

Спрос и предложение на компетенции в Красноярском крае

(по материалам исследования «Соответствие спроса и предложения на компетенции и профессиональное образование в Красноярском крае»)

Исследование «Соответствие спроса и предложения на компетенции и профессиональное образование в Красноярском крае»¹ осуществлялось в соответствии с концептуальной рамкой проекта Всемирного банка «Соответствие спроса и предложения на профессиональное образование и навыки в России», методологией, разработанной Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики».

Постановка задачи

За последние 20 лет рынок труда Красноярского края изменился радикально. После социально-экономической трансформации начала 90-х годов закрылось большое количество крупных промышленных предприятий, появился масштабный сектор услуг, начали свою деятельность сотни индивидуальных предпринимателей, малых и средних фирм, организации, реализующие крупные инвестиционные проекты.

Социально-экономические изменения в жизни региона привели к росту дисбаланса на рынке труда и, как следствие, к формированию существенных различий между представлениями студентов СПО о востребованности тех или иных квалификационных характеристик профессионала на рынке труда и оценками работников предприятий, организаций. Однако, количественные характеристики, масштаб этого дисбаланса был не явлен. Очевидно, что разрыв может иметь различные показатели в зависимости от сектора экономики и вида предприятия, а также от спектра востребованных компетентностей работников. Предполагалось, что социологическое исследование позволит получить реальное представление о рассогласовании между спросом и предложением на навыки, умения и компетентности по основным массовым профессиям, по которым ведется подготовка в системе среднего профессионального образования в крае. Было опрошено свыше 900 студентов учреждений СПО, свыше 400 представителей организаций края. Вопросы, касающиеся спроса на навыки, умения, компетентности и обучение задавались в отношении трех категорий работников: руководители, специалисты, рабочие и служащие низшего звена.

Методология исследования

Сегодня проблема развития компетентностей, умений, навыков находится в центре внимания исследователей и лиц, определяющих образовательную политику во всем мире. Программа аналитической и консультационной деятельности Всемирного банка включает ряд направлений, связанных с развитием компетентностей, умений, навыков. Концепция «Профессиональные навыки, способствующие росту занятости и производительности (СТЕР)» представляет собой стратегическое руководство для лиц, определяющих политику, которое можно использовать при разработке систем развития компетентностей, умений, навыков, способствующих росту занятости и увеличению производительности труда.

Данное исследование проведено на основе концепции «СТЕР» и при использовании адаптированных методик и инструментов для рынка труда Красноярского края. Кратко опишем использованные методологию и концептуальные представления.

¹ проведено в 2012 году при поддержке КГАУ «Красноярский краевой фонд поддержки научной и научно-технической деятельности»

Компетентности, навыки, получаемые человеком в сфере формального образования и за ее пределами можно разделить три большие группы:

1. Академические навыки, умения, компетентности – это навыки, умения, компетентности, связанные с умелым использованием предметных знаний, закономерностей, моделей, алгоритмов, концепций при решении предметных задач разного уровня сложности (математика, естественные науки, грамотность, иностранные языки). Уровень владения этими навыками, умениями, компетентностями может быть измерен при помощи специальных тестов.

2. Технические/профессиональные навыки, умения, компетентности – это специальные знания, навыки, умения, компетентности, связанные с решением профессиональных задач в рамках конкретной профессиональной деятельности.

3. Общие навыки, умения, компетентности – это навыки, умения, компетентности, которые используются в разных профессиях и не сводятся к техническим/профессиональным. К ним относятся когнитивные навыки, компетентности (способность к критическому мышлению, решению проблем, компьютерная грамотность и др.), некогнитивные навыки, умения, компетентности (коммуникативные навыки, навыки командной работы, лидерские качества), другие личностные характеристики, способствующие увеличению производительности труда.

Эти компетентности, навыки лишь частично формируются системой образования, значительная их часть осваивается в семье, благодаря жизненному опыту и социальному окружению, часть осваивается непосредственно в процессе работы. Однако с точки зрения возможности воздействия на предложение компетентностей на рынке труда именно система профессионального образования является ключевой сферой приложения усилий, поскольку семья, социальное окружение, внутрикорпоративное обучение – это области, где возможности маневра для государственной образовательной политики крайне ограничены.

В рамках данного исследования основное внимание было сосредоточено на общих и технических (узко-профессиональных) компетентностях, умениях, навыках, поскольку целевой группой исследования являлись выпускники учреждений среднего профессионального образования и результаты исследования предполагалось использовать для выработки предложений по улучшению деятельности ОУ СПО.

Для опроса был сформирован следующий перечень компетентностей, навыков, личностных характеристик (см. Таблицу № 1) достаточно полный по отношению к цели нашего исследования и соответствующий методологии исследования, предложенной Всемирным банком, НИУ ВШЭ. В нем были выделены следующие группы характеристик:

- когнитивные компетентности, умения, навыки,
- некогнитивные компетентности, умения, навыки,
- личностные особенности, характеристики,
- технические (узко-профессиональные) компетентности, умения, навыки.

Когнитивные компетентности, умения, навыки – это интеллектуальные навыки, умения, компетентности, связанные со способностью обрабатывать информацию, понимать смысл текстов, решать абстрактные задачи, использовать теоретические знания в жизненных ситуациях. Когнитивные навыки формируются за счет различных факторов – врожденных способностей, влияния семьи и социального окружения, формального и неформального образования, при этом образование считается ключевым компонентом этого процесса. По мнению работодателей, когнитивные навыки, умения, компетентности признаются чрезвычайно важными не только для руководителей и специалистов, но и для квалифицированных рабочих.

К некогнитивным навыкам, умениям, компетентностям² обычно относят некогнитивные способности, связанные с поведением людей в группах, в

² Некогнитивные навыки, умения также называют «мягкими» навыками, умениями (soft skills).

организационных и социальных взаимодействиях, социальные навыки. Исследования последних лет показывают, что некогнитивные навыки, умения, компетентности, по крайней мере, столь же важны, как и когнитивные навыки, умения, компетентности (Bowles and Gintis, 1976; Jencks, 1979; Heckman et al., 2006). Некогнитивные навыки, умения, компетентности вознаграждаются работодателем, поскольку они влияют на стимулы к работе, участие в командной работе и поддержку других работников. Они определяющим образом сказываются на усердии работника и стабильности занятости, содействуют неформальному обучению на рабочем месте, облегчают адаптацию к внешним условиям. Все это увеличивает производительность труда, позволяет экономить на издержках контроля над работниками и на издержках, связанных с наймом и увольнением работников.

Таблица 1. Перечень навыков, умений, компетентностей, личностных характеристик, использованных в исследовании

Когнитивные
<i>Когнитивные базовые</i>
Навыки, умения чтения и письма
Навыки, умения счета, применения математики для решения практических задач
Знание иностранных языков
<i>Когнитивные высокого порядка</i>
Способность принимать нестандартные решения, предпринимать нестандартные действия
Умение решать возникающие на работе проблемы
Умение планировать работу (свою и при необходимости других)
Некогнитивные (Социальные и Поведенческие)
Умение работать с людьми
Лидерские качества
Способность работать самостоятельно
Способность сотрудничать с другими
Личностные особенности, характеристики
<i>«Большая Пятерка» / Черты Характера</i>
Добросовестность (серьезно относится к работе, трудолюбив, работает эффективно)
Эмоциональная стабильность (расслаблен, устойчив к стрессу, не беспокоится и не нервничает по мелочам)
Неконфликтность (легко прощает людей, внимателен, добр, вежлив)
Экстравертность (разговорчив, напорист, дружелюбен, общителен)
Открытость к новым идеям (оригинален, имеет много новых идей, имеет активное воображение)
Технические (узко-профессиональные, связанные с работой)
Технические навыки, относящиеся к выполняемой работе (например, машинистка – навыки набора текста; бухгалтер – бухгалтерский учет)

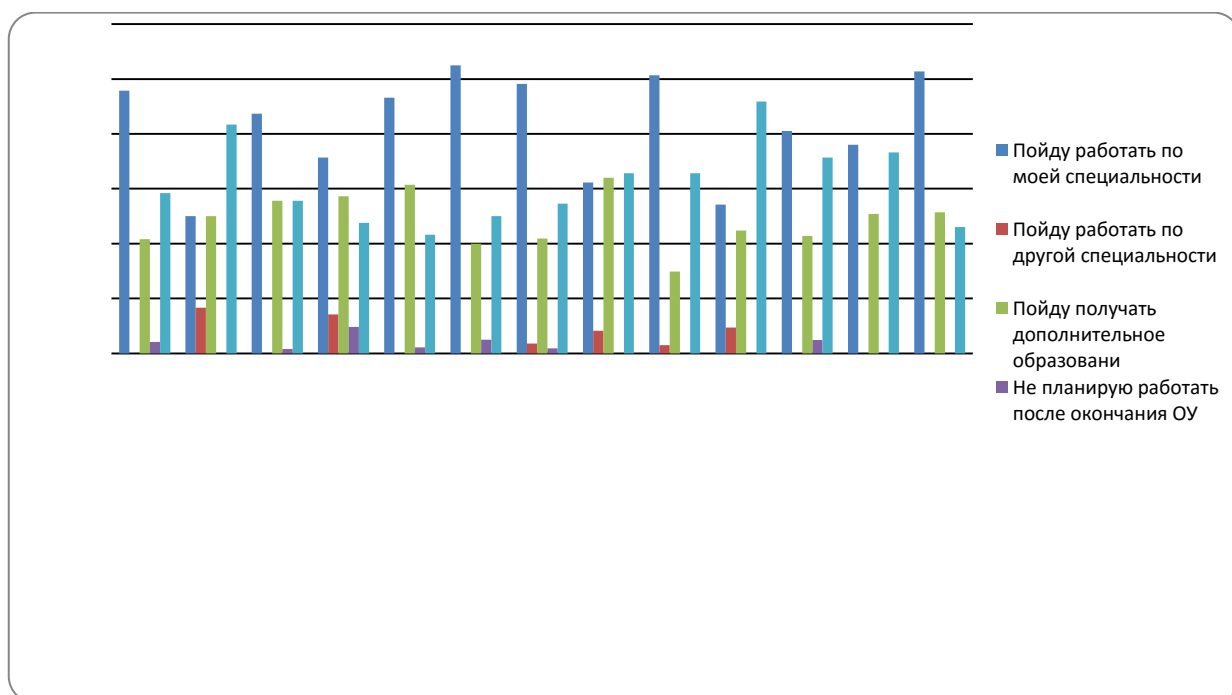
Для характеристики личностных качеств специалистами кадровых служб используются различные методики, позволяющие описать психологические особенности работника важные для качественного выполнения работы. Однако наибольшее признание в качестве стандарта де-факто получила методика описания личностных качеств «Большая 5».

Пятифакторный личностный опросник, широко известный среди психологов и специалистов по кадровой работе как «Большая пятерка» (иногда называют «Великолепная пятерка»), был разработан американскими психологами Р. МакКрае и П. Коста в 1983-1985 гг. Данный тест предназначен для экспресс-диагностики уровня выраженности пяти так называемых «больших» факторов темперамента и характера. Это название они получили в 60-80-е годы в ходе масштабных статистических и психолингвистических исследований, проведенных независимыми группами специалистов из разных стран. Одной из таких работ было опубликованное в 90-е годы исследование русскоязычной лексики личностных черт, проведенное А.Г. Шмелевым и В.И. Похилько.

Студенты ОУ СПО: представления о рынке труда, ожидания от будущей работы, спрос на образование

Только часть опрошенных респондентов намеревается пойти работать по своей специальности. Наибольшее количество респондентов (около 50%) намеревается работать по специальности среди обучающихся по специальностям «Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника», «Строительство и архитектура», «Электронная техника, радиотехника и связь», «Металлургия, машиностроение и материалобработка», «Гуманитарные науки», «Сельское и рыбное хозяйство». «Аутсайдерами» являются специальности «Информатика и вычислительная техника», «Социальные науки»: по данным специальностям собираются работать около 25 % опрошенных респондентов.

Диаграмма 1. Распределение ответов на вопрос «Представляете ли Вы, чем будете заниматься после окончания ОУ СПО».



Следует отметить, что достаточно большое количество респондентов (в среднем 20-30 %) после окончания ОУ СПО собираются продолжать свое обучение. В большей

степени это относится к студентам получающим образование по направлениям «Сельское и рыбное хозяйство», «Транспортные средства». В меньшей - «Электронная техника, радиотехника и связь».

Работать по другой специальности готово некоторое количество (около 8 %) студентов ОУ СПО по направлениям «Социальные науки» и «Сфера обслуживания».

Студенты демонстрируют высокий уровень неопределенности относительно перспектив своего профессионального будущего (диапазон ответов «Еще не знаю» на этот вопрос от 23% «Строительство и архитектура» до 46 % «Информатика и вычислительная техника»). Это свидетельствует о недостаточном уровне профориентационной работы в системе профессионального образования.

Далее приводятся таблицы и диаграммы, в которых представлены мнения студентов о достаточности получаемого ими образования для поиска хорошей работы после окончания образовательного учреждения.

Диаграмма 2. Доля студентов ОУ СПО считающих, что получаемого образования достаточно, чтобы найти хорошую работу.



Только около 50 % опрошенных респондентов считают, что полученного образования достаточно для получения хорошей работы. Так считают студенты, обучающиеся по программам высокоинтеллектуальных технических специальностей (энергетика, энергетическое машиностроение, электротехника, металлургия, машиностроение, материалобработка, электронная техника, радиотехника и связь), а также «Экономика и управление», «Сфера обслуживания». Экстремально низкие значения по этому показателю (менее трети опрошенных респондентов) по направлению «Социальные науки» и «Гуманитарные науки». Одновременно, обучающиеся по указанным направлениям в большинстве случаев (65 %) уверены в невозможности найти хорошую работу в соответствии с полученной специальностью. Обучающиеся по

направлению «Социальные науки» демонстрируют высокий уровень неуверенности в собственных профессиональных перспективах (25 % респондентов затруднились ответить на поставленный вопрос).

Неожиданным является факт, что студенты обучающиеся по такой современной, востребованной специальности как «Информатика и вычислительная техника» скептически относятся к своей возможности найти хорошую работу после окончания обучения (таких ответов более половины). Это свидетельствует о слабой осведомленности студентов о рынке труда.

При этом согласно данным опроса, студенты, обладающие высокими образовательными успехами, достигшие определенных результатов и обладающие в достаточной степени перечисленными компетентностями имеют адекватное ожидание по уровню заработной платы. Студенты с низким уровнем подготовки разделились на две группы: ожидающие минимального уровня заработной платы или «заоблачного» уровня оплаты своего труда. В качестве подтверждения можно привести следующие примеры: 33,3 % студентов, не имеющих опыта решения практических проблем, 36,4 % студентов, не имеющих практики использования компьютера (по собственной оценке), рассчитывают на получение заработной платы на уровне свыше 60 000 рублей в месяц. Это, безусловно, является серьезным демотивирующим фактором, препятствующим овладению ими компетентностями, востребованными на рынке труда края.

Основные институции формирования навыков и компетентностей

Как видно из таблицы 2, такие навыки и компетентности, как компетентность в области чтения и письма (умение работать со сложными текстами, письменно оформлять свои мысли), умения и навыки счета (умение применять основы математики для решения практических задач), знание иностранных языков формируются, по мнению опрошенных, в основном, (более 50 % случаев) в общеобразовательной школе.

Узко-профессиональные навыки, относящиеся к специальности, по которой учится респондент (напр., бухгалтер – бухгалтерский учет) осваиваются, как правило, в ОУ СПО. А формирование добросовестности (дисциплинированности, организованности, надежности), эмоциональной стабильности (устойчивости к стрессу), неконфликтности связаны, в первую очередь, с воспитанием в семье.

Достаточно часто (30-50 % случаев) знание иностранных языков, умение работать с людьми, лидерские качества, способность принимать нестандартные решения, предпринимать нестандартные действия, умение решать возникающие в ходе работы проблемы, способность работать самостоятельно, способность сотрудничать с другими, умение планировать деятельность (свою и при необходимости других), экстравертность, открытость к новым идеям формируются, по мнению респондентов, в системе специального образования, а в общеобразовательной школе - умение работать с людьми, лидерские качества, способность работать самостоятельно, способность сотрудничать с другими людьми, добросовестность (дисциплинированность, организованность, надежность), неконфликтность, экстравертность, открытость к новым идеям.

Также достаточно часто умения решать проблемы и способность работать самостоятельно, умения работать с людьми формируется в семье, а умение работать с людьми еще и на работе.

В системе дополнительного образования (секции, кружки, спортивные, художественные, музыкальные школы) рассматриваемые в данном исследовании навыки, компетентности, формируются, по мнению студентов, лишь иногда (10-30 %) или достаточно редко (меньше 10 %).

Таблица 2. Распределение ответов студентов на вопрос «Как Вы считаете, где главным образом сформировались у Вас следующие навыки, компетентности, личностные характеристики»

	Школа	СПО	Работа	Семья	Секции, кружки, спортивные, художественные, музыкальные школы	Умения и навыки отсутствуют
умения и навыки чтения и письма (умение работать со сложными текстами, письменно оформлять свои мысли).	78,5%	16,1%	2,6%	16,0%	2,4%	0,1%
умения и навыки счета (умение применять основы математики для решения практических задач).	69,1%	25,7%	8,7%	13,1%	1,7%	1,5%
знание иностранных языков	59,2%	39,3%	3,5%	4,1%	3,6%	4,4%
профессиональные навыки, относящиеся к специальности, по которой вы учитесь (напр., бухгалтер – бухгалтерский учет)	6,3%	76,8%	15,0%	7,4%	3,3%	1,8%
умение работать с людьми	34,6%	32,5%	30,4%	30,3%	14,8%	0,4%
лидерские качества	40,3%	25,5%	16,4%	20,8%	16,2%	3,3%
способность принимать нестандартные решения, предпринимать нестандартные действия	25,7%	30,3%	18,4%	26,5%	15,7%	2,8%
умение решать возникающие в ходе работы проблемы	29,2%	31,7%	26,4%	30,2%	10,6%	1,1%
способность работать самостоятельно	41,6%	31,0%	25,8%	35,7%	7,8%	0,3%
способность сотрудничать с другими	40,8%	40,6%	27,1%	23,9%	14,3%	0,4%
умение планировать работу/деятельность (свою и при необходимости других)	28,5%	35,8%	25,1%	25,1%	8,0%	0,9%
добросовестность (дисциплинированность, организованность, надежность)	41,0%	25,6%	17,5%	51,1%	11,8%	0,6%
эмоциональная стабильность (расслаблен, устойчив к стрессу, не беспокоится и не нервничает по мелочам)	23,6%	20,2%	12,1%	50,5%	15,4%	3,9%
неконфликтность (легко прощает людей, внимателен, добр, вежлив)	31,4%	21,0%	10,0%	53,0%	9,6%	2,7%
экстравертность (разговорчив, напорист, дружелюбен, общителен)	38,5%	32,4%	17,0%	39,4%	15,6%	1,2%
открытость к новым идеям (оригинален, имеет много	32,8%	31,7%	16,2%	27,5%	14,5%	3,3%

новых идей, имеет активное воображение)						
---	--	--	--	--	--	--

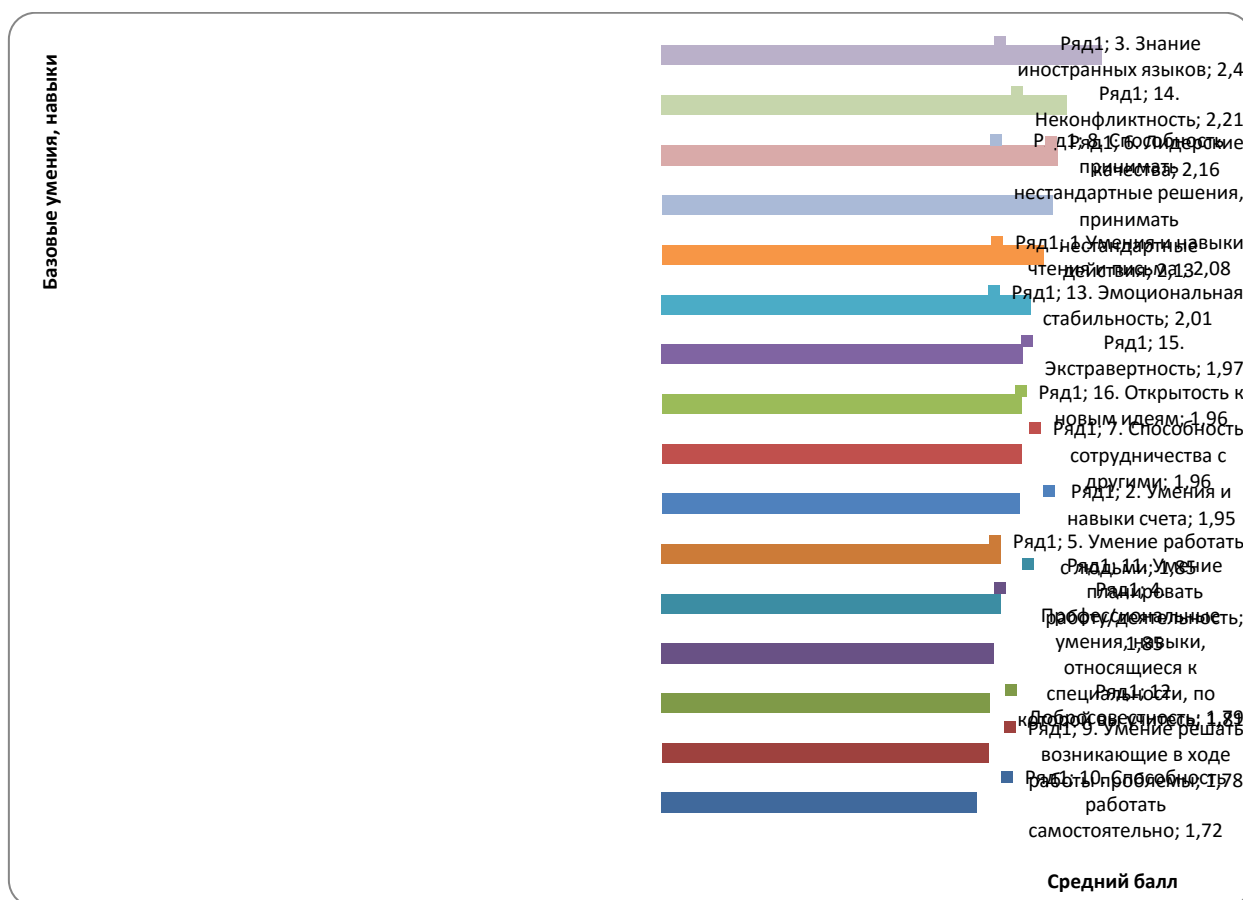
Значимость различных факторов для успешного трудоустройства/ выбора работы

Данные исследования, представленные в Таблице 3, показывают, что с точки зрения студентов наиболее важными факторами для успешного трудоустройства являются (в порядке убывания) личные связи, возраст и внешний вид.

Таблица 3. Распределение ответов на вопрос «По Вашему мнению, какие из следующих факторов являются наиболее значимыми для выбора Вашей будущей работы (проранжируйте их по значимости от 1 до 4, где 1 – наиболее важная характеристика, 4 – наименее важная характеристика)».

	ранги, в %				средний балл
	1	2	3	4	
1. возраст	31,9	32,3	20,5	15,3	2,19
2. внешний вид	29,6	29,2	20,4	20,8	2,32
3. пол	16,2	18,9	21,9	43,0	2,92
4. личные связи, включая родственные	39,3	14,3	19,7	26,6	2,34
5. затрудняюсь ответить (не зачитывать)	2,5				

Диаграмма 3. Влияние наличия базовых умений и навыков для успешного трудоустройства по рангу 1 («самая важная»)



Данные, представленные в диаграмме 3, интерпретируются нами в контексте вопроса «Как влияет наличие базовых умений и навыков на процесс будущего трудоустройства?». Все рассмотренные в данном исследовании навыки, умения, компетентности, личностные характеристики разделены на три группы в соответствии с показателями среднего балла, характеризующего значимость той или иной характеристики для выбора работы:

- высокая значимость (средний балл менее 1,9).
- средняя значимость (средний балл в диапазоне 1,9-2,0).
- низкая значимость (средний балл выше 2,0).

Таким образом, наиболее значимыми характеристиками для успешного трудоустройства (в порядке уменьшения важности), с точки зрения респондентов, являются:

- способность работать самостоятельно.
- умение решать возникающие в ходе работы проблемы.
- добросовестность.
- профессиональные навыки, умения, относящиеся к специальности.
- умение планировать работу.
- умение работать с людьми.

Показательно, что профессиональные навыки, умения, относящиеся к специальности, оказались на четвертом месте. Для студентов более важными характеристиками являются способность работать самостоятельно, умение решать возникающие в ходе работы проблемы, добросовестность.

Низкой значимостью при приеме на работу, с точки зрения студентов, обладают следующие характеристики (в порядке возрастания значимости):

- знание иностранных языков,
- неконфликтность,
- лидерские качества,
- способность принимать нестандартные решения,
- умения, навыки чтения и письма,
- эмоциональная стабильность.

Показательно, что для студентов ОУ СПО знание иностранных языков явилось самой малозначимой характеристикой, влияющей на устройство на работу. Это свидетельствует о слабых кооперативных и партнерских связях краевых работодателей с зарубежными фирмами с точки зрения опрошенных в ходе исследования студентов ОУ СПО.

Для большинства респондентов безусловным лидером первого ранга является характеристика «Добросовестность». Второй по важности характеристикой для большинства опрошенных является «Неконфликтность». Эти данные позволяют предположить, что в некоторых случаях характеристика «Неконфликтность» может считаться определяющей при приеме на работе. Остальные характеристики «Большой пятерки» монотонно снижаются и имеют среднее значение по всем рангам.

Спрос на навыки, умения, компетентности (уровень образования) работников – выпускников образовательных учреждений среднего профессионального образования

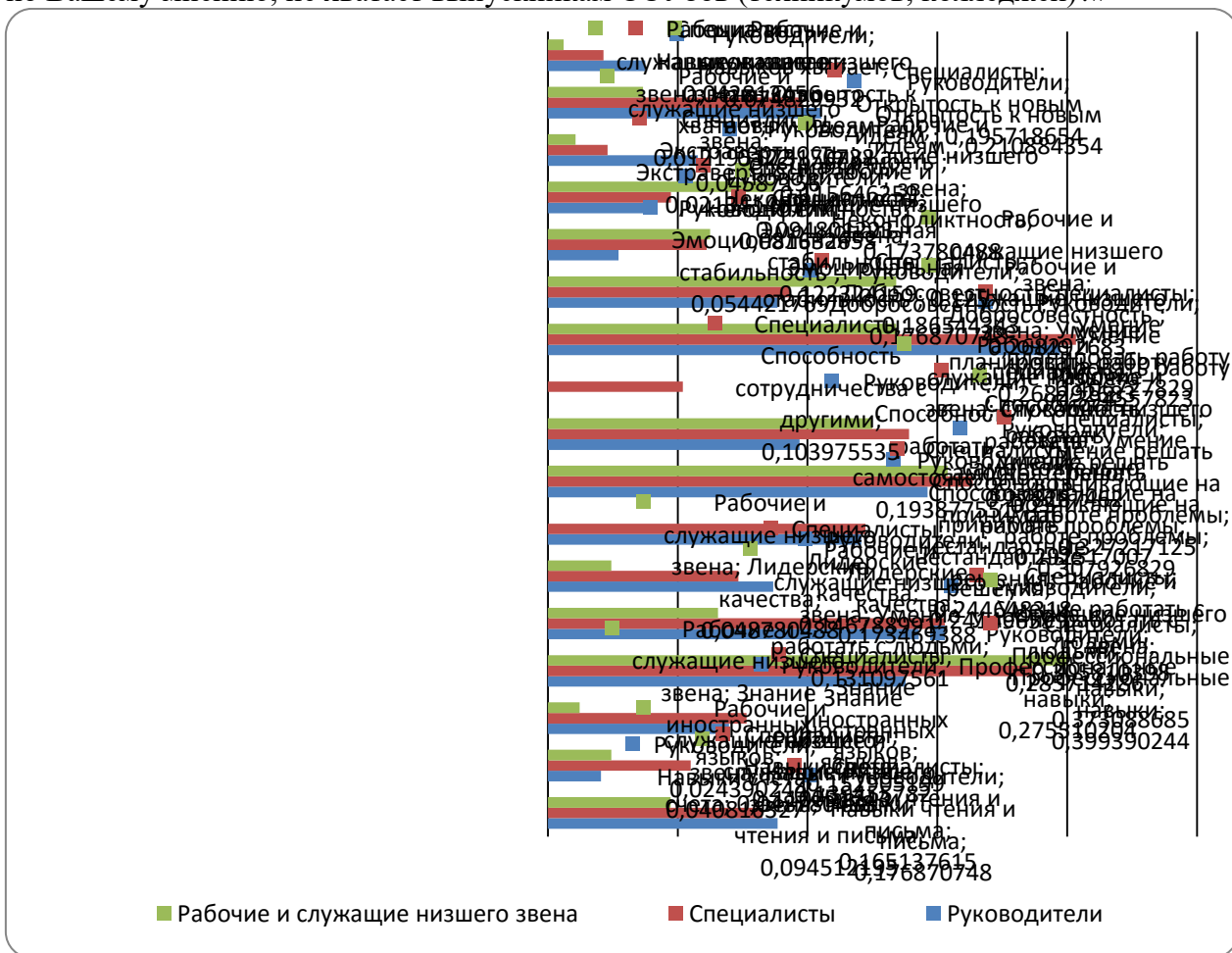
В качестве одной из причин дисбаланса спроса и предложения на рынке труда мы выдвинули гипотезу о несоответствии представлений выпускников системы среднего профессионального образования края о квалификационных характеристиках профессионала ожиданиям, спросу со стороны предприятий на навыки, умения, компетентности своих работников. Указанное рассогласование ведет к тому, что усилия

студентов фокусируются на освоении квалификационных характеристик, не пользующихся значимым спросом со стороны работодателей.

Кратко опишем распределение предприятий Красноярского края, представители которых участвовали в исследовании, по количеству работников, обладающих разным уровнем полученного образования. Больше 40 % предприятий, представленных в проведенном опросе, имеют в своем составе долю сотрудников с высшим образованием, не превышающую 15 % от среднесписочной численности. В среднем по всей выборке предприятий доля работников с высшим образованием составляет около 30 %. В то же время в среднем по всей выборке предприятий доля работников, получивших среднее профессиональное образование составляет 36 %, а доля работников, окончивших ОУ НПО, составляет – 23 %. Только половина опрошенных представителей фирм заявляет о том, что в их штате есть работники, имеющие полное и неполное общее среднее образование. Причем доля таких работников по этим предприятиям в среднем не превышает 20 %.

В рамках исследования респондентами определялся уровень соответствия подготовки выпускников учреждений среднего профессионального образования требованиям, которые предъявляют работодатели. Работодатели отметили, каких навыков, умений, компетентностей, по их мнению, не хватает выпускникам учебных заведений среднего профессионального образования в соответствии с занимаемой позицией в организации.

Диаграмма 4. Распределение ответов на вопрос «Каких важных навыков и умений, по Вашему мнению, не хватает выпускникам ССУЗов (техникумов, колледжей)?»



Как видно из диаграммы, наиболее часто выпускники ОУ СПО испытывают сложности в планировании своей работы и демонстрируют недостаточный уровень

владения профессиональными навыками. Этот недостаточно высокий уровень конкретных компетентностей актуален, по мнению респондентов, для всех категорий работников.

У выпускников ОУ СПО - рабочих, по мнению опрошенных представителей предприятий, наиболее слабы профессиональные навыки, тогда как у руководителей недостаточно высокий уровень умения планировать работу, а специалисты нуждаются и в той и другой компетентности. Эти дефициты отмечают около 40 % опрошенных работодателей.

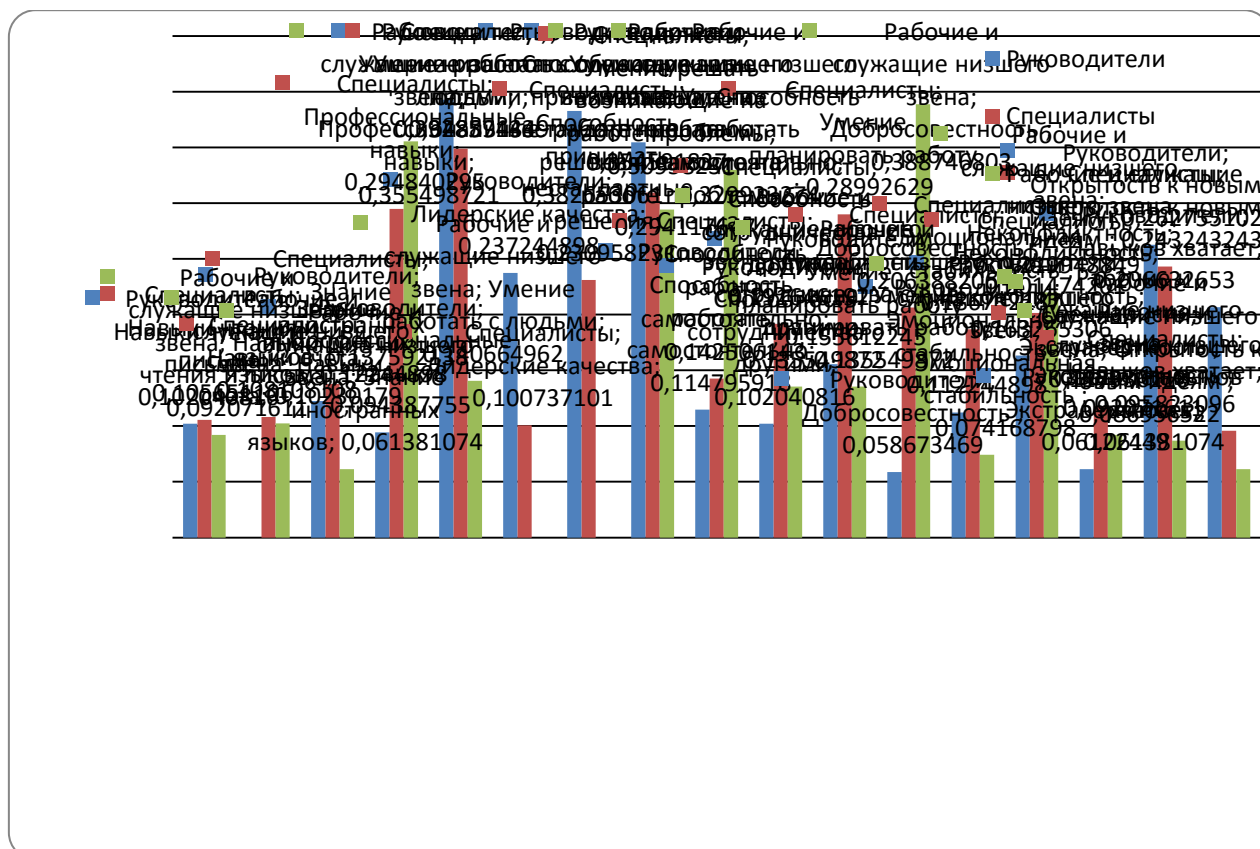
Следует отметить что, пункт «навыков хватает» отметили лишь 5 % работодателей.

По мнению четверти респондентов – работодателей, для специалистов помимо недостаточно высокого уровня компетентностей «умение решать возникающие проблемы», «способность работать самостоятельно» отмечается низкий уровень такой квалификационной характеристики как добросовестность.

Работодатели края: спрос на компетентности рабочих и служащих низшего звена, специалистов, руководителей

Набор компетенций, навыков, умений, в которых ощущается потребность у предприятий, несколько различается по группам работников. Согласно данным опроса, половина респондентов, представляющих организации, предприятия края заявляет о нехватке навыков, умений, компетенций у рабочих и служащих низшего звена. Практически столько же – 48,1 % руководителей предприятий недовольны уровнем, набором компетентностей, навыках, которыми обладают специалисты. О незакрытой потребности в компетентностях, навыках руководителей говорят представители лишь 35,6 % предприятий.

Диаграмма 5. Распределение ответов на вопрос «Каких навыков и умений, по Вашему мнению, работникам Вашего предприятия сейчас больше всего не хватает для успешной работы?»



Тем не менее, есть одна общая черта: предприятия практически не заявляют о нехватке навыков чтения, письма, счета, а также экстравертности³ ни у одной из групп своих работников. Это может свидетельствовать о том, что, либо этими когнитивными умениями, навыками, личностными качествами работники обладают в достаточном объеме, либо о том, что данные характеристики не являются качествами, важными для работы, с точки зрения работодателей.

Руководители, работающие на предприятиях края, в целом, соответствуют требованиям работодателей с точки зрения наличия у них профессиональных навыков. Однако им не хватает умения решать возникающие проблемы на работе, а также умения работать с людьми (об этом заявили 35 % руководителей предприятий, принявших участие в исследовании). Приведенные данные свидетельствуют как о возможной недостаточности уровня развития данных компетентностей у руководителей, так и о завышенных требованиях к себе как профессионалу.

Согласно данным исследования, к основным компетентностям, уровень развития которых недостаточен у специалистов, относятся: умение решать возникающие в практике проблемы, умение планировать работу, умение работать с людьми. Кроме того, по мнению респондентов, специалистам не хватает профессиональных (в узком смысле слова) навыков, компетенций.

Согласно полученным данным, руководители предприятий ожидают способности принимать нестандартные решения не только от руководителей, но и от специалистов (об этом заявили 38,3 % и 23,1 % респондентов, соответственно). Другими словами, респонденты ожидают от работников среднего звена креативности, способности избегать при решении проблем стандартных шаблонов.

Стоит отметить тот факт, что способность специалистов, а особенно рабочих, работать самостоятельно востребована несколько сильнее, чем способность к сотрудничеству. Это свидетельствует о том, что от работников среднего и низшего звена в большей степени ожидается индивидуальная отдача, то есть личная ответственность за результаты труда.

Представители каждого пятого предприятия обеспокоены недостаточно добросовестным отношением рабочих и специалистов низшего звена к работе. Кроме того, заметное количество (38,9 %) руководителей предприятий – участников исследования недовольны уровнем профессиональных навыков рабочих и специалистов низшего звена.

Структура спроса на навыки, умения, компетентности в крае

Инновационные и традиционные предприятия: основные различия

Отнесение предприятия к инновационному типу осуществлялось на основе ответа на вопрос: «Какие из перечисленных мер Ваше предприятие финансировало в 2010 – 2011 гг.?»

Предприятие считалось инновационным, если осуществляло финансирование как минимум двух из перечисленных мероприятий:

- выведение на рынок новой или значительно усовершенствованной продукции;
- внедрение новой или значительно усовершенствованной производственной технологии;
- проведение научных исследований и разработок, проектно-конструкторских и технологических разработок;

³ Экстравертность в анкете была расшифрована как «разговорчивость, напористость, дружелюбность, общительность»)

– приобретение новых технологий (патентов и лицензий), связанных с внедрением новых продуктов, производственных процессов.

В соответствии с приведенным набором критериев 11,28 % предприятий в выборке отнесены к инновационным. Полученная доля инновационных предприятий в выборке примерно соответствует официальным оценкам масштабов инновационной активности российских промышленных предприятий, которая в 2000-е гг. находилась в границах от 9,3 до 10,6 % (Российский инновационный индекс, 2011, с. 10).

Как показывают собранные данные, при прочих равных условиях, инновационные предприятия чаще, чем традиционные, сталкиваются с нехваткой навыков у всех категорий работников.

По мнению респондентов, руководителям в первую очередь не хватает способности принимать нестандартные решения, умения работать с людьми, открытость к новым идеям.

Для руководителей инновационных предприятий, по сравнению с традиционными характерен дефицит способности принимать нестандартные решения, открытость к новым идеям и эмоциональная стабильность. А для традиционных, неожиданно выявился дефицит умения решать возникающие на работе проблемы. Умение работать с людьми одинаково актуально для руководителей обеих категорий предприятий.

Специалистам инновационного предприятия в сравнении со специалистами традиционных предприятий в значительно большей мере не хватает умения решать возникающие на работе проблемы, умения работать с людьми, добросовестности.

Для специалистов традиционных предприятий - умение планировать работу.

По мнению работодателей, рабочим, не хватает, в основном (более 30 % опрошенных), добросовестности, способности работать самостоятельно, умения решать возникающие на работе проблемы и профессиональных навыков. По мнению представителей инновационных предприятий, рабочим в значительно большей мере недостает умения планировать работу, экстравертности и навыков счета, а по мнению представителей традиционных предприятий - неконфликтности и умения работать с людьми.

Однако, из таблицы видно, что добросовестность и неконфликтность формируется, как правило, в семье, а навыки счета – в общеобразовательной школе. Поэтому системе профессионального образования при подготовке рабочих следует уделять больше внимания не только формированию профессиональных навыков, но и добросовестности, способности работать самостоятельно, умению решать проблемы, а для подготовки рабочих к деятельности на инновационных предприятиях - еще и умению планировать работу.

Стратегии инновационных и традиционных предприятий, направленные на удовлетворение спроса на компетентности, навыки, умения

Обучение руководителей

По мнению респондентов, принимавших участие в исследовании, имеются существенные различия по программам обучения (повышения квалификации, переподготовки) на инновационных, традиционных предприятиях. Если на инновационных предприятиях программы обучения руководителей направлены, в основном, на создание условий для овладения умениями планировать работу (свою и по необходимости других), способность принимать нестандартные решения, то на традиционных предприятиях большая часть программ обучения для руководителей направлена на овладение профессиональными навыками, умения решать возникающие проблемы, умение работать с людьми.

Обучение специалистов

Программы повышения квалификации для специалистов на традиционных предприятиях направлены, в основном, на создание условий для освоения специалистами профессиональных навыков, а на инновационных предприятиях – для освоения следующих умений: планировать работу, принимать нестандартные решения, работать с людьми. Большое значение на инновационных предприятиях уделяется программам обучения, связанным с формированием лидерских качеств, добросовестности. Можно отметить, что программы обучения специалистов на инновационных предприятиях, в первую очередь, направлены на формирование когнитивных навыков высокого порядка, формирование у работников развитой социальной компетентности. Программы обучения специалистов на традиционных предприятиях, прежде всего, направлены на формирование профессиональных навыков.

Обучение рабочих

Программы повышения квалификации рабочих на предприятиях разного типа (инновационных, традиционных) направлены в первую очередь на формирование профессиональных навыков. На втором месте у инновационных предприятий – позиции «добросовестность», «умение работать с людьми», «умение решать возникающие проблемы», у традиционных – «способность работать самостоятельно», «добросовестность», «умение решать возникающие проблемы».

В целом, количество программ обучения на инновационных предприятиях для всех категорий работников значительно больше, чем на традиционных. Причем заметное число программ обучения на инновационных предприятиях направлено на формирование когнитивных навыков высокого порядка. Программы повышения квалификации на традиционных предприятиях в основном ориентированы на формирование профессиональных навыков, компетентностей социального порядка (некогнитивных). Большая часть программ обучения на инновационных предприятиях направлена на повышение квалификации в области работы с людьми, умения планировать работу, принимать нестандартные решения, самостоятельно принимать решения.

Программы обучения рабочих и служащих низшего звена как на инновационных и традиционных предприятиях, в подавляющем большинстве направлены на освоение профессиональных навыков, умений, компетентностей.

Следует отметить, что обучающие программы инновационных предприятий в большей степени, чем программы традиционных предприятий ориентированы на повышение квалификации всех работников в области когнитивных базовых навыков (навыки чтения и письма, счета, знание иностранных языков). Это может свидетельствовать о наличии у команд инновационных предприятий стратегий, связанных с расширением партнерства.

Заключение: основные выводы и предложения

Для поддержания конкурентоспособности края система образования должна обеспечивать предоставление двух типов услуг. Во-первых, она должна создавать условия для овладения учащимися необходимыми общими и профессиональными компетентностями. Во-вторых, она должна обеспечивать возможности для постоянного обновления общих и профессиональных компетентностей.

Выводы

1. Для эффективной деятельности организаций края работникам организаций, по мнению руководителей предприятий края, принимавших участие в исследовании,

необходимы наряду с профессиональными, следующие группы компетентностей, квалификационных характеристик:

- социальные и поведенческие, связанные с коммуникацией, взаимодействием, совместной работой;
- когнитивные навыки высокого порядка (умением решать проблемы, нестандартно мыслить)
- личностные характеристики.

Эти компетентности, квалификационные характеристики необходимы, как показало исследование, руководителям фирм. Особенно острый дефицит этих компетентностей, навыков, умений обнаруживается у инновационных фирм – драйверов инновационного роста.

Согласно данным исследования, руководители, в целом, соответствуют требованиям предприятий с точки зрения наличия профессиональных навыков. Однако им не хватает умения решать возникающие проблемы на работе, а также умения работать с людьми (об этом заявили 35 % руководителей).

Согласно данным исследования к основным компетентностям, уровень развития которых недостаточен у специалистов, относятся: умение решать возникающие в практике проблемы, умение планировать работу, умение работать с людьми. Кроме того, по мнению респондентов, специалистам не хватает профессиональных навыков, компетентностей (в узком смысле слова). Руководители предприятий ожидают способности принимать нестандартные решения не только от руководителей, но и от специалистов. Другими словами, респонденты ожидают от работников среднего звена креативности, способности избегать при решении проблем стандартных шаблонов.

Способность специалистов, а особенно рабочих, работать самостоятельно востребована несколько сильнее, чем способность к сотрудничеству. Это свидетельствует о том, что от работников среднего и низшего звена в большей степени ожидается индивидуальная отдача, то есть личная ответственность за результаты труда.

Представители каждого пятого предприятия обеспокоены недостаточно добросовестным отношением рабочих и специалистов низшего звена к работе. Кроме того, заметное количество (38,9 %) руководителей предприятий недовольны уровнем профессиональных навыков рабочих и специалистов низшего звена.

2. Наиболее значимыми характеристиками для успешного трудоустройства, по мнению студентов, принимавших участие в исследовании, являются (в порядке уменьшения важности):

- Способность работать самостоятельно.
- Умение решать возникающие в ходе работы проблемы.
- Добросовестность.
- Профессиональные навыки, умения, относящиеся к специальности.
- Умение планировать работу.
- Умение работать с людьми.

Показательно, что профессиональные навыки, умения, относящиеся к специальности, оказались на четвертом месте.

Низкую значимость при приеме на работу по мнению студентов имеют:

- Знание иностранных языков.
- Неконфликтность.
- Лидерские качества.
- Способность принимать нестандартные решения.
- Умения и навыки чтения письма.
- Эмоциональная стабильность.

Показательно, что для студентов ОУ СПО, знание иностранных языков явилось самой малозначимой характеристикой, влияющей на устройство на работу. Это

свидетельствует о слабых кооперативных и партнерских связях работодателей с зарубежными фирмами с точки зрения опрошенных в ходе исследования студентов ОУ СПО.

3. Когнитивные компетентности, большая часть некогнитивных была сформирована у студентов ОУ СПО, в основном, в общеобразовательной школе. Профессиональные навыки, относящиеся к специальности, по которой учится респондент, осваиваются, как правило, в ОУ СПО. А добросовестность (дисциплинированность, организованность, надежность), эмоциональная стабильность (устойчивость к стрессу), неконфликтность связаны, в первую очередь, с воспитанием в семье. Эти данные говорят о достаточно высоком уровне подготовки в школе.

4. Существующая система среднего профессионального образования края в большей степени ориентирована на создание условий для овладения студентами профессиональными компетентностями и в меньшей – на условия для овладения ими ключевыми компетентностями.

Образовательные программы и технологии ОУ СПО ориентированы на традиционный результат – знания, освоение техники деятельности, решение профессиональных задач вне социального контекста (постановка задачи, обсуждение решения, достижение договоренностей, убеждение, и пр.). При этом задача развития некогнитивных, высокого уровня когнитивных компетентностей, навыков декларируется (напр., в образовательных программах), но на практике, по мнению опрошенных, не реализуется.

5. Только около 50 % опрошенных респондентов считают, что полученного образования достаточно для получения хорошей работы. Так считают студенты, обучающиеся по программам высокоинтеллектуальных технических специальностей (энергетика, энергетическое машиностроение, электротехника, металлургия, машиностроение, материалобработка, электронная техника, радиотехника и связь), а также «Экономика и управление», «Сфера обслуживания». Экстремально низкие значения по этому показателю (менее трети опрошенных респондентов) по направлению «Социальные науки» и «Гуманитарные науки».

Предложения

Предложения в области управления системой профессионального образования края

1. Развивать систему информирования образовательных учреждений профессионального образования о ситуации на рынке труда края: возможности трудоустройства, качество рабочих мест, требования к компетентностям, квалификации, уровне зарплаты. Для этого необходимо организовать проведение систематического мониторинга спроса и предложения на профессиональное образование и компетентности.

2. Создать условия для освоения преподавателями, работниками образовательных учреждений профессионального образования основ деятельности, связанной с формированием у студентов компетентностей (когнитивных высокого порядка, некогнитивных). Повышение квалификации должно осуществляться в современном формате посредством проектных, разработческих, проблемно-аналитических семинаров. Для внедрения современных форматов повышения квалификации необходима соответствующая нормативно-правовая база, финансовое и научно-методическое обеспечение.

3. Разработать концепцию непрерывного образования, предусматривающую использование потенциала и высоких достижений учащихся общеобразовательной школы при дальнейшем обучении в образовательном учреждении профессионального образования.

4. Разработать и внедрить современные механизмы поддержки образовательных программ образовательных учреждений профессионального образования, предприятий по развитию компетентностей, востребованных на рынке труда края.

Предложения в области повышения эффективности профессионального образования (в части реализации основных программ профессионального образования).

1. Сфокусировать основные программы профессионального образования ОУ СПО, НПО на формировании компетентностей, личностных качеств, востребованных работодателями, самими обучающимися.

2. Привлекать к преподаванию ведущих специалистов, представляющих различные сектора экономики края.

3. Сформировать внутреннюю систему обеспечения качества реализации основных образовательных программ.

Предложения в области повышения эффективности профессионального образования (в части разработки и реализации программ дополнительного образования)

1. Разработать программы обучения преподавателей ОУ СПО, НПО технологиям освоения и оценки позитивных личностных качеств, некогнитивных и когнитивных высокого порядка, навыков, умений, компетентностей (возможно начать с «ведущих образовательных учреждений» и распространить опыт на всю сеть).

2. Оказать содействие образовательным учреждениям профессионального образования в формировании внутренних систем обеспечения качества образовательных программ.

3. Поддерживать программы неформального и дополнительного образования, направленные на развитие актуальных на рынке труда навыков, умений, компетентностей, личностных качеств. Разработать программы целевой поддержки современных программ развития компетентностей, навыков (возможно предусмотреть в них грантовую поддержку развития востребованных компетентностей населения).

Литература:

1. Гимпельсон В., Капелюшников Р., Лукьянова А. Спрос на труд и квалификацию в промышленности: между дефицитом и избытком. Препринт WP3/2007/03. – М.: ГУ ВШЭ, 2007.

2. Гимпельсон В. Нужны ли нашей промышленности квалифицированные работники? История последнего десятилетия. Препринт WP3/2010/04. – М.: ГУ ВШЭ, 2010.

3. Российский инновационный индекс / Под ред. Л.М. Гохберга. – М.: НИУ «Высшая школа экономики», 2011. – 84 с.

4. Commander, S., Kollo, J. (2008). The changing demand for skills: Evidence from the transition, *Economics of Transition*, Vol. 16(2): 199–221.

5. Tan, H., Savchenko, Y., Gimpelson, V., Kapelyushnikov, R., Lukyanova, A. (2007). Skills Shortages and Training in Russian Enterprises. Working paper WP3/2007/04. Moscow: SU – HSE.

6. Профессионализация управления: новый формат образовательной программы для муниципальных управляющих / Л. В. Иванова, Г. Н. Блинов, Е. Б. Бухарова, Н. В. Фирюлина // Сборник материалов научно-практической конференции «Стратегия социально-экономического развития города Красноярска до 2010 г.» / Под ред. П. И. Пимашкова, К. М. Филиппова, Н. Г. Шишацкого. – Красноярск: КГУ, 2004.

7. Новое поколение управленцев. Программа формирования управленческого кадрового резерва региона / Л. В. Иванова, В. С. Ефимов // Сборник материалов краевой научно-практической конференции «Красноярский край: управление и современные кадровые технологии». – Красноярск: Сиенит-КрАЗ, 2003.

8. Подход и общая рамка для программы повышения квалификации педагогов по освоению инновационных практик деятельности./ Бутенко А.В., Вестник СибГАУ, 2012.

9. Подходы к модели укрепления позиций выпускников образовательных учреждений на рынке труда/ Бутенко А.В., Иванова Л.В. ., Вестник СибГАУ, 2012.

10. Alam, A. (2010) "Productivity Growth in Eastern Europe and the Former Soviet Union", World Bank.

11. Zhelezov, B.V., Kudiukin, P.M., Shuvalova O.R. (2009) "Education system effectiveness: view of educational service consumer" Statistics and sociology of education (2008) "Professional skills furthering productivity growth, employment and development", Report for International labor conference, 97th session, International labor organization.