Sumy regional institute of postgraduate education

THE COMPETITIVENESS OF GRADUATE STUDENT: REQUIREMENTS AND EVALUATION

Вибір Україною інноваційної моделі соціально-економічного розвитку обумовлює необхідність ефективного використання висококваліфікованої праці відповідно до потреб ринку, з одного боку, та до запитів людини — з іншого. У зв'язку з цим зростає актуальність і стратегічне значення наукових досліджень, спрямованих на визначення ефективних механізмів та шляхів підвищення конкурентоспроможності працівників, і особливо молодих спеціалістів, від праці яких значною мірою залежить майбутнє як окремих підприємств, так і країни в цілому. Для того, щоб визначити, які саме кроки потрібно здійснити для підвищення конкурентоспроможності майбутніх фахівців у статті визначено основні фактори її формування та метод оцінювання. Поряд з цим, автором наведено результати досліджень пріоритетів сучасного роботодавця при прийомі на роботу випускників вищих навчальних закладів.

Selecting Ukraine innovative model of social-economic development is necessitates highly efficient use of labor according to market needs, on the one hand, and to the needs of people — on the other. In this regard, the relevance and strategic importance of research aimed at identifying effective mechanisms and ways to improve the competitiveness of workers, especially young professionals, from whose work depends largely on the future of individual companies and the country as a whole. In the article was identified the basic factors of its competitiveness formation and assessment method in order to determine what steps should be taken to increase the competitiveness of future professionals. In addition, the author presents the results of research priorities contemporary employer in hiring graduates.

Ключові слова: конкурентоспроможність, оцінка конкурентоспроможності, випускник, ринок праці, роботодавець.

Key words: competitiveness, competitive assessment, the graduate, the labor market, the employer.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

У наш час вища освіта сприймається як норма якості життя, більшість громадян України переконані в її соціальній цінності, тож, напевне попит на якісну вищу освіту зростає і надалі. Водночас знайти підходящу роботу молодому спеціалісту на ринку праці вкрай непросто. В умовах інноваційного розвитку молоді спеціалісти — випускники ВНЗ більш здатні, порівняно з іншими, до сприйняття та використання на практиці нових наукових ідей, прогресивних технологій та методів управління, без чого неможливе зростання конкурентоспроможності країни, підвищення життєвого рівня її населення [4].

Але сьогодні спостерігається невідповідність рівня розвитку трудового потенціалу молоді критеріям сучасної конкурентної боротьби, слабка підготовленість майбутніх фахівців до самовираження в нових умовах (а часто і відсутність такої) знижує рівень конкурентоспроможності випускників вищих навчальних закладів на ринку праці. Наразі дуже часто зустрічаються випадки, коли випускник ВНЗ має "багаж" теоретичних знань, а практичного використання їх в ході навчання не було. При цьому тривала відсутність професійної та особистісної перспективи позначається не тільки на рівні життя молоді, воно самим безпосереднім чином позначається на її психологічному стані: зростання відчуття невідповідності, невпевненості в завтрашньому дні, ослаблення почуття власної гідності [3].

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Проблема конкурентоспроможності майбутніх фахівців активно досліджується в роботах І. Андрєєва, А.А. Ангеловського, Р.Я. Ахметшина, Р.А. Боровик, В.О. Вертіль, Р.Е. Германидзе, О.В. Душкіной, В.М. Зуєва, Ф.С. Ісмагіловой, Н.Н. Колобковой, В.М. Леготиной, К.К. Мукминшина, М.А. Полдолиной, С. Сопіженко, Е.А. Тенилова, Р. Фатхутдинова, С. Чегринцовой та ін. В їхніх працях аналізуються різні її аспекти: від педагогічних умов, що формують конкурентоспроможного випускника, до конкретних факторів, що характеризують конкурентоспроможність фахівця в рамках певної професії [1].

МЕТА СТАТТІ

Метою статті є висвітлення значення та ролі конкурентоспроможності випускника ВНЗ на сучасному ринку праці та вимог, які, згідно з дослідженнями, висувають до них потенційні працедавці.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Традиційно під конкурентоспроможністю випускника прийнято розуміти "показник якості підготовки та можливість реалізації професійних і особистісних якостей випускника навчального закладу в інтересах сучасного виробництва (організації)".

У Словнику професійної освіти С.М. Вишнякової конкурентоспроможність розглядається тільки в контексті конкурентоспроможності навчального закладу, а саме: "Конкурентоспроможність — здатність професійного на-

вчального закладу забезпечити високу якість підготовки кваліфікованих робітників і фахівців, що відповідає вимогам і запитам конкурентного ринку, в порівнянні з іншими аналогічними установами".

Схожої точки зору дотримується К. К. Мукминшин. Конкурентоспроможність випускника, на його погляд, — це наслідок забезпечення конкурентоспроможності навчального закладу [1].

На думку Р. А. Фатхутдінова, конкурентоспроможність — це процес управління суб'єктом своїми конкурентними перевагами з метою досягнення перемоги в конкурентній боротьбі. Тобто завдяки конкуренції стимулюються найбільш ефективні і раціональні сторони діяльності випускника-професіонала.

Цікавий погляд на поняття "конкурентоспроможність" випускника ВНЗ представляє Е. В. Максимова, яка вважає, що це інтегральна якість особистості, що є сукупністю ключових компетенцій, ціннісних орієнтацій, що дозволяють цій особистості успішно функціонувати в соціумі.

Визначення конкурентоспроможності студента, випускника, спеціаліста, наведене в монографії О. В. Ткаченко, Е. Р. Сафонові, А. П. Паніно, О. А. Фишукової виглядає так: професійна конкурентоспроможність — це досягнення успіху в професійній діяльності в умовах конкуренції на основі професійних знань, умінь, навичок та мобілізації ресурсу індивідуально-особистісних якостей.

Таким чином, узагальнений термін буде трактуватись так: конкурентоспроможність випускника — це сукупність професійних, психологічних і морально-етичних характеристик особистості, яка закінчила навчальний заклад, які визначають його місце на ринку праці, щодо інших кандидатів [4].

Вимоги до конкурентоспроможності кваліфікованого працівника вже визначені і обумовлені переходом на сучасну, інноваційну модель розвитку економіки та формуванням ринку праці. Вони, здебільшого, однакові для всіх професійних груп робочої сили. Але залежно від рівня освіти, інтелекту, культури, віку та умов праці вони мають деяку групову відмінність, яка може бути об'єктом спеціального дослідження.

Нерідко погляди теоретиків (економістів) і практиків (роботодавців) на пріоритетність якісних характеристик конкурентоспроможності випускника ВНЗ не збігаються. Якщо для теоретиків пріоритетним є високий рівень його теоретичних і практичних професійних знань та сформоване на цій основі творче, аналітичне мислення (тобто знаневий аспект), то для практиків — вміння приймати самостійні рішення, бачити реальні проблеми і знаходити шляхи їх вирішення, вести ділові переговори, висока працездатність, мотивація до професії (тобто особистісний аспект). Досвід показує, що багато успішних підприємств при відборі нових співробітників надають пріоритет випускникам, які не просто мають "червоні" дипломи, а наділені логічним мисленням, старанністю, наполегливістю, працьовитістю. Незважаючи на деякі відмінності, вимоги до конкурентоспроможності випускників ВНЗ можна звести до таких: випускник ВНЗ як претендент на цікаву творчу роботу у сфері технології виробництва, організації та управління ним повинен мати не тільки високий рівень теоретичних професійних знань, але й уміти застосовувати їх у практичній діяльності. Сьогодні роботодавцю потрібен не просто носій знань, володар диплому, а ініціатор, регенератор, співучасник впровадження інноваційних методів розвитку виробництва та управління ним.

Випускник ВНЗ має бути наділений здатністю швидко адаптуватися до умов виробництва, що змінюються відповідно до ринкової ситуації, оперативно реагувати на ці зміни згідно можливостей і повноважень своїх посадових функцій. Оскільки адаптованість працівника передбачає і здатність пристосовуватися до конкретного соціального середовища, то це вимагає від нього певного рівня культури спілкування з трудовим колективом, вміння підпорядковувати особисті інтереси колективним без загрози втрати своєї професійної самостійності і громадянської гідності,

без виникнення виробничих конфліктних ситуацій, без порушень і перешкод у виробничому процесі та структурній організації.

У наш час, з огляду на корупцію в багатьох сферах суспільного життя, особливого значення набувають такі якісні характеристики працівника, як відповідальність і дисциплінованість. Випускник ВНЗ як керівник нового покоління, що прагне до встановлення цивілізованих норм життя має взяти на себе більше відповідальності не тільки за власну роботу, зокрема за раціональне використання матеріальних ресурсів і часу, запровадження нових методів праці, але й за роботу та безпеку інших [4].

Становище випускників на ринку праці в сучасних умовах визначається переважанням пропозиції та попитом на роботу силу. Для того, щоб визначити, які саме кроки потрібно здійснити для підвищення конкурентоспроможності майбутніх фахівців, слід з'ясувати рівень відповідності підготовки випускників вищів вимогам роботодавців здійснюючи їх оцінку.

Оцінку конкурентоспроможності випускника ВНЗ Л. Ю. Сальникова пропонує здійснювати використовуючи коефіцієнт оцінки конкурентоспроможності (КК):

$$КК = \frac{\text{оцінка рівня освіти} \times (\text{середній бал} + \text{наявність додаткової освіти} + \text{робочий стаж} / 4)}{\text{де оцінка рівня освіти:}}$$

0,15 — для осіб, які не мають вищої освіти, незакінчена вища;

0,6 — для осіб, які мають вищу освіту бакалавра або магістра не за фахом;

1 — для осіб, які мають магістерську освіту за спеціальністю;

наявність додаткової освіти:

0 — відсутність додаткової освіти, цікавої роботодавцю;

1 — наявність додаткової освіти, цікавої роботодавцеві, робочий стаж відповідно до рекомендацій НДІ праці ділиться на 4 (у зв'язку з тим, що, як встановлено, стаж в 4 рази менше впливає на результативність праці, ніж освіта) [2].

У свою чергу, з цією ж метою фонд "Демократичні ініціативи" за сприяння Українського Союзу промисловців і підприємців провів опитування експертів. Як експерти виступили 40 роботодавців, які представляли різні сфери бізнесу. В результаті чого було визначено, що пріоритети сучасного роботодавця при прийомі на роботу випускників вищів розташовані наступним чином:

— попередній досвід роботи. Як найважливішу вимогу його необхідність відмітили 3/4 експертів, решта відзначила, що це важливо, хоча і не першочергово;

— особисті враження під час співбесіди. Їх важливість у якості першочергового критерію оцінки кандидата зазначили 2/3 експертів, а мало важливим назвали особисті враження лише 5 експертів;

— отримана освіта. До першочергових характеристик її віднесла половина експертів, ще чверть до важливих;

— рекомендації кандидатів. Як важливий пріоритет наявність рекомендацій відмітили чверть опитаних, і майже половина як те, що беруть до уваги у другу чергу;

— знання та навички кандидатів. На досвід стажування або знання іноземних мов орієнтуються як на вагомий критерій приблизно половина експертів. Участь молоді у різних конкурсах впливає на оцінку кандидатів незначною мірою.

Отже, на думку експертів, узагальнений портрет бажаного кандидата виглядає так. Це випускник, який має попередній досвід роботи або хоча б стажування, справляє гарне враження, отримав непогану освіту (бажано знання іноземної мови) та має рекомендації.

Загальна оцінка експертами якості підготовки фахівців українськими вишами має суперечливий характер. Половину експертів вона переважно задовольняє, решта залишається незадоволеними або вагається з оцінкою.

На роботодавця впливає репутація ВНЗ, серед пріоритетних з точки зору якості підготовки фахівців експерти найчастіше згадували Києво-Могилянську Академію, Національний університет ім. Тараса Шевченка та Київський політехнічний інститут.

Аналіз конкретних складових підготовки випускника засвідчив, що, на думку експертів, існує дисбаланс між теоретичною, практичною та особистісною готовністю випускника до виходу на ринок праці. Жоден з зазначених компонентів повністю не задовольняє навіть чверть експертів.

Рівень теоретичних знань частково задовольняє більшість опитаних. Визнали, що він є зовсім незадовільним лише 4 експерти. Приблизно на такому ж рівні оцінка знання української мови. Знання іноземної мови більш-менш задовольняє половину експертів.

Рівень практичної підготовки не задовольняє переважну більшість експертів. Як повністю незадовільний оцінили його 32 експерти, як повністю задовільний лише 1 експерт. Набуті випускниками вміння скласти практичні документи або писати аналітичні матеріали визнали незадовільними більше половини експертів.

Особистісні якості випускників загалом оцінюються більшістю експертів як хоча б частково задовільні. Найбільше позитивних оцінок набрали такі якості як готовність та вміння навчатися та працездатність, найменше експерти задоволені рівнем розвитку логічного мислення випускників.

Розрив між запитами ринку та пропозиціями вишів зумовлений насамперед дією трьох взаємопов'язаних чинників. Це незнання та нерозуміння викладачами потреб майбутньої діяльності випускників (25 експертів), відстороненість бізнесу від вирішення проблем вищої школи (24 експерти) та відсутність мотивації ВНЗ щодо наближення до ринку праці (22 експерти).

Приблизно половина експертів вказують також на недосконалість системи держзамовлення, яка відірвана від ринку праці та на слабкість матеріально-технічної бази ВНЗ. На думку майже половини експертів, невідповідність випускників вимогам роботодавців є наслідком байдужості самих студентів до майбутньої професії.

Підвищення конкурентоспроможності випускників потребує, на думку експертів, перебудови навчального процесу, що передбачає:

- розроблення "стандарту професій", в якому буде чітко визначена система знань та навичок, якою має володіти майбутні фахівці (28 експертів);

- перебудову навчальних планів і процесу викладання з метою наближення його до вимог ринку праці (27 експертів).

На думку половини експертів, потрібна зміна принципів розподілу держзамовлення з метою заохочення найкращих вишів.

Лише чверть експертів підтримують впровадження системи зовнішнього незалежного тестування випускників вишів.

Оцінка необхідності долучення бізнесу до проблем вищої школи досить суперечлива. Повністю підтримують цю позицію, вважаючи, що бізнес має стати рівноправним партнером у вирішенні проблем вищої школи, менше половини експертів. Натомість чверть вважає, що бізнес має підключатися у вирішенні лише окремих проблем, а ще чверть взагалі проти такого втягування бізнесу у проблеми вишів, оскільки, на їх думку, бізнес платить податки, забезпечує бюджет, а за решту має відповідати держава.

Участь бізнесу у формуванні вимог до фахової підготовки випускників та формуванні запитів на фахівців вважають доцільною дві третини експертів. Представників бізнесу у більшості згодні входити до складу рад при вищих навчальних закладах та брати участь формування програми навчання (25 експертів). Проте ідею створити Раду при Міністерстві освіти і науки за участю представників бізнесу та роботодавців підтримало лише 7 експертів.

Участь роботодавців у покращенні практичної підготовки випускників має здійснюватися через:

- надання можливостей проходити практику (26 експертів);

- направлення своїх фахівців до вишів для ведення практичних курсів (21 експерт);

- фінансувати викладання практично орієнтованих дисциплін (10 експертів).

Ідею надання стипендій найбільш талановитим студентам підтримало 22 експерти, водночас внесення благодійних внесків до вишів вважають доцільним лише 6 експертів [5].

ВИСНОВКИ

Абітурієнти прагнуть обрати навчальний заклад, який підготує їх до професійної діяльності у відповідності з вимогами ринку праці, що в майбутньому може гарантувати їх конкурентоспроможність. Це актуалізує питання вивчення підходів до оцінки їх конкурентоспроможності при формуванні збалансованості попиту і пропозиції послуг праці в умовах розвитку глобалізованої інноваційно-орієнтованої економіки.

У свою чергу підвищились вимоги роботодавців до молодих фахівців, наявність "червоного" диплому зараз вже не є основним, їх цікавлять практичні навички та особистісні характеристики потенційних працівників. Молоді фахівці можуть працевлаштуватися як за профілем своєї спеціальності, що істотно підвищує їх конкурентоспроможність, так і по суміжних професіях, або навіть на робочі місця, які не потребують наявності вищої освіти та спеціальної підготовки, що призводить до зниження як конкурентоспроможності, так і мотивації до ефективної трудової діяльності.

Література:

1. Крель Н.А. Выявление признаков конкурентоспособности выпускника с точки зрения профессиональной педагогики и современного рынка труда [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.superinf.ru/view_helpstud.php?id=4028
2. Сальникова Л.Ю. Управление развитием конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда Уральского федерального округа // Региональная экономика. Теория и практика. — 2010. — № 17. — С. 34—39.
3. Сальникова Л.Ю. Концепция управления конкурентоспособностью выпускников вузов на рынке труда // Фундаментальные исследования. — 2011. — № 12-4. — С. 805—808.
4. Служба новин Газета.ua [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://gazeta.ua/articles/life/_vpershedva-ukrajinski-vnz-uvijshli-v-top-700-kraschih-universitetiv-svitu/399191
5. Український випускник: погляд роботодавця [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://dif.org.ua/ua/publications/press-relizy/ukrainskii-vip.htm>.

References:

1. Krel, N. A. (2015), "Identification of signs of competitiveness of graduates from the point of view of professional pedagogy and the modern labor market", available at: http://www.superinf.ru/view_helpstud.php?id=4028 (Accessed 10 april 2015)
2. Salnikova, L. Y. (2010), "Management of development of competitiveness of University graduates in the labour market of the Ural Federal district", Regional economy. Theory and practice, vol. 17, pp. 34—39.
3. Salnikova, L. Y. (2011), "The concept of management of competitiveness of the graduates of the labour market", Fundamental research, vol. 12-4, pp. 805—808.
4. The official site of News service Newspaper. ua (2011), "For the first time two Ukrainian UNIVERSITY entered the TOP 700 best universities in the world", available at: http://gazeta.ua/articles/life/_vpershedva-ukrajinski-vnz-uvijshli-v-top-700-kraschih-universitetiv-svitu/399191 (Accessed 10 april 2015).
5. The official site of the Fund "Democratic initiatives name Ilka Kucheriv" (2014), "Ukrainian graduate: opinion of the employer", available at: <http://dif.org.ua/ua/publications/press-relizy/ukrainskii-vip.htm> (Accessed 10 april 2015).

Стаття надійшла до редакції 17.04.2015 р.