

МОНИТОРИНГ ЭКОНОМИКИ ОБРАЗОВАНИЯ

Информационно-аналитические материалы по результатам социологических обследований

Выпуск № 1 (27) • 2016

Мониторинг экономики образования реализован Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» при поддержке Минобрнауки России в рамках Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 гг.

МОДЕЛИ ПОИСКА, КРИТЕРИИ НАЙМА, ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ И НАВЫКОВ ВЫПУСКНИКОВ ОСНОВНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ: МНЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

В выпуске представлены результаты опроса работодателей – руководителей компаний шести секторов экономики: промышленности, связи, строительства, торговли, транспорта и сферы деловых услуг¹. Опрос проведен НИУ ВШЭ совместно с АНО «Аналитический центр Юрия Левады» в рамках Мониторинга экономики образования (МЭО) в 2015 г.

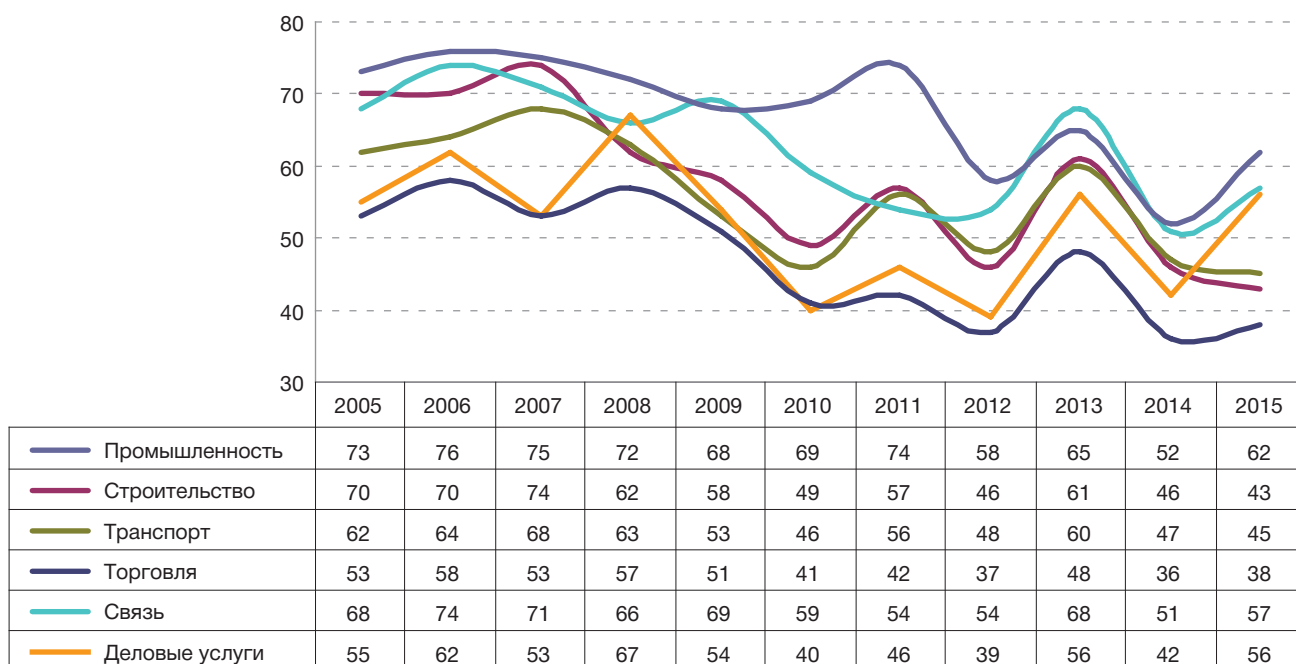
По данным опроса, выпускников профессиональных образовательных программ нанимали 48% предприятий, осуществлявших прием новых работников в течение последних двух лет. Это ниже, чем в предыдущие годы (даже во время кризиса 2009 г. выпускников нанимали больше половины компаний). «Кризисные» масштабы найма выпускников основ-

ных профессиональных образовательных программ демонстрирует и крупный бизнес – 74%, что, впрочем, более чем вдвое выше, чем в малом бизнесе. Как и раньше, наибольшим спросом пользуются выпускники, имеющие высшее образование: их нанимает каждое четвертое предприятие (для сравнения: в 2013 г. – почти 45%).

Наем выпускников по основным профессиональным образовательным программам, резко снизившийся по результатам опроса 2014 г. во всех изучаемых отраслях, смог вернуться к уровню 2013 г. лишь в промышленности (выпускников нанимали 62% предприятий, осуществлявших прием новых работников в течение последних двух лет) и сфере деловых услуг (56%) (рис. 1). По результатам опроса 2015 г., именно в этих отраслях был наиболее распростра-

¹ В опросе 2015 г. участвовали 1019 респондентов – руководителей компаний.

Рис. 1. Доля предприятий, проводивших наем выпускников по основным профессиональным образовательным программам, по отраслям (в процентах от числа компаний, нанимавших новых работников в течение последних двух лет)



Источник: Данные опроса работодателей в рамках МЭО.

нен наем выпускников. За последний год небольшой прирост доли компаний, нанимавших недавних выпускников, отмечается в связи и торговле (на 6 и 2 п.п. соответственно). Однако торговые предприятия, как и в предыдущие годы, реже остальных работодателей обеспечивали работой выпускников основных профессиональных образовательных программ. В транспортной и строительной отраслях сохраняется понижательная динамика, хотя спад оказался не таким резким (на 2 и 3 п.п. соответственно), как в предыдущий период.

Критерии найма выпускников основных профессиональных образовательных программ

При трудоустройстве выпускников российские работодатели в первую очередь обращают внимание на личные качества и навыки выпускников (рис. 2). Результаты опроса британских компаний CBI/Pearson Education and Skills Survey 2015 показывают, что в Великобритании выпускники оцениваются по тем же критериям [Pearson UK, 2015]. Однако если отечественные компании наряду с личными качествами отдают приоритет опыту работы и полученной квалификации, то британские – направлению подготовки выпускников и способности к работе в определенной области (в России эти качества оказались несколько менее значимыми).

Лишь четверть отечественных работодателей в качестве важного фактора при приеме на работу называли знание информационных и коммуникационных

технологий. Еще меньшее значение для них имеют уровень успеваемости и знание иностранного языка. Интересно, что российские компании существенно реже акцентируют внимание на грамматических и математических навыках (7% против 44% среди британских компаний) (рис. 2), а также высокой успеваемости выпускников (15% против 30%). Последнее, возможно, обусловлено тем, что в британском обществе сформировано более высокое доверие к подобным инструментам оценки уровня компетентности студентов.

Личные качества и опыт работы кандидата имеют существенное значение в большинстве компаний вне зависимости от конкретной сферы, другие критерии отбора заметно дифференцированы по отраслям.

Компании, оказывающие деловые услуги, и организации связи чаще называют среди наиболее важных показателей способность к работе в определенной области (47 и 51% соответственно) и компьютерную грамотность выпускника (34 и 30%). Также в сфере деловых услуг несколько активнее, чем в среднем, интересуются его успеваемостью (23%), чуть реже на эту характеристику обращают внимание промышленные и торговые предприятия. Для предприятий промышленности и связи в большей степени, чем для других компаний, оказалась принципиальной область подготовки выпускника (47 и 48% соответственно).

Крупные компании учитывают большее число факторов при приеме на работу по сравнению со средними или малыми. При этом руководители малого и среднего бизнеса отмечали в качестве наиболее важного из них для найма выпускника наличие у него

Рис. 2. Критерии оценки работодателями выпускников основных профессиональных образовательных программ (в процентах от числа всех опрошенных компаний)



Источники: Россия – данные опроса работодателей 2015 г. в рамках МЭО; Великобритания – данные опроса CBI/Pearson Education and Skills Survey 2015

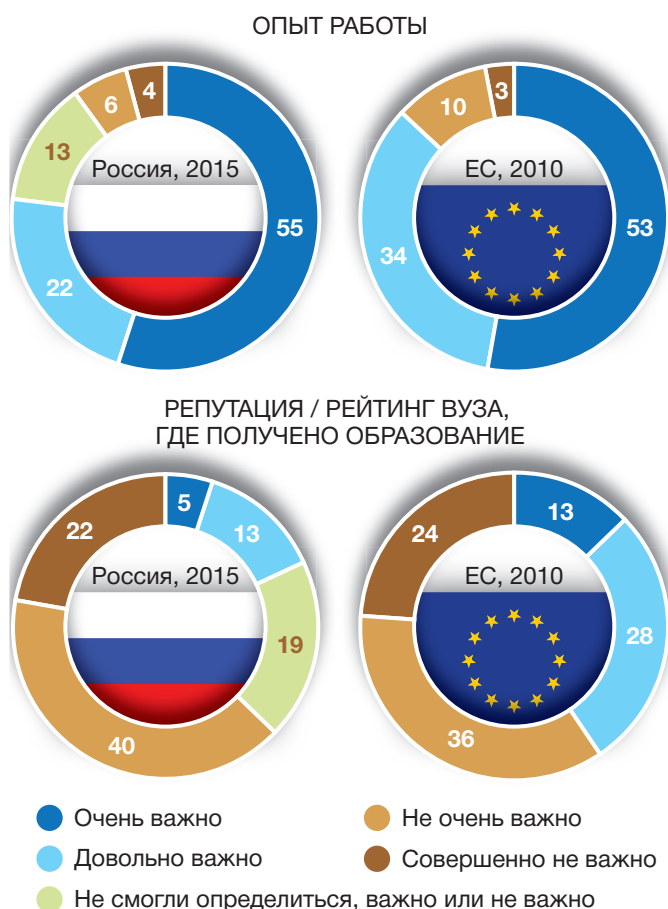
опыта работы или практики по профилю компании (49 и 52% соответственно).

При ранжировании по степени важности характеристик диплома и показателей опыта работы на первое место работодателями ставится опыт работы по профильной специальности. Так, при найме выпускника с дипломом о высшем образовании «вес» данного фактора – 4,2 балла из 5. Вторым по значимости критерием для трудоустройства такого выпускника является наличие любого диплома о высшем образовании (3,3 балла), третьим – опыт работы у выпускника (3,1 балла). Престиж вуза, выдавшего диплом о высшем образовании, был оценен в 2,4 балла, а «красный» диплом – в 2 балла. Примечательно, что на эти показатели обращают незначительное внимание даже в крупных компаниях, где наиболее избирательно подходят к оценке выпускников.

Результаты опроса руководителей европейских компаний, проведенного в рамках исследовательского проекта Евробарометр² [European Commission, 2010], показывают, что европейские работодатели столь же часто, как и российские, указывают на не-

² В опросе приняли участие 7036 компаний из 27 стран Европейского союза.

Рис. 3. Отношение работодателей к опыту работы и престижу вуза при приеме на работу выпускника с высшим образованием (в процентах от числа опрошенных компаний)



Источники: Россия – данные опроса работодателей 2015 г. в рамках МЭО; ЕС – данные опроса Евробарометра 2010 г.

обходимость опыта работы у выпускника (рис. 3). Наиболее солидарны с российскими компаниями из Великобритании и Германии. Вместе с тем для руководителей европейских компаний существенно менее значима репутация вуза, который окончил претендент на вакантную должность, – этот фактор указали 41% руководителей европейских компаний (в России – 18%). Аналогичные российским работодателям оценки давали руководители компаний в Венгрии, Нидерландах и Великобритании.

В России ключевыми личностными качествами были признаны интерес к работе (64%), готовность брать на себя ответственность (55%) и умение работать в коллективе (54%). Адаптивность и способность самостоятельно ориентироваться в рабочих ситуациях также находятся в списке важнейших навыков. Так, почти половина работодателей назвали умение учиться, осваивать новое, 44% – организовывать собственную работу, и 40% – находить решения в нестандартных ситуациях. На аналитические навыки выпускников обращается внимание реже – не более чем в 20% случаев (рис. 4).

Компаниями сферы деловых услуг чаще, чем остальными, упоминались среди важных качеств аналитические навыки потенциального сотрудника (31%), а торговыми компаниями – общее понимание принципов работы с клиентами и работы компании (41%), что может быть связано со спецификой работы в указанных отраслях. Руководители компаний связи чаще называли умение находить решение в нестандартных ситуациях (62%) и способность работать в команде (66%).

Для руководителей предприятий малого бизнеса в большей степени, чем для остальных, важны такие личные характеристики выпускника, как умение работать в команде (61%), общее понимание принципов взаимодействия с клиентами и работы компании (28%), умение находить решение в нестандартных ситуациях (47%). Гибкость и адаптивность – неотъемлемые условия функционирования малого бизнеса, соответственно, такие качества требуются и от работника, чтобы наиболее быстро «вписаться» в формат работы предприятия. Для крупного бизнеса, напротив, возрастает значимость умений учиться (61%) и находить решение в нестандартных ситуациях (47%).

Модели поиска недавних выпускников основных профессиональных образовательных программ

Рассмотрим, какие инструменты используют работодатели при поиске недавних выпускников основных профессиональных образовательных программ. Самыми популярными каналами оказались размещение рекламы о вакансиях и обращение в рекрутинговые агентства: об этом сообщили почти две трети рабо-

Рис. 4. Личностные качества и навыки, наиболее необходимые для успешного трудоустройства и карьеры: 2015 (в процентах от численности работодателей, называющих в качестве основного критерия найма наличие у работника определенных качеств, навыков)



Источник: Данные опроса работодателей в рамках МЭО.

Рис. 5. Способы поиска выпускников основных образовательных программ: 2015 (в процентах от числа компаний, проводивших поиск выпускников)



Источник: Данные опроса работодателей в рамках МЭО.

тодателей (рис. 5). Такой подход требует некоторых финансовых вложений, одновременно позволяя сократить временные затраты на поиск потенциального сотрудника. Около половины работодателей искали работников с помощью практик и стажировок у себя на предприятии, а 38% – через ярмарки вакансий для выпускников. Реже всего предприятия прибегали к таким способам, как организация преподавания сотрудников компании, открытие своих кафедр, участие в разработке учебных программ. Таким образом, компании менее всего оказались вовлечены в тесное сотрудничество с образовательными организациями, которое может обеспечить продолжительный и обоснованный отбор наиболее подходящих студентов в процессе их обучения.

Руководители компаний малого бизнеса подбирают на работу выпускников преимущественно через рекламу о вакансиях и кадровые агентства. Средние и крупные предприятия используют более разнообразные способы поиска: проводят у себя на предприятиях практики и стажировки (48% средних и 72% крупных компаний), участвуют в ярмарках вакансий (40 и 56% соответственно), взаимодействуют с центрами занятости и ассоциациями выпускников (37 и 35%). Крупные компании, как и успешные, заметно чаще, чем остальные, налаживают тесное сотрудничество с образовательными организациями, открывая кафедры, организовывая преподавание силами своих сотрудников и т.д.

Успешные компании тщательнее подходят к отбору выпускника на вакантную должность и прибегают к более широкому спектру инструментов, чем большинство работодателей. Хотя самыми распространенными способами поиска и в этих компаниях остаются реклама о вакансиях и обращение в рекрутинговые агентства (71%), успешные компании чаще остальных (63%) организуют практики и стажировки для студентов. Другие способы поиска, которые мало распространены среди большинства компаний, активно использовались успешными компаниями, в частности, сотрудничество с центрами занятости выпускников (35%), презентации своих компаний в образовательных организациях (21%), организация преподавания своими сотрудниками в образовательной организации, открытие кафедр в образовательных организациях (15%).

Следует отметить, что из шести изучаемых в рамках МЭО секторов экономики наиболее обширный набор стратегий поиска и привлечения выпускников используется в промышленности. Так, руководители промышленных предприятий часто организуют практики и стажировки, чтобы отобрать выпускников, а также прибегают к участию в ярмарках вакансий (50%), взаимодействию с центрами трудоустройства выпускников (36%) и организации презентаций компаний в образовательных организациях (23%).

Оценка профессиональных качеств и навыков выпускников основных профессиональных образовательных программ

Руководители компаний в целом не вполне удовлетворены имеющимися профессиональными знаниями недавних выпускников, поступающих на работу в компании. Профессиональная подготовка выпускников программ высшего образования оценивается в 3,7 балла (по пятибалльной шкале); тех, кто получил СПО по программе подготовки специалиста среднего звена, – 3,6 балла, по программе подготовки квалифицированных рабочих – 3,5 балла. Умение переучиваться, осваивать новые навыки в профессии работодатели оценивают несколько выше: выпускники вузов и выпускники по программам подготовки специалистов среднего звена получили по 4,1 балла, выпускники по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих – 3,8 балла.

Интересно отметить, что в компаниях, не осуществлявших инновационных мероприятий, уровень профессиональных знаний выпускников оценивали выше. Наряду с этим руководители инновационно активных компаний больше внимания уделяли умению выпускников переучиваться, осваивать новое в профессии (разница в оценках с остальными компаниями составляет почти полбалла по пятибалльной шкале). Очевидно, для работы на таких предприятиях эти качества являются необходимыми. Кроме того, крупный бизнес, где чаще внедряются инновации, может позволить себе более тщательный отбор кандидатов на вакантные места.

У работодателей в России и Великобритании довольно схожее мнение о выпускниках. Так, по данным британского опроса 2014 г. [UK Commission for Employment and Skills, 2014], подготовкой выпускников колледжей удовлетворены 74% руководителей компаний, выпускников университетов – 84%.

Что касается навыков и качеств, не связанных с профессиональными знаниями и умением переучиваться, но также необходимых выпускникам для успешной адаптации на рабочем месте в компаниях, то к некоторым из них у работодателей оказывается существенно больше претензий.

Большинство работодателей в целом удовлетворены социальными навыками выпускников, их уровнем интереса к работе, представлениями о выбранной сфере, пониманием принципов функционирования компании, организации производства, а также умением планировать свое рабочее время (рис. 6, 7). Однако претензии вызывали недостаток навыков анализа и умения решать рабочие задачи в нестандартных ситуациях, которые крайне необходимы для принятия самостоятельных и адекватных решений в нестандартных условиях. Недостаточный опыт работы оказался слабым местом как у выпускников программ высшего образования, так и у окончивших обучение по про-

граммам СПО. Только чуть более трети опрошенных работодателей удовлетворены опытом работы выпускников по профилю компании, по специфике вакансии.

По мнению работодателей, выпускники программ СПО проигрывают тем, кто получил высшее образование, и по основным универсальным навыкам (soft skills), хотя разрыв здесь можно признать умеренным (рис. 6, 7). Наиболее значительные различия отмечаются в оценках аналитических навыков и умения

находить решения в нестандартных ситуациях. Так, аналитическими навыками выпускников вузов были удовлетворены 55% работодателей, а выпускников программ СПО – 43%.

Мнения российских и британских работодателей о выпускниках, получивших среднее профессиональное образование, различаются по нескольким аспектам. В России работодатели чаще выражали удовлетворенность их умением организовывать свое рабочее время, представлениями о выбранной про-

Рис. 6. Удовлетворенность работодателей основными профессиональными навыками, качествами выпускников программ СПО (процент руководителей компаний, удовлетворенных указанными качествами выпускников среди нанимавших недавних выпускников)



Источники: Россия – данные опроса работодателей 2015 г. в рамках МЭО; Великобритания – данные опроса CBI/Pearson Education and Skills Survey 2015.

Рис. 7. Удовлетворенность работодателей основными профессиональными навыками, качествами выпускников программ высшего образования (процент руководителей компаний, удовлетворенных указанными качествами выпускников среди нанимавших недавних выпускников)



Источники: Россия – данные опроса работодателей 2015 г. в рамках МЭО; Великобритания – данные опроса CBI/Pearson Education and Skills Survey 2015.

фессии, знаниями о принципах работы компании, организации производства (рис. 6). Но что касается уровня развития аналитических навыков и умения работать в нерутинных ситуациях, то британские выпускники колледжей в большей степени подготовлены к требованиям своих работодателей.

В крупном и малом бизнесе сложились похожие мнения по поводу большинства рассматриваемых личных качеств, характеристик выпускников, исключение составляют оценки умения организовывать свою работу и интереса к работе. Названные качества выпускников в меньшей степени устраивают представителей малого бизнеса. Возможно, это связано с тем, что малые предприятия не имеют ресурсных возможностей для привлечения наиболее качественной рабочей силы, которые есть у крупного бизнеса.

Если говорить о специалистах, недавно получивших высшее образование, то в Великобритании они больше соответствуют требованиям своих компаний практически по всем общетрудовым качествам [Pearson UK, 2015] (рис. 7). Российские выпускники не отвечают запросам рынка труда по аналитическим навыкам, навыкам самоорганизации, умению выполнять задачи в нестандартных ситуациях. В частности, умением выпускников находить решения в нестандартных ситуациях удовлетворены почти 80% компаний в Великобритании и только 45% в России.

Имеющимся у выпускников университетов опытом работы удовлетворены почти 60% британских и менее 40% российских компаний. Подобные различия

оценок работодателей по этому показателю наблюдаются и в отношении выпускников программ СПО. Возможно, причина здесь в том, что подготовка в британских колледжах и особенно в университетах, в отличие от российской системы профессионального образования, в большей степени ориентирована на расширение возможностей приобретения студентами опыта работы по нужному профилю.

Крупные российские предприятия чаще, чем компании малого и среднего бизнеса, удовлетворены основными качествами выпускников, получивших высшее образование. Исключение составляют лишь умение находить решение в нестандартных ситуациях и наличие соответствующего опыта работы – этими характеристиками компании малого бизнеса оказались довольны чаще, чем остальные. Как отмечалось, возможно, крупным компаниям удастся подобрать выпускников, обладающих более высоким уровнем профессиональных компетенций.

Российские компании, внедрявшие инновации, и те, которые не проводили подобных мероприятий, одинаково оценили такие качества выпускников, как аналитические навыки (по 55%), умение находить решение нестандартных проблем (45 и 44% соответственно), общее понимание принципов работы с клиентами и организации производства (68 и 70%) и умение организовывать свою работу (55 и 56%). Кроме того, в компаниях, внедрявших инновации, были более удовлетворены интересом к работе у выпускников, их представлениями о выбранной сфере деятельности, навыками работы в команде.

Литература:

European Commission (2010) Employer's Perception of Graduate Employability // Flash Eurobarometer. № 304. http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_304_en.pdf (дата обращения: 20.07.2016).

Pearson UK (2015) Inspiring Growth. CBI/Pearson Education And Skills Survey 2015: <http://cbi.binarydev.net/reports/education-and-skills-survey-2015/education-and-skills-survey-2015/> (дата обращения: 15.07.2016).

UK Commission for Employment and Skills (2014) Employer Perspectives Survey 2014: UK Results. <https://www.gov.uk/government/publications/employer-perspectives-survey-2014> (дата обращения: 20.07.2016).

Над материалом работали:
Н.В. Бондаренко, Т.С. Лысова
