

Выпускники технических вузов на рынке труда: требования работодателей

Graduates of engineering university in the labor market: employers' requirements

doi 10.26310/2071-3010.2021.272.6.011



О. Ю. Белаш,
к.т.н., доцент, директор центра маркетинга
✉ marketing@etu.ru

O. Yu. Belash,
PhD, docent, director, Marketing center



Д. Ю. Баскакова,
к.с.н., старший специалист по маркетингу
✉ marketing@etu.ru

D. Yu. Baskakova,
PhD, marketing specialist

Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ»
St. Petersburg Electrotechnical University 'LETI'

В статье приводятся результаты мониторинга, проводимого Санкт-Петербургским государственным электротехническим университетом «ЛЭТИ» (СПбГЭТУ «ЛЭТИ») среди представителей сферы труда, основная цель которого — улучшение качества подготовки молодых специалистов в вузе в соответствии с требованиями работодателей.

В статье представлена оценка работодателями важности требований, предъявляемых к молодым специалистам при приеме на работу и динамика их изменения за 4 года. Приведены требования, при оценке важности которых мнения работодателей максимально схожи, а также требования, оценка важности которых при трудоустройстве молодых специалистов различается в зависимости от отрасли экономики, к которой принадлежит организация-работодатель.

The article content is based on monitoring research conducted among employers at the Saint-Petersburg Electrotechnical University «LETI». The main purpose of the study is to improve the quality of education at the university in accordance with the requirements of employers.

During the research, employers assessed the importance of requirements for young professionals when applying for employment. The article also shows the dynamics of changes in requirements over 4 years. The article represents the requirements in importance assessing of which the opinions of employers are similar and differ depending on the branch of the economy to which the employing organization belongs.

Ключевые слова: молодые специалисты, трудоустройство выпускников вузов, выпускники технических специальностей, опрос работодателей, отрасли экономики работодателей, компетенции, требования работодателей.

Keywords: young specialists, employment of university graduates, graduates of engineering degree programs, survey of employers, branches of the economy of the organizations- employers, competencies, employers requirements.

Введение

Одна из важных задач для системы высшего образования — это налаживание взаимодействия с представителями сферы труда с целью определения и мониторинга требований к молодым специалистам — выпускникам вузов при их трудоустройстве. Результатом такого мониторинга является актуальная информация по востребованности знаний, компетенций и навыков, предпочтений в уровне образования и опыте работы молодых специалистов, которая может служить средством для планирования и принятия стратегических решений по внесению коррективов в образовательный процесс.

Основу требований работодателей при трудоустройстве молодых специалистов составляют *знания, компетенции и навыки молодых специалистов*. Профессиональные (соответствующие определенной специальности) компетенции специалистов представлены в образовательных стандартах по направлениям подготовки.

Изучение востребованности и перечня профессиональных компетенций по различным направлениям подготовки является интересной исследовательской задачей. Однако, как подчеркивает ряд исследователей (М. Хохлова [1], О. А. Подольский и В. А. Погожина [2], О. Н. Баева и Н. П. Шерстянкина [3] и другие), выпускникам вузов недостаточно обладать профессио-

нальными компетенциями, необходимо также владеть коммуникативными, информационными и другими компетенциями для конкурентоспособности на рынке труда [1]. Такие компетенции называются базовыми. Это понятие часто понимается как синоним «ключевым квалификациям», а также дополняется Soft Skills — «мягкими навыками». А. Григорьев определяет базовые компетенции как «набор умений и навыков, квалификаций, запаса знаний и поведенческих характеристик, необходимых для успешного взаимодействия в современном деловом мире» [4].

Изучение важности наличия опыта работы у молодых специалистов технических специальностей является одной из задач проведенного СПбГЭТУ «ЛЭТИ» исследования. Результаты опроса работодателей по проблемам трудоустройства молодых специалистов, проведенного крупнейшей российской компанией интернет-рекрутмента HeadHunter, показывают, что 46% работодателей считают отсутствие опыта работы проблемой трудоустройства выпускников вуза, при этом только 13% работодателей отказывают молодым специалистам в трудоустройстве из-за отсутствия опыта работы [5]. Выводы исследования свидетельствуют о том, что проблема трудоустройства молодых специалистов без опыта работы связана с завышенными ожиданиями выпускников к уровню заработной платы.

Отметим, что в настоящей статье не изучались требования работодателей к личностным качествам

молодых специалистов, так как рассматривались только те требования, на удовлетворение которых может оказывать влияние процесс обучения в вузе.

Методика исследования

Данная статья посвящена оценке требований работодателей при трудоустройстве молодых специалистов. В статье представлены результаты исследования, проведенного СПбГЭТУ «ЛЭТИ» в 2021 году. Сбор информации осуществлялся методом анкетирования среди руководителей организаций, представителей отделов по персоналу и отделов кадров, руководителей и специалистов технических подразделений организаций. Всего в исследовании приняло участие 72 респондента из 68 организаций. Проведенное исследование позволило определить требования работодателей к знаниям, компетенциям и навыкам молодых специалистов, которыми должны обладать все лица с высшим образованием, вне зависимости от специфики получаемой специальности; отличия в оценке важности требований при трудоустройстве в зависимости от экономической деятельности организации, а также оценить динамику изменения требований работодателей за 4 года.

Требования работодателей при трудоустройстве молодых специалистов и динамика их изменения

В ходе проведения исследования представителям работодателей было предложено оценить уровень важности требований, предъявляемых к молодым

специалистам при приеме на работу по шкале «важно — отчасти важно, отчасти нет — не важно» (рис. 1).

В результате, наиболее востребованные компетенции, навыки и знания молодых специалистов в 2021 году при трудоустройстве на работу: компьютерные навыки (**90% представителей сферы труда считают данные компетенции важными**); теоретическая подготовка по специальности (**83%**); навыки самообразования (**81%**); умение работать в команде (**80%**); практическая подготовка по специальности (**72%**); коммуникативные навыки (**66%**).

Важно подчеркнуть, что работодатели не всегда удовлетворены качеством подготовки молодых специалистов по значимым для организации компетенциям. В частности, О. Н. Беленов и И. В. Шилова, проводя исследования востребованности компетенций выпускников вуза на рынке труда в Воронежской области, заключают, что «основные претензии к профессиональной подготовке выпускников связаны с нехваткой практических навыков, работодатели отмечают отсутствие элементарных навыков для выполнения практических задач, недостаток самостоятельности мышления» [6, с. 61–62]. Исследователи также ссылаются на результаты опроса студентов и выпускников вуза: в ходе оценки компетенций, в недостаточной мере сформированных в процессе обучения, молодые специалисты выделили «практические навыки по специальности» и «коммуникативные навыки» (в частности, умение проводить переговоры) [6].

Исследование СПбГЭТУ «ЛЭТИ» позволило провести сравнительный анализ оценки важности для работодателей компетенций, знаний и навыков при

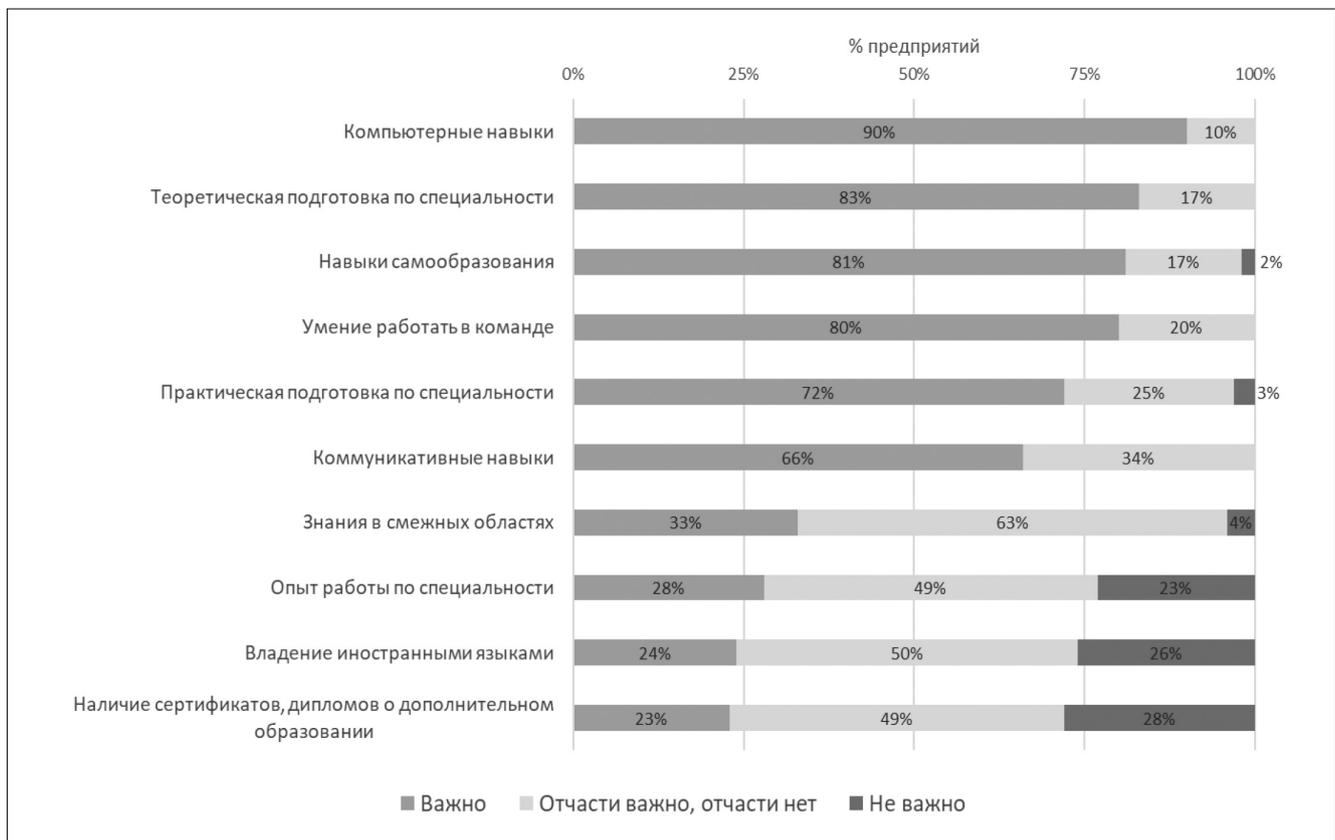


Рис. 1. Оценка важности требований, предъявляемых к молодым специалистам при приеме на работу

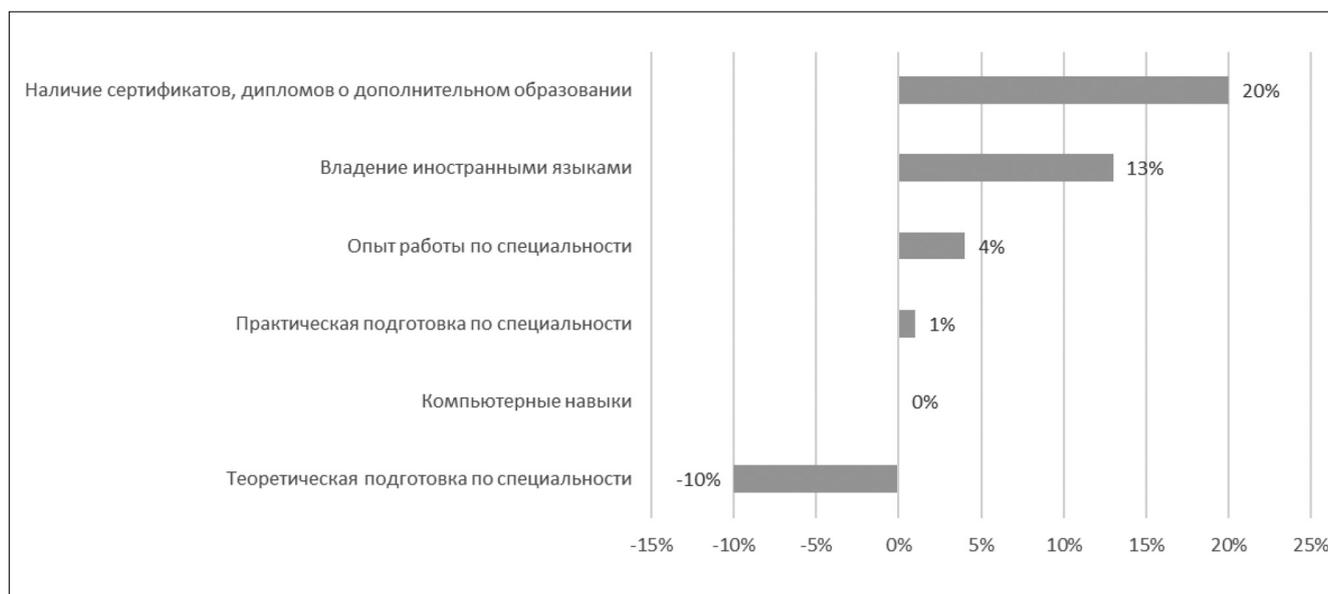


Рис. 2. Изменение важности требований, предъявляемых к молодым специалистам при приеме на работу в 2021 году относительно 2017 года

трудоустройстве молодых специалистов в 2017 году и в 2021 году (рис. 2).

В результате выявлены следующие значимые различия (различия более 10%):

- В 2021 году на 20% **увеличилась важность** наличия сертификатов, дипломов о дополнительном образовании.
- На 13% **увеличилась важность** требования к владению иностранными языками.
- На 10% **снизилась важность** теоретической подготовки по специальности.

Кроме того, исследование позволило определить требования работодателей к уровню образования молодых специалистов при приеме на работу (рис. 3).

Половина работодателей предпочитает трудоустраивать магистров или специалистов, а для другой половины уровень образования либо не имеет значения, либо предпочитают трудоустраивать бакалавров.



Рис. 3. Предпочитаемый уровень образования молодых специалистов при приеме на работу

Влияние отраслевой специфики организаций на требования при приеме на работу молодых специалистов

Результаты исследования показывают, что требования к молодым специалистам могут различаться в зависимости от отраслевой специфики работы предприятия или организации.

В исследовании принимали участие представители следующих отраслей экономики: радиотехника, информационные технологии, наука и образование, судостроение, топливно-энергетический комплекс, электроника, электротехника, медицина, машиностроение и другие. Обратим внимание, что при проведении исследования нас интересовали в первую очередь организации, трудоустраивающие выпускников вузов по направлениям подготовки, реализуемым в СПбГЭТУ «ЛЭТИ». Соответственно, результаты по отличиям в требованиях работодателей к молодым специалистам представлены преимущественно для организаций, работающих по отраслям технической направленности, и не претендуют на охват всех отраслей экономики.

Уровень требований работодателей только к двум навыкам и компетенциям одинаков и не зависит от отраслевой направленности работы организаций и предприятий — практическая подготовка по специальности и навыки самообразования.

Более подробно представим расхождения в требованиях к молодым специалистам при трудоустройстве на предприятия и организации различных отраслей экономики. Подчеркнем, что в рамках исследования значимыми расхождениями являются отличия в 10% и более от средних значений по выборке. Соответственно, ниже представлена оценка важности только для тех отраслей экономики, по которым наблюдались значимые расхождения в требованиях работодателей.

Уровень образования

При оценке требований работодателей к уровню образования «магистр» и «специалист» выпускников вузов наблюдаются наибольшие расхождения во взглядах представителей различных отраслей экономики (рис. 4).

Результаты показывают, что магистры и специалисты в наибольшей степени востребованы в электронике, электротехнике и в сфере науки и образования. В топливно-энергетическом комплексе, напротив, для 70% организаций уровень образования молодых специалистов не имеет значения — у бакалавров и магистров (специалистов) шансы на трудоустройство равнозначны.

Теоретическая подготовка по специальности

Различия важности теоретической подготовки по специальности для представителей различных отраслей экономики представлены на рис. 5.

Представители отраслей «электроника», «наука и образование» более чем на 10% чаще считают данный навык важным, чем представители других отраслей. При этом 100% опрошенных представителей отрасли «электроника» отмечают важность теоретической подготовки по специальности.

Представители отрасли «информационные технологии» в сравнении с другими отраслями имеют сниженную оценку важности теоретической подготовки по специальности при трудоустройстве вы-

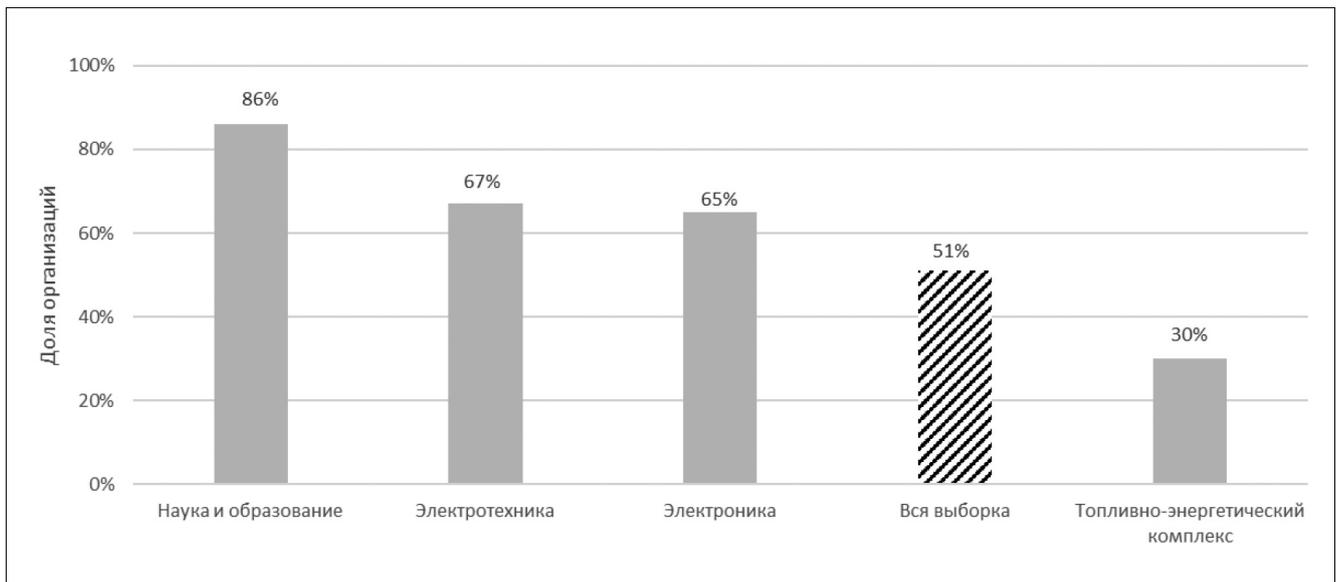


Рис. 4. Важность наличия для молодых специалистов уровня образования «магистр» или «специалист»

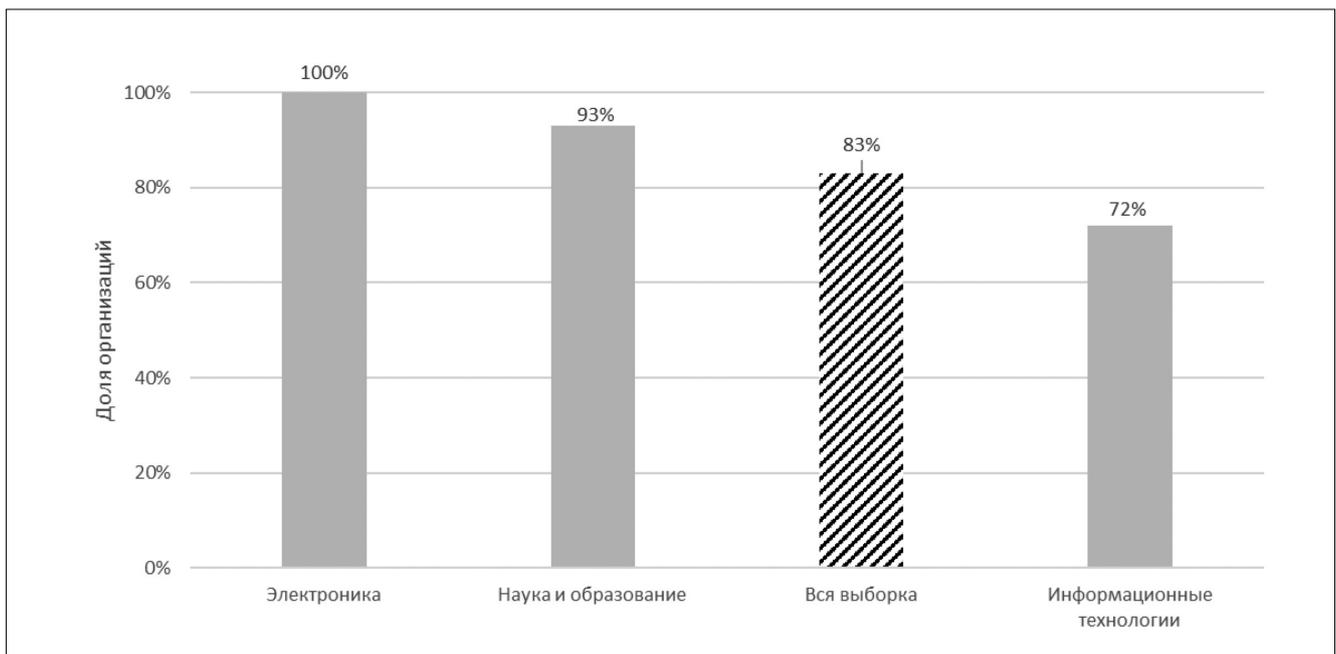


Рис. 5. Важность теоретической подготовки по специальности при трудоустройстве молодых специалистов

пускников вузов. При этом, безусловно, большая часть работодателей в сфере информационных технологий считает данные знания важными (72% представителей отрасли).

Коммуникативные навыки

Современные исследования по изучению востребованных компетенций всё больше ссылаются на значимость для работодателей коммуникативных навыков. В частности, исследовательская компания ВЦИОМ [7], приводя результаты опроса работодателей, заключает, что деловая коммуникация является одной из наиболее важных базовых компетенций для работодателей.

В проведенном СПбГЭТУ «ЛЭТИ» исследовании выявлены три области экономики, представители которых имеют различные взгляды на важность коммуникативных навыков молодых специалистов (рис. 6).

Представители отраслей «информационные технологии» и «электротехника» отмечают повышенную важность коммуникативных навыков. Забегая вперед, отметим, что представители отрасли «электротехника» в совокупности с повышенным вниманием к коммуникативным навыкам, отмечают также важность умения работать в команде на 14% чаще, чем представители других отраслей. Таким образом, можно предположить наличие специфики работы в данной отрасли, основанную на взаимодействии сотрудников компаний, которую должны учитывать представители учебных заведений при планировании и реализации программ обучения.

Представители топливно-энергетического комплекса, напротив, на 16% реже отмечают важность коммуникативных навыков молодых специалистов при приеме на работу.

Опыт работы по специальности

При оценке важности опыта работы по специальности выпускников вузов также наблюдаются разли-

чия в оценках представителей нескольких отраслей экономики (рис. 7).

Представители компаний, работающих в областях «информационные технологии» и «наука и образование» считают наличие опыта работы молодых специалистов более важным, чем представители других отраслей экономики среди исследуемых.

Наименее важно наличие опыта работы по специальности для представителей отрасли «электроника».

Другие требования к молодым специалистам

По ряду других требований также можно наблюдать расхождения в оценке важности представителями различных отраслей экономики:

- Компьютерные навыки считают важными все опрошенные представители отраслей «наука и образование» и «судоостроение», в среднем по выборке данный навык также очень востребован — 90% работодателей считают навык важным.
- Владение иностранными языками на 18% менее востребованы при трудоустройстве в компаниях, работающих в области «электроника» и на 15% менее востребованы в области «судоостроение». Подчеркнем ещё раз, что данный навык при трудоустройстве молодых специалистов называют важным только 24% работодателей.
- Наличие сертификатов, дипломов о дополнительном образовании на 15% более востребовано в сфере «наука и образование».
- Умение работать в команде считается важным на 14% чаще, чем в среднем по выборке, представителями отрасли «электротехника».

Заключение

Обобщая результаты проведенного исследования, можно подчеркнуть важность для работодателей теоретической и практической подготовки по специальности, при этом представители организаций под-

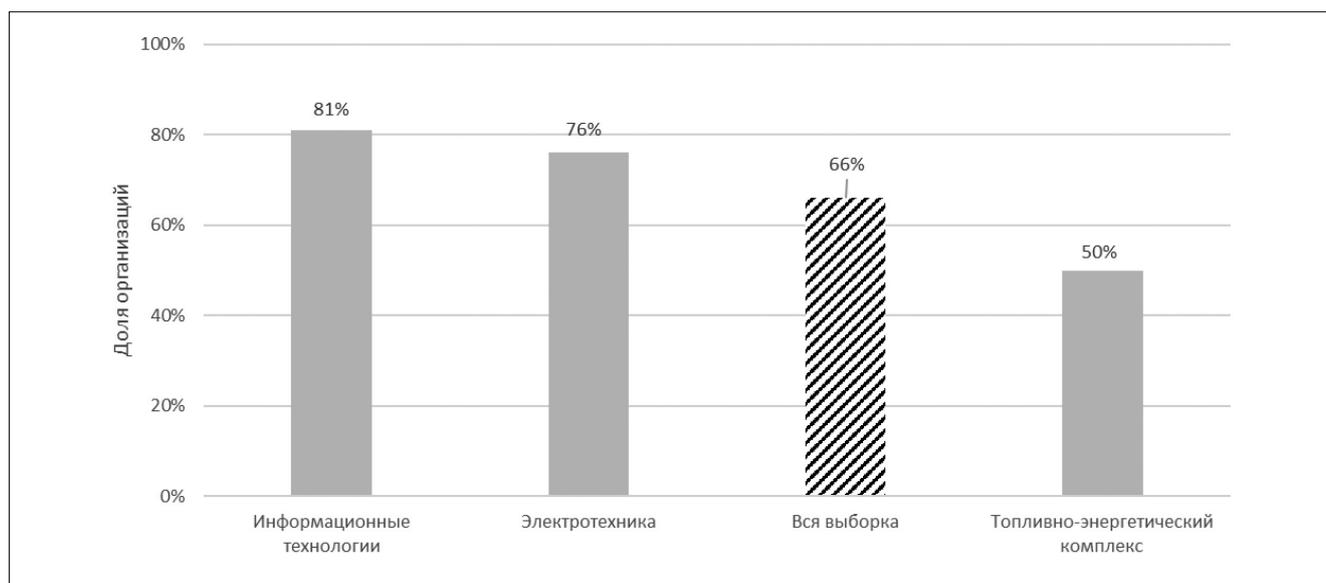


Рис. 6. Важность коммуникативных навыков при трудоустройстве молодых специалистов

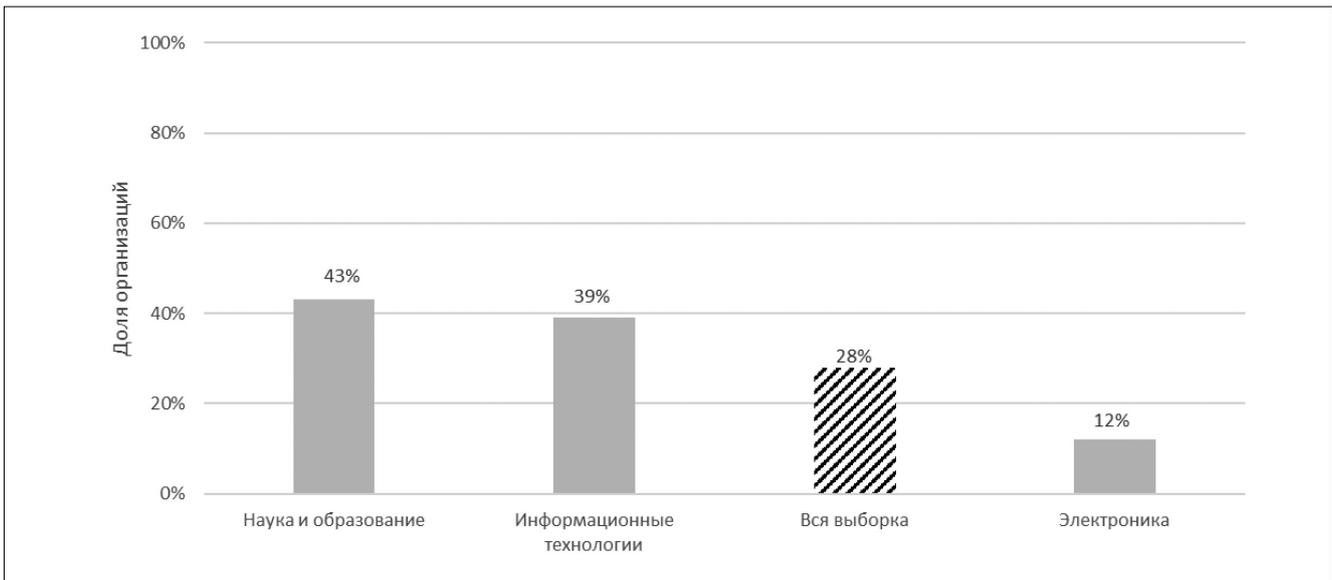


Рис. 7. Важность опыта работы по специальности при трудоустройстве молодых специалистов

черквивают необходимость усиления практической подготовки, в том числе на базе предприятий и организаций. Также представители организаций подчеркивают ряд требований к молодым специалистам технических специальностей, которые смогут сделать их более конкурентноспособными, в частности развитие умений непрерывно учиться, работать в команде, развитие Soft skills, умение находить нестандартный подход к решению задач.

Исследовательский опыт, представленный в статье, может быть использован в образовательных уч-

реждениях для определения требований к молодым специалистам работодателей различных отраслей экономики и для обновления программ обучения по различным направлениям подготовки. В частности, учитывая особенность сниженной важности для представителей отрасли «информационные технологии» теоретической подготовки по специальности выпускников вузов, необходимо проработать механизм перераспределения учебной нагрузки на более значимые для работодателей компетенции, навыки и знания, включая усиление практической подготовки.

Список использованных источников

1. М. Хохлова. Компетенции конкурентоспособного молодого специалиста: мнение работодателей и выпускников//Телескоп. 2014. № 2 (104). С. 26–31.
2. О.А. Подольский, В.А. Погожина. Ключевые компетенции выпускников и молодых специалистов при приеме на работу//Научное обозрение: гуманитарные исследования. 2016. № 1. С. 96–103.
3. О.Н. Баева, Н.П. Шерстянкина. Выявление востребованных на рынке труда компетенций: опыт эмпирического исследования//Экономика труда. 2018. № 3. С. 835–850. Doi 10.18334/et.5.3.39426.
4. А. Григорьев. Оценка и развитие базовых компетенций сотрудников//Психология и бизнес. URL: <https://psycho.ru/library/2884> (дата обращения 4.08.2021).
5. Выпускники вузов на рынке труда//Крупнейшая российская компания интернет-рекрутмента HeadHunter. URL: <https://spb.hh.ru/article/12230> (дата обращения 2.09.2021).
6. О.Н. Беленов, И.В. Шилова. Какие компетенции выпускников вузов востребованы на региональном рынке труда//Экономика труда и управление персоналом. 2017. № 1. С. 57–63.
7. Аналитический обзор «Работодатели определили требования к кандидатам: топ-5 востребованных компетенций на российском рынке»//Исследовательское агентство ВЦИОМ. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/rabotodateli-opredelili-trebovaniya-k-kandidatam-top-5-vostrebovannykh-kompetencij-na-rossijskom-rynke-truda> (дата обращения 9.08.2021).

References:

1. M. Hohlova. Competencies of a competitive young specialist: the opinion of employers and graduates. *Telescop* [Telescope], 2014, no 2 (104), pp.26–31 (in Russian).
2. O.A. Podolsky, V.A. Pogozhina. Key competences of graduates and young professionals for employment. *Naychnoe obozrenie: gumanitarnii issledovania* [Scientific Review: Humanitarian Studies], 2016, no 1, pp.96–103 (in Russian).
3. O.N. Baeva, N.P. Sherstiankina. Identification of competencies in demand on the labor market: the experience of empirical research. *Economica truda* [Labor economics], 2018, no 3, pp.835–850 (in Russian).
4. A. Grigoriev. Assessment and development of basic competencies of employees. *Psihologia i business* [Psychology and Business]. Available at: <https://psycho.ru/library/2884>
5. University graduates in the labor market//The largest Russian Internet recruitment company HeadHunter. URL: <https://spb.hh.ru/article/12230> (in Russian).
6. O.N. Belenov, I.V. Shilova. What competencies of university graduates are in demand in the regional labor market. *Economica truda i upravlenie personalom* [Labor economics and personnel management], 2017, no 1, pp.57–63 (in Russian).
7. Analytical review «Employers have determined the requirements for candidates: top-5 demanded competencies in the Russian market». Available at: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/rabotodateli-opredelili-trebovaniya-k-kandidatam-top-5-vostrebovannykh-kompetencij-na-rossijskom-rynke-truda>