

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ
КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР»

Аналитический доклад
«Спрос и предложение на навыки, умения,
компетентности в Красноярском крае»

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

В исследовании принимали участие: Васильев К.Б., Всемирный банк, Рощин С.Ю., НИУ-ВШЭ, Травкин П.В., НИУ-ВШЭ, Шульга И.Е., Всемирный банк, Леонов О.Е., КГБОУ ДПО «Учебно-методический центр» Бутенко А.В., КГБОУ ДПО «Учебно-методический центр», Иванова Л.В. КГБОУ ДПО «Учебно-методический центр».

г. Красноярск 2012г.

Оглавление

Введение	4
Методология исследования	7
Раздел 1. Студенты ОУ СПО: представления о рынке труда, ожидания от будущей работы, спрос на образование	15
1.1. Представления студентов о будущей деятельности, достаточности образования	15
1.2. Наличие компетентностей у студентов ОУ СПО (младшие, старшие курсы: самооценка).....	24
1.3. Основные институции формирования навыков и компетентностей	27
1.4. Значимость различных факторов для выбора работы	31
Раздел 2. Масштабы спроса на навыки, умения и компетентности у работников предприятий Красноярского края	38
2.1. Спрос на навыки, умения, компетентности: общая картина в РФ	38
2.2. Спрос на навыки, умения, компетентности и уровень образования работников в крае	39
2.3. Спрос на конкретные навыки, умения, компетентности работодателями края.....	41
2.4. Структура спроса на навыки, умения, компетентности в крае.....	42
Инновационные и традиционные предприятия: основные различия	42
Раздел 3. Стратегии инновационных и традиционных предприятий, направленные на удовлетворение спроса на компетентности, навыки, умения	46
3.1. Обучение руководителей.....	46
3.2. Обучение специалистов.....	47
3.3. Обучение рабочих	48
Заключение: основные выводы и предложения	52
Выводы.....	52
Предложения	54
Литература.....	56

Введение

В современной экономике в условиях жесткой конкуренции на местном и глобальном уровне, в условиях быстрого научно-технического прогресса ключом к процветанию является наличие высокообразованной и квалифицированной рабочей силы, способной производить наукоемкие товары и услуги с высокой добавленной стоимостью.

Постоянное обновление знаний приобретает критическое значение для поддержания конкурентоспособности и экономического роста. Соответственно, более квалифицированные работники повышают уровень мобильности и заработков в перспективных отраслях экономики и менее других подвержены риску безработицы¹.

Настоящее исследование направлено на выявление несоответствия – «разрыва» между спросом и предложением на рынке труда Красноярского края и разработку предложений по преодолению существующего дисбаланса.

Исследование «Соответствие спроса и предложения на компетенции и профессиональное образование в Красноярском крае» проведено КГБОУ ДПО «Учебно-методический центр» при поддержке КГАУ «Красноярский краевой фонд поддержки научной и научно-технической деятельности».

Исследование 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».

В исследовании принимали участие работники образовательных учреждений высшего, среднего профессионального образования края, работу которых координировали зональные центры профессиональной карьеры.

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.

Изменения на рынке труда позволили сделать предположение о растущем дисбалансе на рынке труда. Однако, количественные характеристики, масштаб этого дисбаланса был не явлен. Очевидно, что разрыв может иметь различные показатели в зависимости от сектора

¹ The Effect of Economic Downturns on Apprenticeships and Initial Workplace Training: a Review of the Evidence, Brunello, 2009

экономики и вида предприятия, а также от спектра востребованных компетентностей работников.

Рабочие гипотезы

1. Предполагалось, что социологическое исследование позволит получить реальное представление о дефиците предложения на навыки, умения и компетентности в крае.
2. Предполагалось, что самооценка студентов ОУ СПО края, представленная ими в процессе анкетирования, соответствует реальному наличию у них соответствующих компетентностей.
3. Предполагалось, что навыки, умения и компетентности студентов младших курсов сформировались внешней средой (школой, семьей, СМИ и др.), а приращение компетентности у студентов старших курсов произошло в результате образовательного и воспитательного процесса в образовательных учреждениях профессионального образования края.

Характеристика участников исследования

По целевой группе - студенты ОУ СПО края.

Объем выборки: 924 респондента. Выборка рассчитана по двум признакам:

- включенность в образовательный процесс студентов образовательных учреждений среднего профессионального образования края, обучающихся по различным направлениям подготовки;

- включенность в образовательный процесс студентов образовательных учреждений среднего профессионального образования края на младших и старших курсах.

По целевой группе – представители организаций Красноярского края.

Объем выборки: 433 респондента. Использованный в данном докладе эмпирический материал основан на результатах опроса представителей предприятий края, проведенного в сентябре - октябре 2012 г. Выборка по организациям Красноярского края рассчитана по двум признакам: территориальному и видам экономической деятельности с использованием документов Крастата:

1. число учтенных организаций по территориальным округам Красноярского края на 01 января 2012 года;

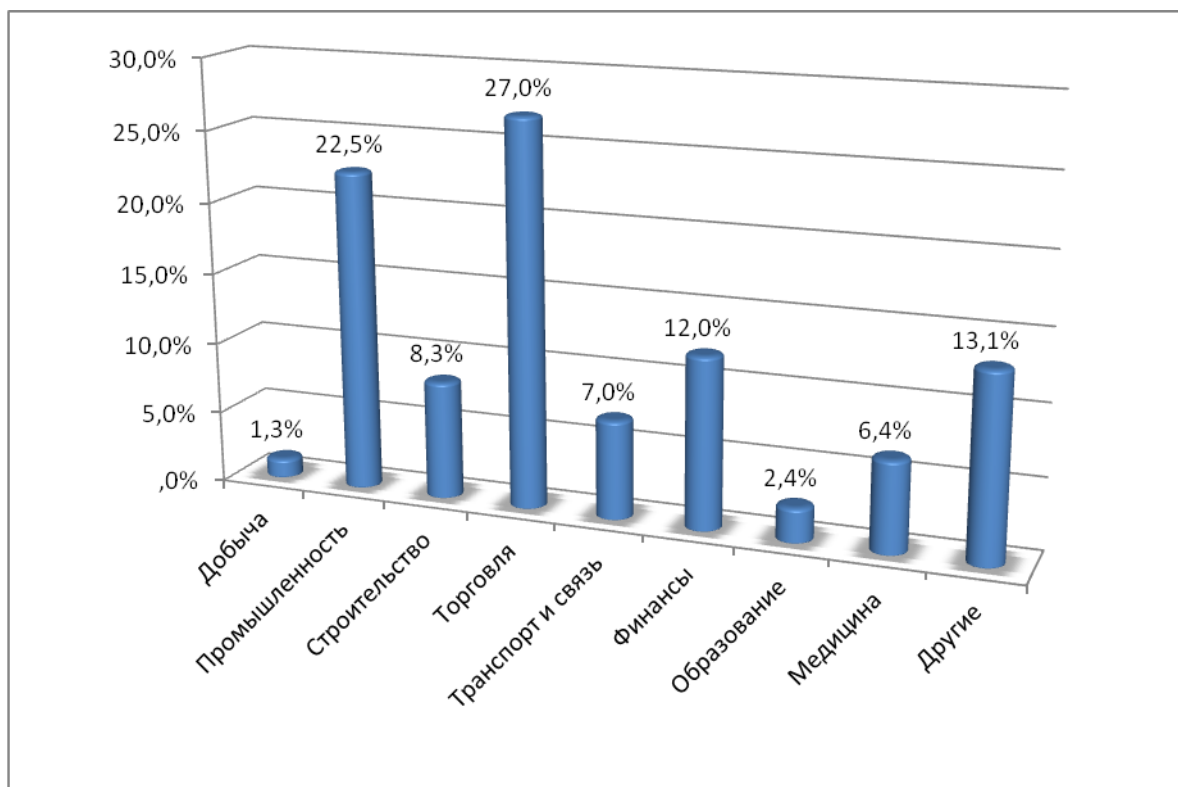
2. число учтенных организаций Красноярского края по видам экономической деятельности.

Всего анкета для организаций содержит 72 вопроса, посвященных различным аспектам функционирования внутреннего рынка труда: наём и увольнение, обучение, потребности организаций в различных компетентностях, оплата труда и т.д.

На вопросы анкеты отвечали руководители организаций и руководители отделов кадров (персонала) предприятий. Вопросы, касающиеся спроса на навыки, умения, компетентности и обучение задавались в отношении трех категорий работников: руководители, специалисты, рабочие и служащие низшего звена.

Отраслевое распределение предприятий выборки представлено на диаграмме № 1. По численности персонала 13,5% предприятий, участвующих в исследовании, может быть отнесено к микропредприятиям – численностью до 15 человек. Около половины предприятий (45%) являются малыми предприятиями: на них занято от 15 до 100 человек. Почти четверть предприятий относятся к крупным: численность их персонала превышает 250 человек. Каждое шестое из участвовавших в опросе предприятий (17%) являются средними.

Диаграмма №1. Отраслевое распределение предприятий, руководители которых участвовали в исследовании



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 (STEP)» 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. В рамках этого направления был подготовлен доклад «Профессиональные навыки, а не просто дипломы» (Всемирный банк, готовится к печати) и осуществляется крупное исследование «Развитие человеческих ресурсов в развивающихся странах: основа для сравнительного анализа». Кроме того, в последние годы Всемирным банком было проведено и проводится целый ряд исследований в области профессиональных компетентностей, навыков на региональном и страновом уровне².

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

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.

² См, например, Rodriguez, A. (2008) “Knowledge and Innovation for Competitiveness in Brazil”; di Gropello, E., Kruse, A., Tandon, P. (2010) “Indonesia Skills Report: Trends in Skills Demand, Gaps, and Supply in Indonesia”; di Gropello, E., Tan, H., Tandon, P. (2010) “Philippines Skills Report: Skills for the Labor Market in the Philippines”; Aedo, C., Walker, I. (2011) "Education and Skills for the 21st Century in LCR", LCR Regional Study, 2009-2011; di Gropello, E. (2011) “Skills and Research for Productivity and Growth: Higher Education in East Asia”; Almeida, R., Behrman, J., Robalino, D. (2011) “The Right Skills for the Job?: Rethinking Effective Training Policies for Workers”.

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 выбран следующий перечень компетентностей, навыков, личностных характеристик (см.Таблицу №1), по нашему мнению, достаточно полный по отношению к цели нашего исследования и соответствующий методологии исследования, предложенной Всемирным банком, НИУ ВШЭ. В него были включены:

- 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, компетентностям³ обычно относят некогнитивные способности, связанные с поведением людей в группах, в 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 стабильность 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 чтения и письма
Навыки счета
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
<i>Социальные и Поведенческие</i>
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)

³ Некогнитивные навыки, умения также называют «мягкими» навыками, умениями (soft skills).

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)

В основу методологии исследования квалификаций работников, специалистов, руководителей положено два подхода: компетентностный и оценки личностных качеств. Далее кратко охарактеризуем оба подхода.

Компетентностный подход первоначально был сформирован на базе обобщения практик профессионального отбора кадров в организацию и на основе критики широко распространенной практики применения стандартных психометрических тестов способностей. В рамках данного исследования используется определение компетентности, построенное на базе работ следующих авторов:

1. Компетентность — «базовое качество индивидуума, имеющее причинное отношение к эффективному и/или наилучшему на основе критериев исполнению в работе или в других ситуациях» (Лайл М. Спенсер-мл. и Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе. Пер. с англ. М: НРРО, 2010. - 384 с.);

2. Компетентность – «это особенности деятельности, которые причинно связаны с эффективной работой. Это значит, что существует доказательство, что владение определенными характеристиками предопределяет и ведет к эффективности в работе.» (Boyatzis, Richard E (1982), The competent manager: a model for effective performance, John Wiley & Sons.);

3. Определение Уиддетта (Whiddett) и Холлифорда (Hollyforde) построено на использовании характеристик поведения сотрудников в пределах организации. Согласно им: компетентность – «это поведение, демонстрируемое человеком в процессе эффективного выполнения задач в пределах данной организации»(С. Уиддетт (Whiddett, Steve) и С. Холлифорд (Hollyforde, Sarah (2003), «Практическое руководство по компетенции: как улучшить индивидуальную работу и работу организации в целом»).

В работах исследователей по данной тематике используются и другие концептуальные определения термина «компетентность», но все они схожи в одном – в них полагается определяющей связью между наличием у работника определенных компетентностей, качеств и эффективным, успешным выполнением работы. Таким образом, под компетентностями

работников обычно понимается совокупность умений, навыков, знаний, позволяющих эффективно и качественно решать определенную профессиональную задачу в рамках исполнения своих должностных обязанностей.

Ключевые положения, конституирующие компетентностный подход в его противопоставлении подходу, фокусирующемуся на оценке способностей, состоят в следующем:

1. Вместо оценки потенциальных способностей необходимо оценивать актуальные умения выполнять конкретные задачи.

2. При оценке необходимо фокусироваться на нормах, стандартах выполнения деятельности и на критериях, показателях достижения результатов.

3. При оценке квалификаций работников, специалистов, руководителей необходимо отказаться от формулы «Эффективность работы сотрудника = Уровень способностей x Уровень мотивация x Возможности» в пользу формулы «Эффективность работы сотрудника = Уровень компетентности x Условия труда».

Значение таких характеристик человека, как знания, умения и навыки, равно как и мотивы, личностные черты, социальные роли и даже ценности, в рамках компетентностного подхода не отрицается, но подчеркивается, что непосредственной оценке подлежит именно поведение, действия, реакции, поступки, решения, суждения, осуществляемые в рамках эффективной деятельности, а не эти характеристики сами по себе. В разрабатываемых сторонниками поведенческого подхода внутри компетентностного движения технологиях оценки персонала, компетентности понимаются как — «набор, параметры или репертуар поведенческих проявлений».

Обсуждая проблему операционализации компетентности австралийский исследователь Т. Хоффман выделяет следующие способы операционализации:

1. Видимые и фиксируемые результаты деятельности. Основано на рассмотрении результатов выполнения определенного круга задач, что позволяет организовать оценку компетентности и предложить программу ее совершенствования.

2. Некоторые стандарты выполнения тех или иных видов работ. Фокус внимания сосредоточен на стандартах оценки качества выполняемой работы. Эти стандарты рассматриваются как инструменты внутрифирменного управления. В транснациональных компаниях применение единых стандартов позволяет унифицировать производственные процессы и системы управления человеческими ресурсами. Существует возможность регулирования качества производимых товаров и оказанных услуг путем изменения стандартов.

3. Личностные свойства, характеристики, определяющие эффективность той или иной деятельности. В отличие от первых двух способов третий имеет дело не столько с

результатами деятельности, сколько с характеристиками субъекта. Вместо того чтобы заниматься вычленением круга тестовых заданий и разработкой критериев и стандартов оценки работы, тем или иным способом определяется круг знаний, умений и личностных диспозиций, необходимых для успешного функционирования в рамках той или иной позиции (профессиональной, ролевой, межличностной). При таком подходе в состав компетентностей может быть включена «любая индивидуальная характеристика, поддающаяся достоверному измерению и подсчету, характеристика, которая отличает лучших исполнителей от средних».

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.

Исследования подтвердили, что пяти факторов, в целом, достаточно для построения полноценного психологического портрета личности. Тест «Большая пятерка» гораздо короче, чем большинство многофакторных опросников этого типа, и получаемый с его помощью личностный профиль обладает высокой степенью обобщенности. Его удобно использовать в условиях дефицита времени. Выигрыш во времени достигается наряду с сохранением обобщенного приближенного уровня точности теста, достаточного для принятия решения.

Методика широко используется для психодиагностических обследований личности взрослых людей с целью профессионального отбора, профессиональной консультации, определения направлений психологической помощи, комплектования групп, самопознания и т.п.

В дальнейшем методика была неоднократно усовершенствована, что привело к появлению многочисленных модификаций. Так, например Р. МакКрае, П. Коста был разработан тест, состоящий из 181-пунктный NEO Personality Inventory (1985, 1989), в котором измеряются 5 основных личностных параметров, причем для 3 из них (N – «нейротизм», neuroticism, E – экстраверсия, extraversion, O – «открытость», openness for experience)

исследователями были выделено по 6 более специфических параметров - аспектов, или граней (facets). Позднее Р. МакКрае, П. Коста создали так называемый ревизованный НЕО-личностный опросник NEO-PI-R (1992), состоящий из 240 пунктов и позволяющий помимо основных параметров определять 30 граней (по 6 на каждый фактор). По мнению Р. МакКрае и П. Коста, выделенных на основе факторного анализа пяти независимых переменных (нейротизм, экстраверсия, открытость опыту, сотрудничество, добросовестность) вполне достаточно для адекватного описания психологического портрета личности.

В русскоязычной версии методики пять самых сильных факторов темперамента и характера получили следующую интерпретацию:

1. Экстраверсия – интроверсия (высокий полюс фактора - общительность, уверенность в себе, активная позиция в коммуникации; низкий - сдержанность, замкнутость. В английской версии – *extraversion*.)

2. Согласие – независимость (эта шкала является индикатором стиля межличностного взаимодействия; высокий полюс - склонность к сотрудничеству, кооперации, дружелюбие, в крайней степени - ведомость; низкий - тенденция полагаться на свое собственное мнение, конкурировать, соревноваться с другими людьми, крайняя степень выраженности – враждебность. В некоторых версиях методики эта шкала называется дружелюбие, в английской версии – *agreeableness*.)

3. Самоконтроль – импульсивность (высокие показатели отражают наличие такой группы качеств, как пунктуальность, последовательность, умение следовать алгоритму, стандарту, крайняя степень - педантизм; низкие - ситуативность, непоследовательность, способность выйти за рамки стандартных схем действий, в крайней степени - гибкость моральных суждений и хаотичность. В некоторых версиях методики эта шкала называется добросовестность, в английской версии – *conscientiousness*.)

4. Эмоциональная стабильность – тревожность (эта шкала отражает устойчивость, быстроту адаптации к стрессовым ситуациям, спокойствие, стабильность, уверенность в себе - на высоком полюсе шкалы противоположны эмоциональности, восприимчивости, тревожности, незащищенности - на низком. В некоторых версиях методики эта шкала называется нейротизм, в английской версии – *neuroticism*.)

5. Новаторство-консерватизм (эта шкала показывает любознательность, увлеченность, открытость новому опыту, ориентацию на преобразование - на высоком полюсе; и консерватизм, прагматическую направленность, традиционализм, ориентацию на сохранение - на низком. В некоторых версиях методики эта шкала называется открытость, в английской версии – *openness for experience*.)

6. В данной работе используется сокращенная версия опросника. В соответствии с методологией данного исследования были адаптированы анкеты, опросные листы,

разработанные в рамках проекта «STEP» для студентов ОУ СПО и для представителей организаций, ведущих свою деятельность на территории Красноярского края.

Вопросы, включенные в вопросник, были призваны выявить мнение работодателей о навыках, умениях, компетентностях, которые необходимы при найме соискателя на работу, а также информацию работодателей о навыках и умениях, компетентностях, на развитие которых направлены реализуемые в фирме обучающие программы. Исследуемые навыки и умения анализируются в разрезе отраслей и типов компаний (традиционные, инновационные).

Интервью со студентами позволяло выявить их мнение о навыках, умениях, компетентностях, которые, на их взгляд, необходимы при устройстве на работу, а также их личностные характеристики и мнения об их собственном уровне владения различными навыками, умениями, компетентностями.

Методология исследования обеспечивает сопоставление результатов оценки предложения компетентностей, измеряемого через обследование студентов ОУ СПО с результатами оценки спроса на компетентности, измеряемого через обследование работодателей. Эта методология позволила оценить:

1. Разрыв между спросом на компетентности и имеющимися (декларируемыми) компетентностями студентов;
2. Разрыв между спросом на компетентности и ожиданиями студентов относительно спроса на компетентности со стороны работодателей,
3. Набор и уровень развития компетентностей, производимых системой профессионального образования с точки зрения работодателей.

Раздел 1. Студенты ОУ СПО: представления о рынке труда, ожидания от будущей работы, спрос на образование

1.1. Представления студентов о будущей деятельности, достаточности образования

Таблица №2. Распределение ответов на вопрос «Представляете ли Вы, чем будете заниматься после окончания ОУ СПО».

		Представляете ли Вы, чем будете заниматься после окончания ОУ СПО?				
		Пойду работать по моей специальности	Пойду работать по другой специальности	Пойду получать дополнительное образование	Не планирую работать после окончания ОУ	Еще не знаю
Направление подготовки	Гуманитарные науки	47,9%	0,0%	20,8%	2,1%	29,2%
	Социальные науки	25,0%	8,3%	25,0%	0,0%	41,7%
	Экономика и управление	43,7%	0,0%	27,8%	0,8%	27,8%
	Сфера обслуживания	35,7%	7,1%	28,6%	4,8%	23,8%
	Сельское и рыбное хозяйство	46,6%	0,0%	30,7%	1,1%	21,6%
	Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	52,5%	0,0%	20,0%	2,5%	25,0%
	Металлургия, машиностроение и материалобработка	49,1%	1,8%	20,9%	0,9%	27,3%
	Транспортные средства	31,1%	4,1%	32,0%	0,0%	32,8%
	Электронная техника, радиотехника и связь	50,7%	1,5%	14,9%	0,0%	32,8%
	Информатика и вычислительная техника	27,1%	4,7%	22,4%	0,0%	45,9%
	Воспроизводство и переработка лесных ресурсов	40,5%	0,0%	21,4%	2,4%	35,7%
	Технология продовольственных продуктов и потребительских товаров	38,0%	0,0%	25,4%	0,0%	36,6%
	Строительство и архитектура	51,4%	0,0%	25,7%	0,0%	23,0%

Диаграмма №2. Распределение ответов на вопрос «Представляете ли Вы, чем будете заниматься после окончания ОУ СПО».

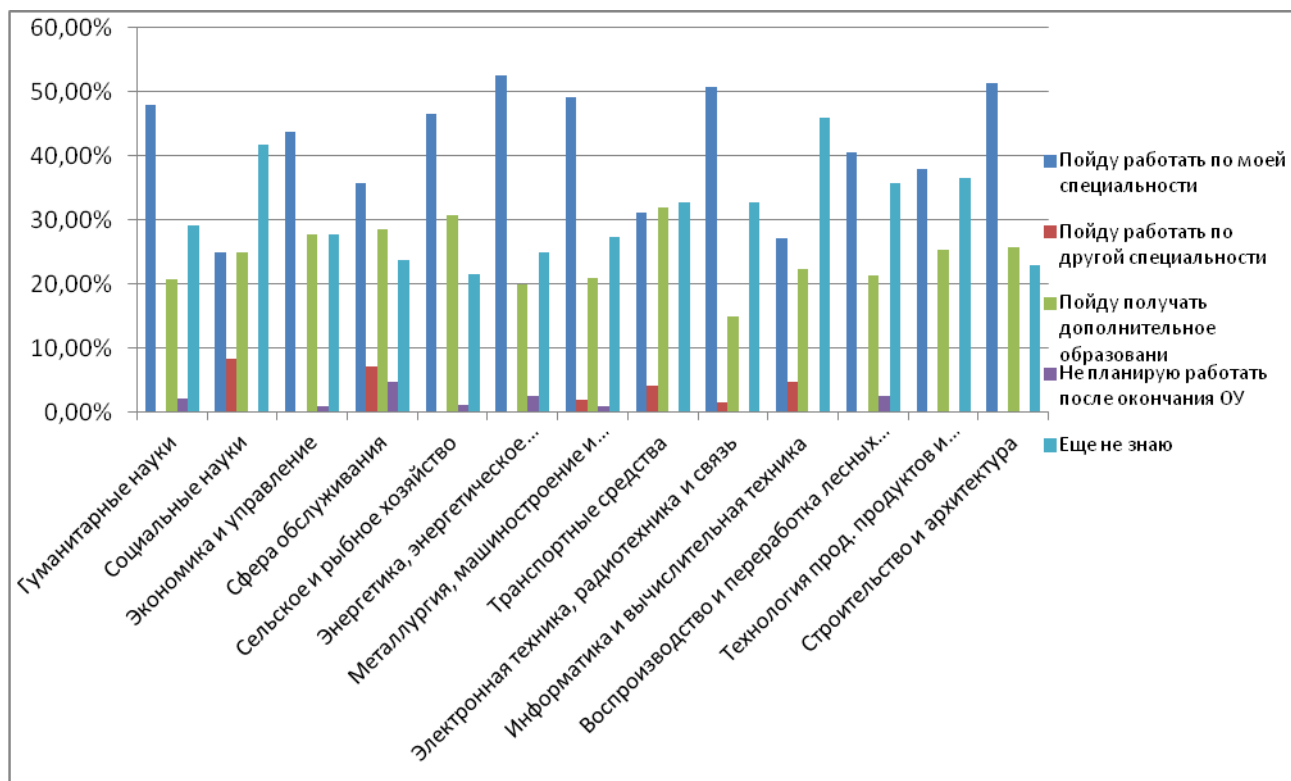
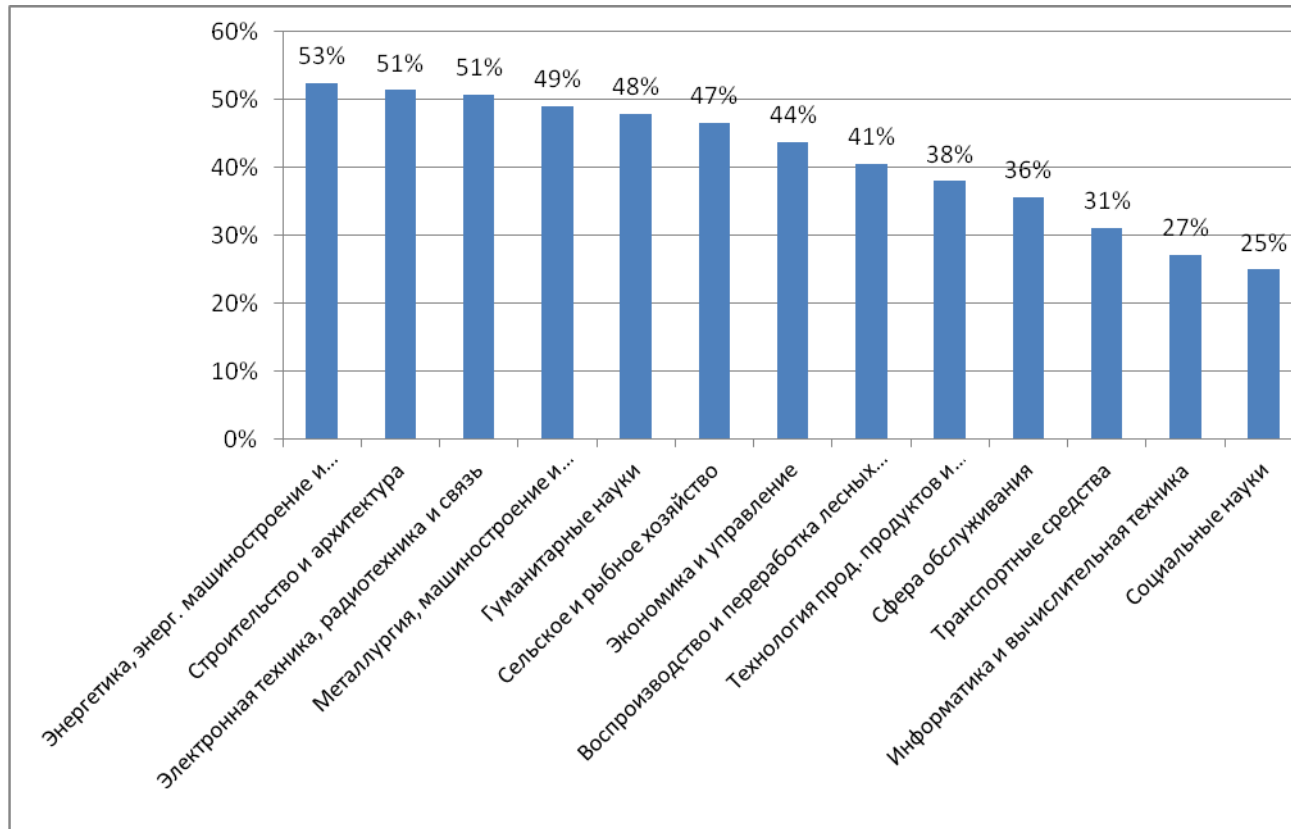


Диаграмма №3. Доля опрошенных студентов ОУ СПО по направлениям подготовки, намеревающихся пойти работать по своей специальности



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.

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

Таблица №3. Распределение ответов на вопрос «Достаточно ли, по Вашему мнению, образования, которое Вы сейчас получаете, чтобы найти хорошую работу после окончания обучения»

	Достаточно ли, по Вашему мнению, образования, которое Вы сейчас получаете, чтобы найти хорошую работу после окончания обучения		
	да	нет	затрудняюсь ответить
Гуманитарные науки	31,3%	64,6%	4,2%
Социальные науки	33,3%	33,3%	25,0%
Экономика и управление	50,8%	41,3%	7,9%

Сфера обслуживания	54,8%	38,1%	7,1%
Сельское и рыбное хозяйство	44,3%	40,9%	14,8%
Энергетика, энергетическое машиностроение и электротехника	60,0%	37,5%	2,5%
Металлургия, машиностроение и материалобработка	55,5%	31,8%	12,7%
Транспортные средства	39,3%	49,2%	11,5%
Электронная техника, радиотехника и связь	58,2%	22,4%	17,9%
Информатика и вычислительная техника	43,5%	51,8%	4,7%
Воспроизводство и переработка лесных ресурсов	35,7%	42,9%	21,4%
Технология продовольственных продуктов и потребительских то	43,7%	38,0%	18,3%
Строительство и архитектура	40,5%	51,4%	8,1%

Диаграмма №4. Распределение ответов на вопрос «Достаточно ли, по Вашему мнению, образования, которое Вы сейчас получаете, чтобы найти хорошую работу после окончания обучения в соответствии с получаемой специальностью»

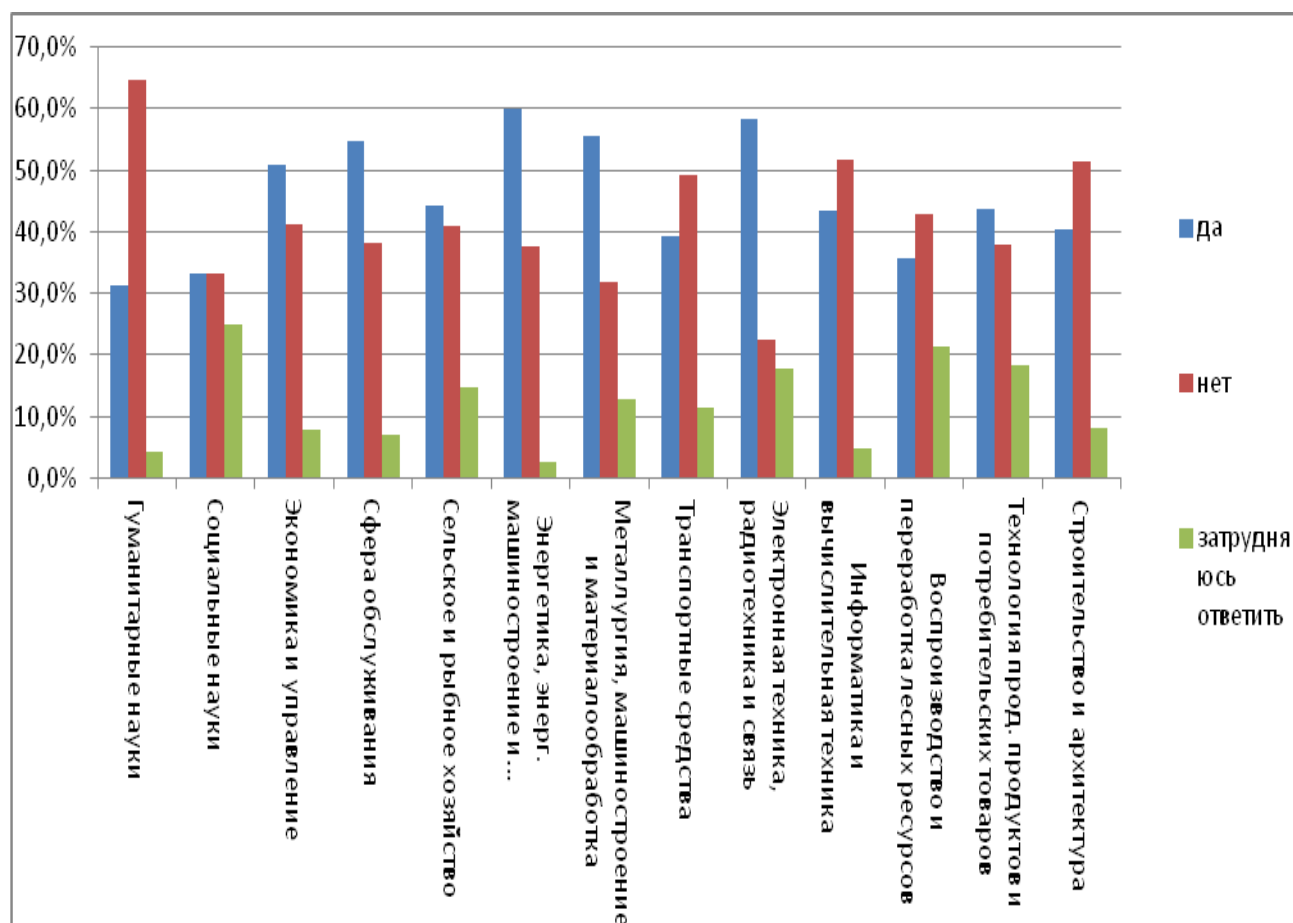


Диаграмма № 5. Доля студентов ОУ СПО считающих, что получаемого образования достаточно, чтобы найти хорошую работу.



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, материалообработка, 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).

Таблица №4. Распределение ответов на вопрос «Соотношение ожиданий уровня ежемесячной заработной платы в зависимости от уровня успеваемости и наличия некоторых компетентностей»

		Ожидаемая ежемесячная заработная плата								
		1. 5000 руб. и менее	2. 5001 – 10 000 руб.	3. 10 001 – 15 000 руб.	4. 15 001 – 20 000 руб.	5. 20 001 – 30 000 руб.	6. 30 001 – 40 000 руб.	7. 40 001 – 50 000 руб.	8. 50 001 – 60 000 руб.	9. более 60 000 руб.
Оцените, пожалуйста, Вашу текущую успеваемость	Получаю высшие баллы по всем или большинству предметов	,0%	2,1%	13,3%	11,2%	28,7%	19,6%	7,0%	2,1%	16,1%
	Учусь хорошо, пересдач и "хвостов" не бывает или практически	,8%	,8%	9,5%	21,9%	17,9%	19,6%	11,5%	3,5%	14,4%
	Учусь удовлетворительно, но бывают пересдачи или "хвосты" по	,0%	4,8%	20,7%	11,8%	12,2%	11,4%	13,7%	7,0%	18,5%
1. Насколько легко Вам дается написание текстов объемом 10-20 страниц? (реферат, курсовой проект, дипломная работа) (Выберите один ответ)	1. очень легко	,0%	,0%	28,2%	10,3%	20,5%	2,6%	10,3%	,0%	28,2%
	2. легко	1,7%	1,7%	10,0%	24,9%	15,6%	21,1%	15,9%	2,4%	6,6%
	3. испытываю некоторые затруднения	,0%	2,7%	14,4%	12,7%	18,6%	20,0%	8,6%	5,9%	17,1%
	4. испытываю значительные затруднения	,0%	,0%	18,8%	23,2%	17,0%	10,7%	12,5%	3,6%	14,3%
	97. я вообще не пишу текстов	3,8%	5,7%	,0%	,0%	24,5%	3,8%	9,4%	11,3%	41,5%
48 Насколько легко Вам дается чтение и понимание больших по объему текстов (Выберите один ответ)	1. очень легко	2,1%	3,1%	24,7%	10,3%	17,5%	16,5%	6,2%	2,1%	17,5%
	2. легко	,0%	,9%	17,1%	16,7%	14,2%	20,1%	13,5%	2,7%	14,8%
	3. испытываю некоторые затруднения	1,1%	3,5%	5,3%	18,7%	23,7%	15,9%	10,2%	7,8%	13,8%
	4. испытываю	,0%	,0%	3,6%	21,8%	25,5%	16,4%	12,7%	1,8%	18,2%

	значительные затруднения									
	97. я вообще не пишу текстов	7,1%	3,6%	7,1%	32,1%	,0%	,0%	14,3%	7,1%	28,6%
49. Насколько легко Вам дается решение проблем, возникающих в практической деятельности и требующих 30 и более минут (Выберите один ответ)	1. очень легко	,0%	2,4%	23,8%	16,7%	23,8%	7,1%	4,8%	4,8%	16,7%
	2. легко	1,7%	,7%	7,9%	11,2%	19,0%	21,4%	12,6%	2,9%	22,6%
	3. испытываю некоторые затруднения	,0%	3,7%	15,9%	22,5%	16,4%	14,1%	12,8%	6,5%	8,1%
	4. испытываю значительные затруднения	,0%	,0%	10,5%	15,8%	47,4%	21,1%	5,3%	,0%	,0%
	97. я вообще не пишу текстов	33,3%	,0%	,0%	33,3%	,0%	,0%	,0%	,0%	33,3%
50. Насколько легко Вам даётся подготовка выступлений, презентаций? (Выберите один ответ)	1. очень легко	2,5%	1,3%	12,7%	15,2%	25,3%	15,2%	7,6%	2,5%	17,7%
	2. легко	,7%	1,1%	19,4%	22,5%	13,4%	20,8%	5,3%	5,6%	11,3%
	3. испытываю некоторые затруднения	,0%	1,5%	7,2%	16,6%	18,9%	19,7%	17,4%	3,8%	14,8%
	4. испытываю значительные затруднения	,0%	,0%	24,3%	13,5%	18,9%	6,8%	13,5%	4,1%	18,9%
	97. я вообще не делаю презентации	4,8%	12,7%	7,9%	7,9%	15,9%	7,9%	11,1%	7,9%	23,8%
51. Насколько легко Вам даются выступления с докладами, презентациями перед аудиторией? (Выберите один ответ)	1. очень легко	2,3%	1,2%	11,6%	16,3%	17,4%	22,1%	5,8%	2,3%	20,9%
	2. легко	,7%	1,7%	6,9%	19,8%	17,4%	21,5%	8,0%	5,9%	18,1%
	3. испытываю некоторые затруднения	,0%	1,2%	15,6%	16,5%	17,6%	16,5%	14,7%	4,0%	13,9%
	4. испытываю значительные затруднения	,0%	8,5%	14,9%	8,5%	21,3%	19,1%	21,3%	2,1%	4,3%
	97. я вообще не выступаю с	5,6%	,0%	25,8%	21,3%	12,4%	4,5%	7,9%	5,6%	16,9%

	презентаци ями									
52. Насколько легко Вам работать (выполнять задания) в группе?	1. очень легко	,0%	3,3%	15,6%	11,5%	20,5%	14,8%	15,6%	4,1%	14,8%
	2. легко	1,2%	1,4%	13,0%	19,6%	18,5%	19,2%	9,7%	3,1%	14,4%
	3. испытываю некоторые затруднения	,0%	4,9%	12,2%	10,4%	12,2%	18,3%	15,9%	8,5%	17,7%
	4. испытываю значительные затруднения	,0%	,0%	,0%	15,0%	25,0%	5,0%	15,0%	15,0%	25,0%
	97. я вообще не работаю в группе	22,2%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	11,1%	11,1%
53. Стучалось ли Вам и, если да, то как часто, срывать сроки сдачи контрольных работ во время учебы в ОУ СПО?	1. да, все время	13,6%	4,5%	,0%	13,6%	4,5%	9,1%	4,5%	4,5%	45,5%
	2. да, иногда	,8%	5,4%	8,9%	15,8%	16,6%	13,9%	17,0%	3,9%	17,8%
	1. да, редко	,0%	,8%	19,0%	24,0%	10,1%	22,5%	7,8%	3,9%	12,0%
	2. нет	1,2%	,6%	12,3%	13,0%	25,9%	19,4%	10,8%	4,6%	12,0%
70. Насколько свободно Вы владеете иностранным языком (иностранными языками)?	1. да, знаю один иностранный язык	,5%	1,4%	11,8%	16,6%	21,3%	24,9%	6,6%	4,0%	12,8%
	2. да, знаю несколько иностранных языков	,0%	1,2%	2,4%	22,4%	11,8%	9,4%	8,2%	2,4%	42,4%
	3. нет	1,7%	4,0%	12,5%	16,8%	14,9%	9,9%	17,5%	5,6%	17,2%
71. Как часто Вы пользуетесь персональным компьютером, неважно на учебе/работе или дома? (Выберите один ответ)	1. каждый день	,7%	2,1%	12,7%	17,0%	19,1%	17,4%	11,8%	4,2%	14,9%
	2. несколько раз в неделю, но не каждый день	1,5%	,7%	16,3%	21,5%	11,1%	21,5%	6,7%	3,0%	17,8%
	3. один раз в неделю или реже	,0%	9,1%	13,6%	13,6%	13,6%	,0%	13,6%	18,2%	18,2%
	97. я вообще не использую компьютер	18,2%	9,1%	,0%	9,1%	,0%	,0%	,0%	18,2%	9,1%
компьютером? Выберите самый высокий	1. элементарный/базовый (пример:	1,5%	5,8%	8,0%	15,3%	19,0%	19,0%	10,2%	6,6%	14,6%

ввод данных использование электронной почты, распечатка документов , поиск в сети Интернет)										
2. средний (пример, использование текстовых редакторов, например, Word; работа с таблицами, например, Excel)	1,1%	,9%	12,9%	20,1%	21,6%	16,4%	9,2%	5,5%	12,4%	
3. продвину- тый (пример: анализ информации, дизайн, работа с базами данных с использованием пакетов статистического анализа)	,0%	1,9%	16,3%	16,7%	13,2%	19,5%	10,1%	1,9%	20,2%	
4. профессиональный (программирование, администрирование компьютерных сетей)	,0%	1,8%	16,1%	8,9%	1,8%	7,1%	37,5%	3,6%	23,2%	

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. Это, безусловно, является демотивирующим фактором, препятствующим овладению ими компетентностями, востребованными на рынке труда края. В качестве подтверждения можно привести следующие примеры: 41,8% студентов, вообще не умеющих писать большие тексты,

33,3% студентов, не имеющих опыта решения практических проблем, 36,4% студентов, не имеющих практики использования компьютера (по собственной оценке), ожидают заработную плату на уровне свыше 60 000 рублей в месяц.

1.2. Наличие компетентностей у студентов ОУ СПО (младшие, старшие курсы: самооценка)

Таблица №5. Распределение ответов на вопросы, связанные с некоторыми умениями, навыками, компетентностями студентов младших и старших курсов.

		Курс	
		1-2 курс	3-4 курс
Оцените, пожалуйста, Вашу текущую успеваемость	Получаю высшие баллы по всем или большинству предметов	17,7%	12,9%
	Учусь хорошо, пересдач и "хвостов" не бывает или практически	52,6%	56,2%
	Учусь удовлетворительно, но бывают пересдачи или "хвосты" по отдельным предметам	29,7%	30,9%
1. Насколько легко Вам дается <u>написание текстов объемом 10-20 страниц?</u> (реферат, курсовой проект, дипломная работа) <i>(Выберите один ответ)</i>	1. очень легко	4,6%	3,8%
	2. легко	30,6%	34,4%
	3. испытываю некоторые затруднения	47,3%	42,1%
	4. испытываю значительные затруднения	10,7%	15,3%
	97. я вообще не пишу текстов такого объема	6,8%	4,4%
48 Насколько легко Вам дается <u>чтение и понимание больших по объему текстов</u> <i>(Выберите один ответ)</i>	1. очень легко	11,3%	9,8%
	2. легко	44,8%	54,4%
	3. испытываю некоторые затруднения	33,3%	27,8%
	4. испытываю значительные затруднения	7,1%	4,4%
	97. я не сталкивался с необходимостью чтения больших по объему текстов	2,8%	3,6%
49. Насколько легко Вам дается <u>решение проблем, возникающих в практической деятельности и требующих 30 и более минут</u> <i>(Выберите один ответ)</i>	1. очень легко	4,8%	4,8%
	2. легко	47,3%	49,8%
	3. испытываю некоторые затруднения	44,3%	43,5%
	4. испытываю значительные затруднения	2,6%	1,5%
	97. я не сталкивался с такой ситуацией	,9%	,3%
50. Насколько легко Вам даётся <u>подготовка выступлений, презентаций?</u> <i>(Выберите один ответ)</i>	1. очень легко	8,4%	9,5%
	2. легко	29,4%	35,7%
	3. испытываю некоторые затруднения	46,5%	39,3%
	4. испытываю значительные затруднения	7,0%	10,4%
	97. я вообще не делаю презентации	8,3%	5,1%
51. Насколько легко	1. очень легко	9,3%	9,9%

Вам даются <u>выступления с докладами, презентациями</u> перед аудиторией? (Выберите один ответ)	2. легко	30,8%	33,7%
	3. испытываю некоторые затруднения	38,5%	38,1%
	4. испытываю значительные затруднения	11,4%	8,7%
	97. я вообще не выступаю с презентациями	10,0%	9,6%
52. Насколько легко Вам <u>работать (выполнять задания) в группе?</u>	1. очень легко	13,4%	14,0%
	2. легко	64,0%	66,0%
	3. испытываю некоторые затруднения	18,3%	18,5%
	4. испытываю значительные затруднения	3,0%	,9%
	97. я вообще не работаю в группе	1,3%	,6%
53. Случалось ли Вам и, если да, то как часто, срывать сроки сдачи контрольных работ во время учебы в ОУ СПО?	1. да, все время	2,4%	2,7%
	2. да, иногда	27,1%	34,6%
	3. да, редко	29,2%	31,0%
	4. нет	41,2%	31,6%
70. Насколько свободно Вы владеете иностранным языком (иностраннми языками)?	1. да, знаю один иностранный язык	54,0%	48,8%
	2. да, знаю несколько иностранных языков	9,0%	13,1%
	3. не владею иностранным языком	37,0%	38,0%
71. Как часто Вы пользуетесь персональным компьютером, неважно на учебе/работе или дома? (Выберите один ответ)	1. каждый день	83,7%	78,6%
	2. несколько раз в неделю, но не каждый день	13,0%	17,3%
	3. один раз в неделю или реже	1,9%	3,2%
	97. я вообще не использую компьютер	1,4%	,9%
72. Как Вы оцениваете свой уровень владения компьютером? Выберите самый высокий уровень владения компьютером. (Выберите один ответ)	1. элементарный/базовый (пример: ввод данных использование электронной почты, распечатка документов, поиск в сети Интернет)	16,2%	13,3%
	2. средний (пример, использование текстовых редакторов, например, Word; работа с таблицами, например, Excel)	50,8%	49,9%
	3. продвинутый (пример: анализ информации, дизайн, работа с базами данных с использованием пакетов статистического анализа)	27,0%	30,4%
	4. профессиональный (программирование, администрирование компьютерных сетей)	6,0%	6,4%

В таблице представлено мнение студентов первого-второго курсов, третьего и четвертого курсов об умениях, навыках, компетентностей связанных с:

- написанием больших текстов;
- чтением и пониманием больших по объему текстов;
- решением проблем, возникающих в практической деятельности;
- подготовкой выступлений и презентаций;

- выступлением с докладами, презентациями перед аудиторией;
- владением иностранными языками и компьютером.

Значительные затруднения студенты испытывают с подготовкой текстов объемом 10-20 страниц (реферат, курсовой проект, дипломная работа). Причем наибольшее затруднение испытывают студенты старших курсов, что может свидетельствовать о большем опыте их работы с большими по объему текстами. Значительные затруднения испытывают при подготовке выступлений и презентаций не только многие студенты первых курсов – 11,4%, но и студенты старших курсов – 8,7%.

Некоторые затруднения возникают у заметного количества студентов при чтении, понимании больших по объему текстов (33,3% студенты 1 и 2 курса, 28,7% студенты 3-4 курсов).

Почти половина респондентов затрудняются при подготовке и проведении выступлений и презентаций. Легко, по мнению большинства студентов, они работают в группе (64% 1-2 курс, 66% 3-4 курс). При этом значительные затруднения при работе в группе испытывает небольшое количество студентов (3% 1-2 курс, 9% 3-4 курс).

Высокий уровень оценки респондентами своей способности в написании больших текстов (30,6 % студенты 1-2 курса, 30,4% 3-4 курс), в чтении и понимании такого рода текстов (44,8% - студенты 1-2 курса, 54,4% - 3-4 курс) можно объяснить завышенной самооценкой или же отсутствием у студентов необходимых знаний о требованиях к структуре и содержанию текстов. То же самое можно сказать об оценке студентами их возможности работы в группе: либо завышенная самооценка, либо отсутствие необходимых представлений о командной работе, нормах продуктивной коммуникации.

Более трети респондентов, по их мнению, не владеют иностранными языками. Половина студентов оценивают свой уровень владения компьютером как средний, около 30% как «продвинутый».

Базовым уровнем компьютерной грамотности (элементарные навыки) владеют 16,2% студентов 1-2 курса, 13,2% студентов 3-4 курса.

Заметной разницы в самооценке своих компетентностей, навыков, умений между студентами младших и старших курсов в данном исследовании не обнаружено. Этот факт позволяет сделать вывод об отсутствии заметного воздействия (с точки зрения студентов) системы профессионального образования на формирование указанных компетентностей, навыков, умений (кроме профессиональных).

1.3. Основные институции формирования навыков и компетентностей

Диаграмма №6. Распределение ответов на вопрос «Как Вы считаете, где главным образом сформировались у Вас следующие навыки?» по колонке «Школа»

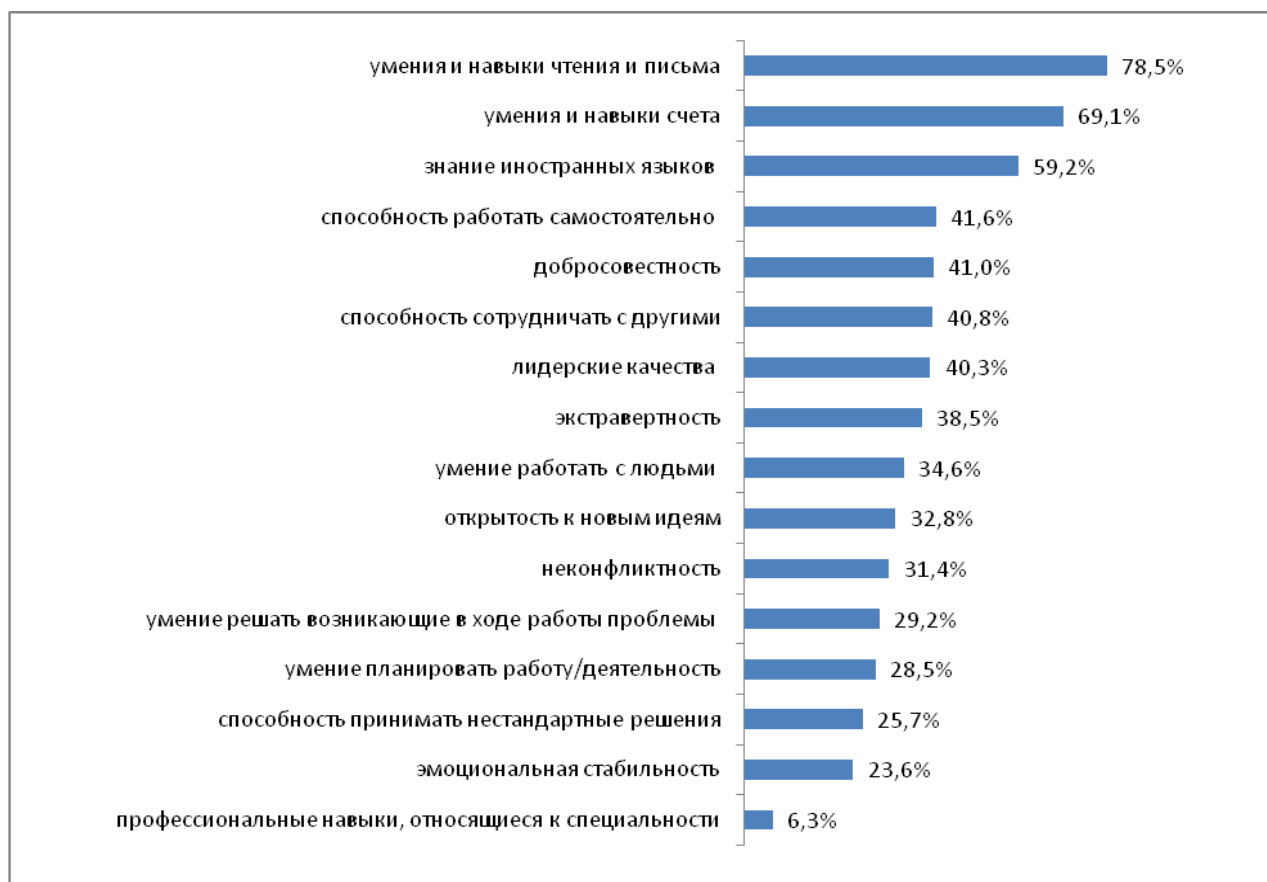


Диаграмма №7. Распределение ответов на вопрос «Как Вы считаете, где главным образом сформировались у Вас следующие навыки?» по колонке «СПО»



Диаграмма №8. Распределение ответов на вопрос «Как Вы считаете, где главным образом сформировались у Вас следующие навыки?» по колонке «Работа»

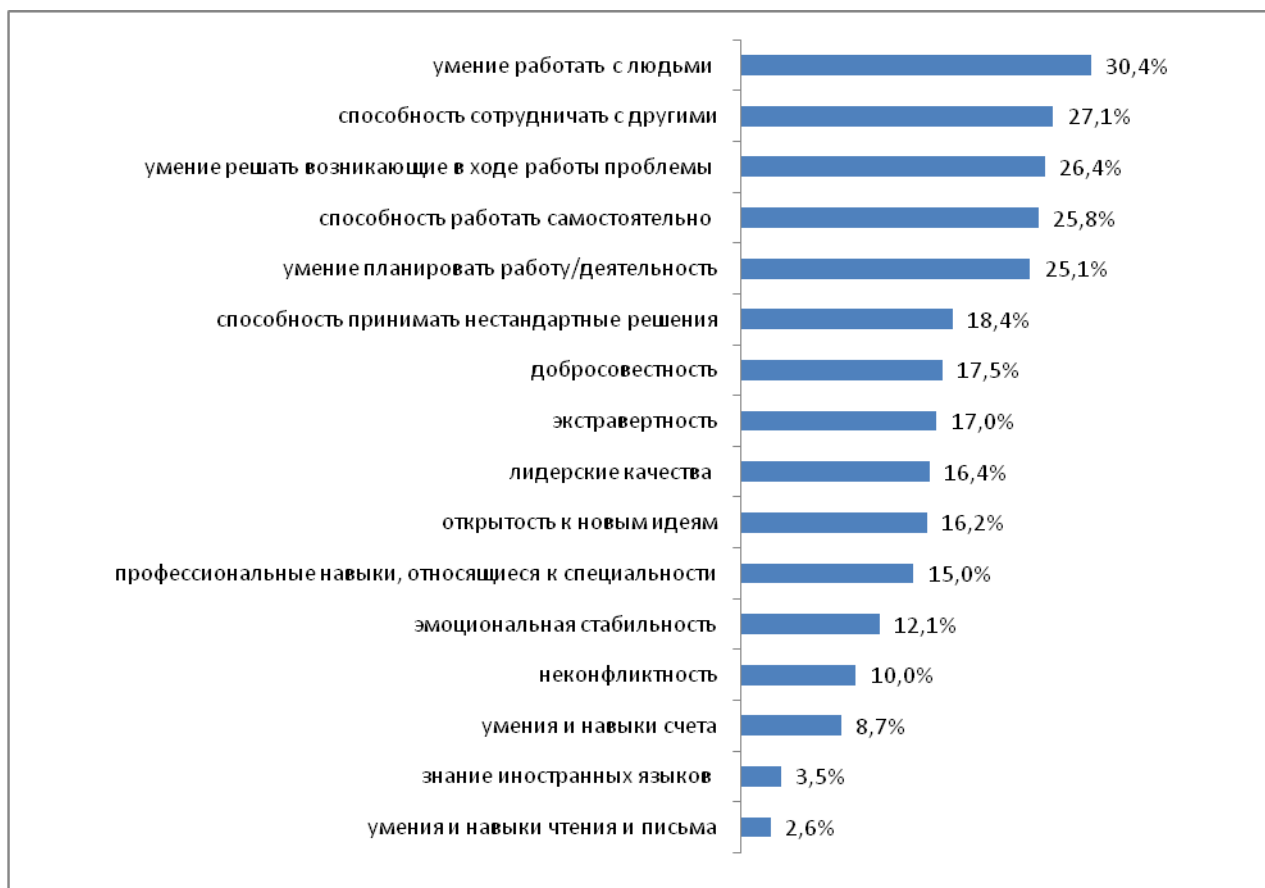
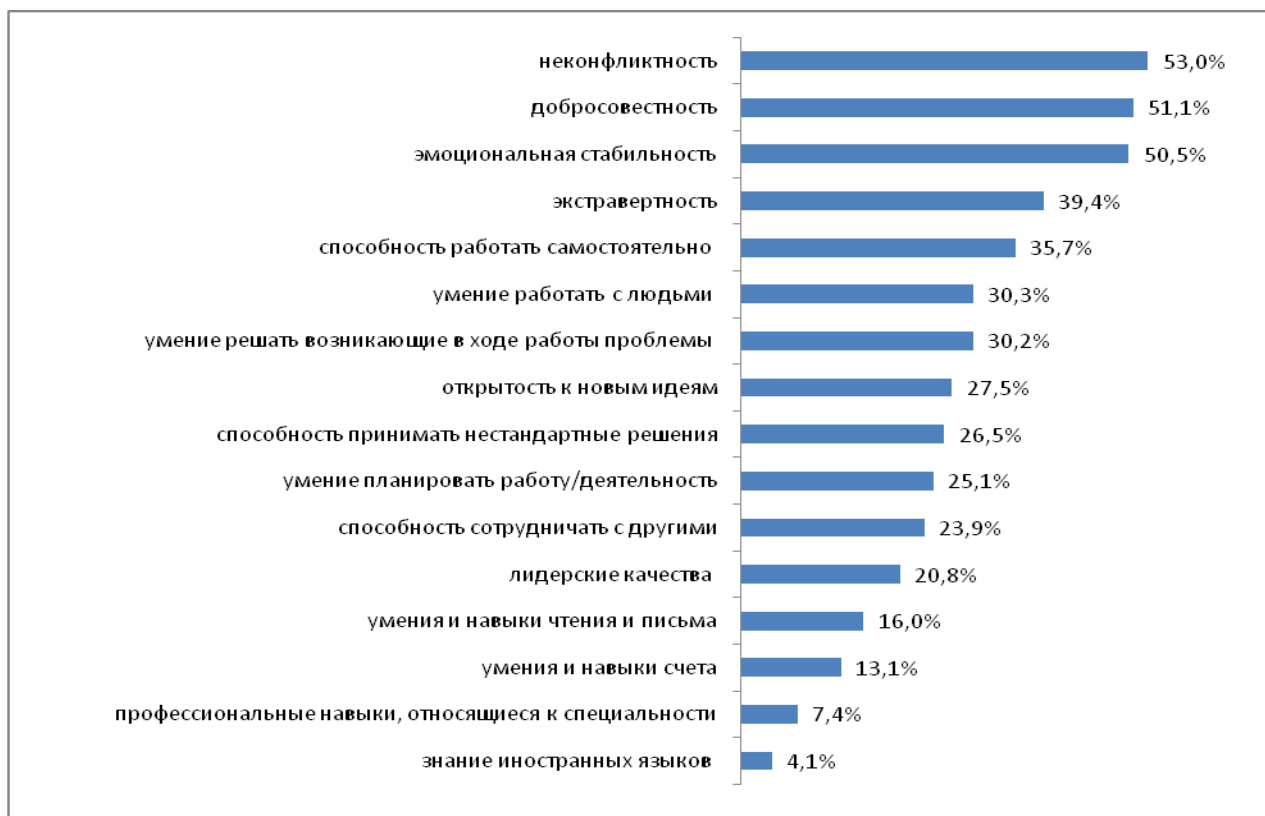


Диаграмма № 9. Распределение ответов на вопрос «Как Вы считаете, где главным образом сформировались у Вас следующие навыки?» по колонке «Семья»



Как видно из диаграмм и таблицы № 6, 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) и знание иностранных языков формируются, в основном, (более 50% случаев) в общеобразовательной школе.

Профессиональные навыки, относящиеся к специальности, по которой учится респондент (напр., бухгалтер – бухгалтерский учет) 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.

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 формируется 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) все навыки, компетентности перечисленные в таблице №1, формируются, по мнению студентов, лишь иногда (10-30%) или достаточно редко (меньше 10%).

Таблица №6. Распределение ответов на вопрос «Как Вы считаете, где главным образом сформировались у Вас следующие навыки»

	школа	СПО	работа	Семья	секции, кружки, спортивные, художествен ные, музыкальные школы	умения и навыки отсутствуют
умения и навыки чтения и письма (умение работать	78,5%	16,1%	2,6%	16,0%	2,4%	0,1%

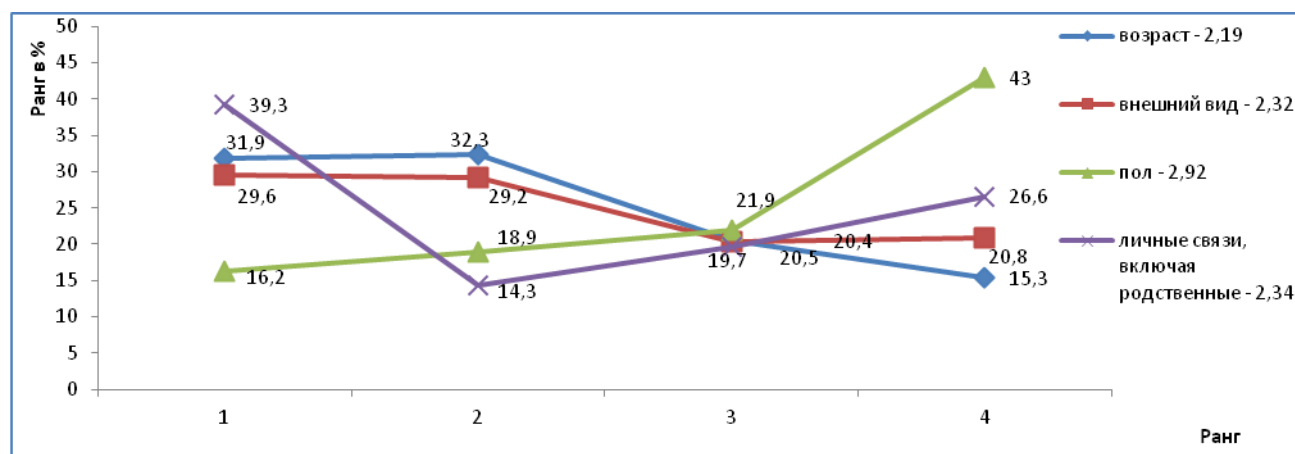
со сложными текстами, письменно оформлять свои мысли).						
умения и навыки счета (умение применять основы математики для решения практических задач).	69,1%	25,7%	8,7%	13,1%	1,7%	1,5%
знание иностранных языков	59,2%	39,3%	3,5%	4,1%	3,6%	4,4%
профессиональные навыки, относящиеся к специальности, по которой 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 новых идей, имеет активное воображение)	32,8%	31,7%	16,2%	27,5%	14,5%	3,3%

1.4. Значимость различных факторов для успешного трудоустройства/ выбора работы

Таблица №7. 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
99. затрудняюсь ответить (не зачитывать)	2,5				

График №1. Значимость различных факторов для успешного трудоустройства/ выбора работы



Этот вопрос отражает представления студентов о востребованности некоторых качеств и свойств работника на рынке труда. Как видно из таблицы № 7, в среднем наиболее важным фактором, по мнению респондентов, является возраст (средний балл 2,19) и самым незначимым пол (средний балл 2,92).

Но, как видно из представленного графика, функции зависимости веса ранга от его номера являются достаточно монотонными для характеристики «внешние физические данные». В то же время характеристика «личные связи, включая родственные» имеет отчетливо выраженный экстремум-минимум, что позволяет сделать вывод о наличии двух групп респондентов. Для одной из групп личные связи являются безусловно важными при приеме на работу. Для другой группы данный аспект не является принципиальным. Хотя в среднем эта характеристика (средний балл 2,34) мало отличается от влияния возраста на процесс трудоустройства (средний балл 2,32). Зависимость влияния пола на трудоустройство

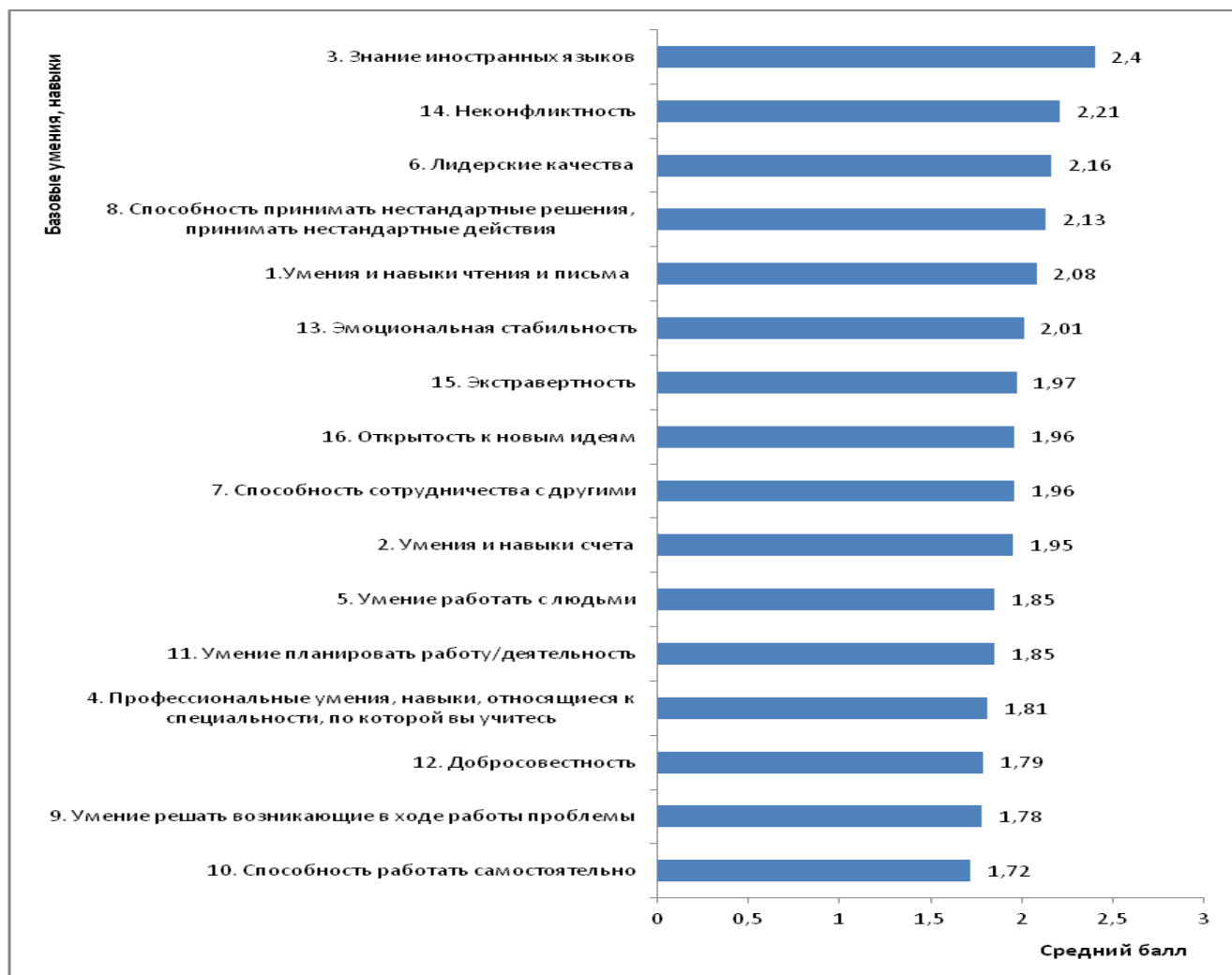
монотонно возрастает от первого ранга «Очень важно» до 4 ранга «Совсем неважно». Поэтому можно сделать вывод, что гендерные характеристики, по мнению студентов, практически не влияют на процесс трудоустройства.

Таблица №8. Влияние наличия базовых умений и навыков на успешное трудоустройство/выбор будущей работы

	ранги, в %				средний балл
	1	2	3	4	
1. Умения и навыки чтения и письма (умение работать со сложными текстами, письменно оформлять свои мысли).	39,6	25,6	21,6	13,1	2,08
2. Умения и навыки счета (умение применять основы математики для решения практических задач).	42,9	30,4	15,3	11,4	1,95
3. Знание иностранных языков (владение основами)	25,2	31,0	22,4	21,4	2,40
4. Профессиональные умения, навыки, относящиеся к специальности, по которой вы учитесь (напр., бухгалтер – бухгалтерский учет)	60,9	13,1	9,9	16,1	1,81
5. умение работать с людьми	55,1	22,0	9,2	13,7	1,85
6. лидерские качества	34,8	30,7	18,4	16,1	2,16
7. способность сотрудничества с другими	49,6	22,6	9,9	17,9	1,96
8. способность принимать нестандартные решения, принимать нестандартные действия	34,0	30,5	23,6	11,8	2,13
9. умение решать возникающие в ходе работы проблемы	56,3	20,8	10,9	11,9	1,78
10. способность работать самостоятельно	61,0	18,6	7,4	13,0	1,72
11. умение планировать работу/деятельность (свою и при необходимости других)	51,3	23,3	14,4	11,0	1,85
12. добросовестность (пример: серьезно относится к работе, трудолюбив, работает эффективно)	55,4	22,3	10,2	12,2	1,79
13. эмоциональная стабильность (пример: расслаблен, устойчив к стрессу, не беспокоится и не нервничает по мелочам)	38,2	32,7	18,8	10,4	2,01
14. неконфликтность (пример: легко прощает людей, внимателен, добр, вежлив)	28,5	36,8	20,0	14,8	2,21
15. экстравертность (пример: разговорчив, напорист, дружелюбен, общителен)	40,2	31,8	19,2	8,8	1,97
16. открытость к новым идеям (пример: оригинален, имеет много новых идей, имеет активное	42,6	29,5	17,1	10,9	1,96

воображение)					
99. затрудняюсь ответить (не зачитывать)	2,0				

Диаграмма № 10. Влияние наличия базовых умений и навыков для успешного трудоустройства по рангу I («самая важная»)



Данные, представленные в диаграмме №10, 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 являются для успешного трудоустройства (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.

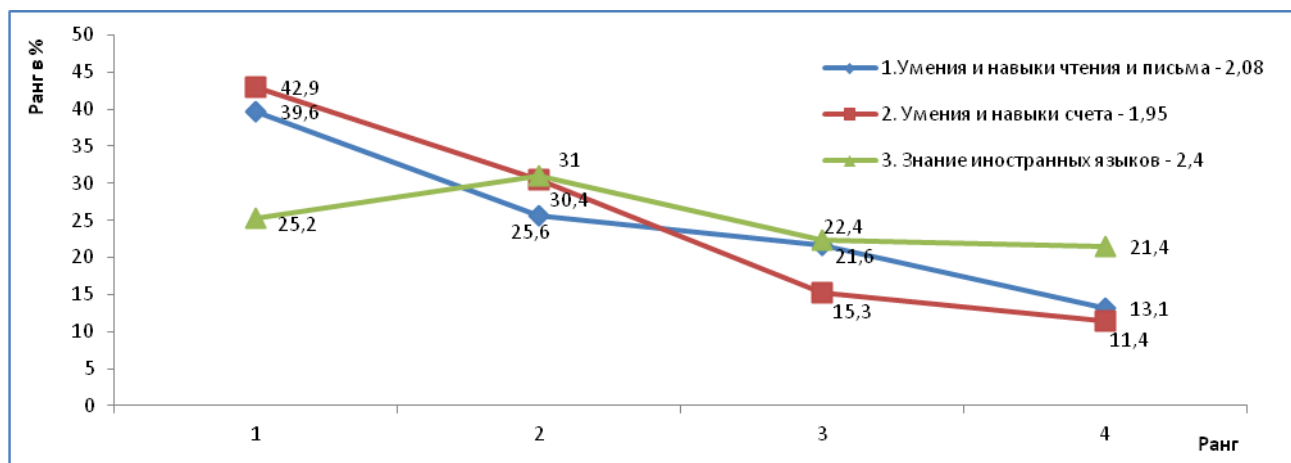
Показательно, что профессиональные навыки, умения, относящиеся к специальности, оказались на четвертом месте, более важными являются для студентов способность работать самостоятельно, умение решать возникающие в ходе работы проблемы, добросовестность.

Низкую значимость при приеме на работу продемонстрировали следующие характеристики (в порядке возрастания значимости):

- 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.

График №2. Влияние базовых когнитивных навыков на процесс будущего трудоустройства



Рассматривая влияние базовых когнитивных компетентностей, навыков на возможности трудоустройства с точки зрения студентов ОУ СПО можно отметить, что вес рангов «Умения и навыки чтения и письма», «Умения и навыки счета» монотонно снижается, от значения «Очень важно» до значения «Совсем не важно».

Зависимость характеристики «Знание иностранных языков» имеет экстремум – максимум в точке «Важно» и становится примерно равным значению двух других компетентностей, навыков. Поэтому характеристика «Знание иностранных языков» является достаточно важной для некоторых групп студентов.

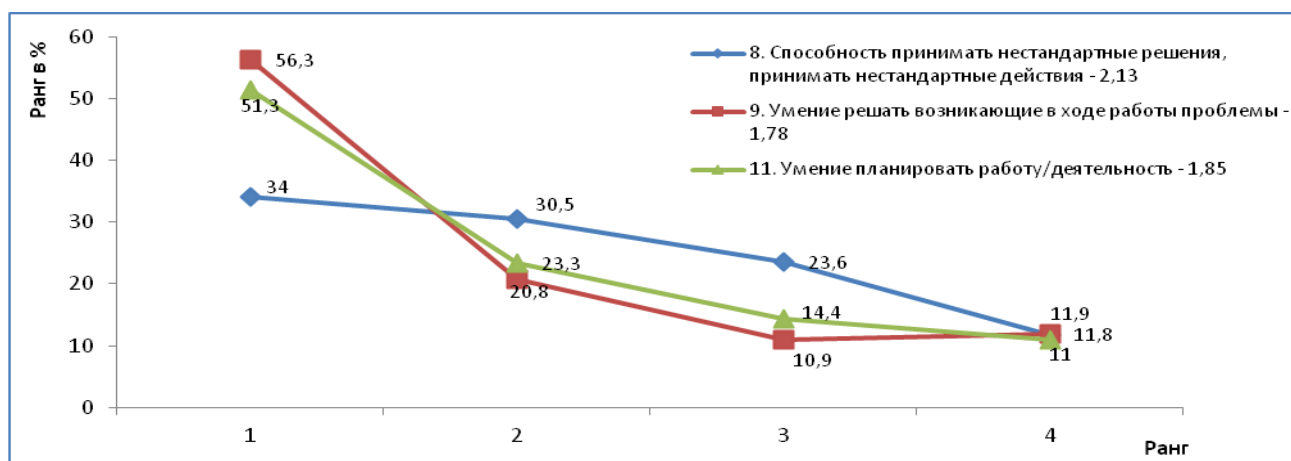
График №3. Влияние профессиональных умений и навыков на процесс будущего трудоустройства



По значению первого ранга «Очень важно» показатель «Профессиональные умения и навыки» является лидером, разделяя первое место с показателем «Умение работать самостоятельно», хотя по среднему баллу оказался на четвертом месте.

По рангу «Совсем неважно» данный показатель имеет достаточно высокое значение, что говорит о наличии некоторой группы студентов, считающих профессиональные навыки не важными при устройстве на работу.

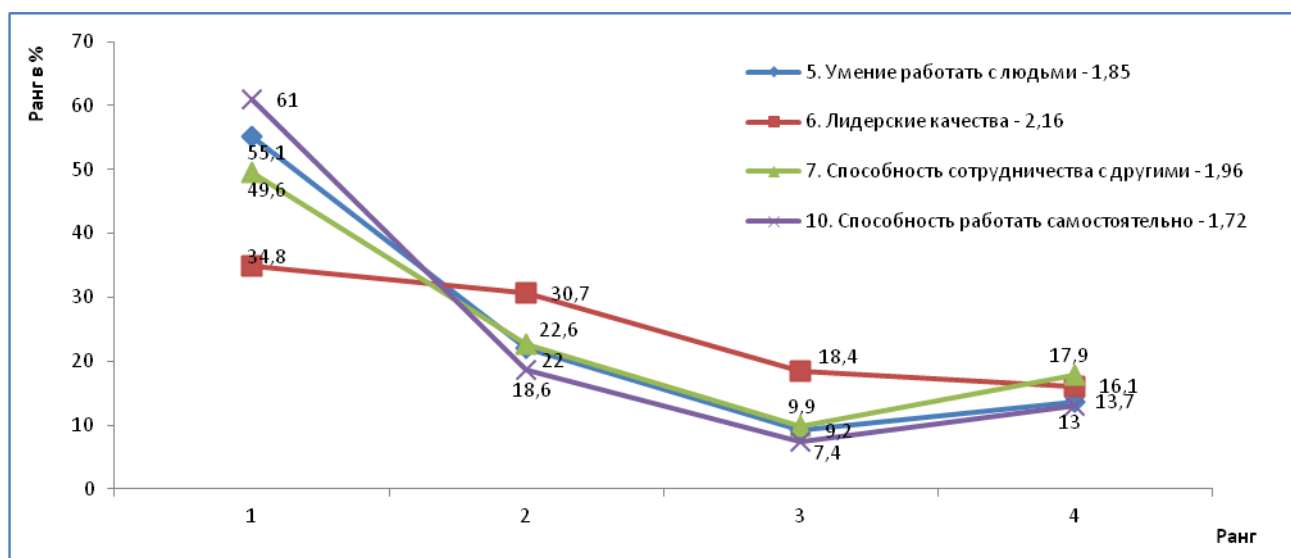
График №4. Влияние когнитивных навыков высокого порядка на процесс будущего трудоустройства



Значение рангов по показателям «способность принимать нестандартные решения», «умение решать возникающие в ходе работы проблем», «умение планировать работу» демонстрирует монотонное снижение.

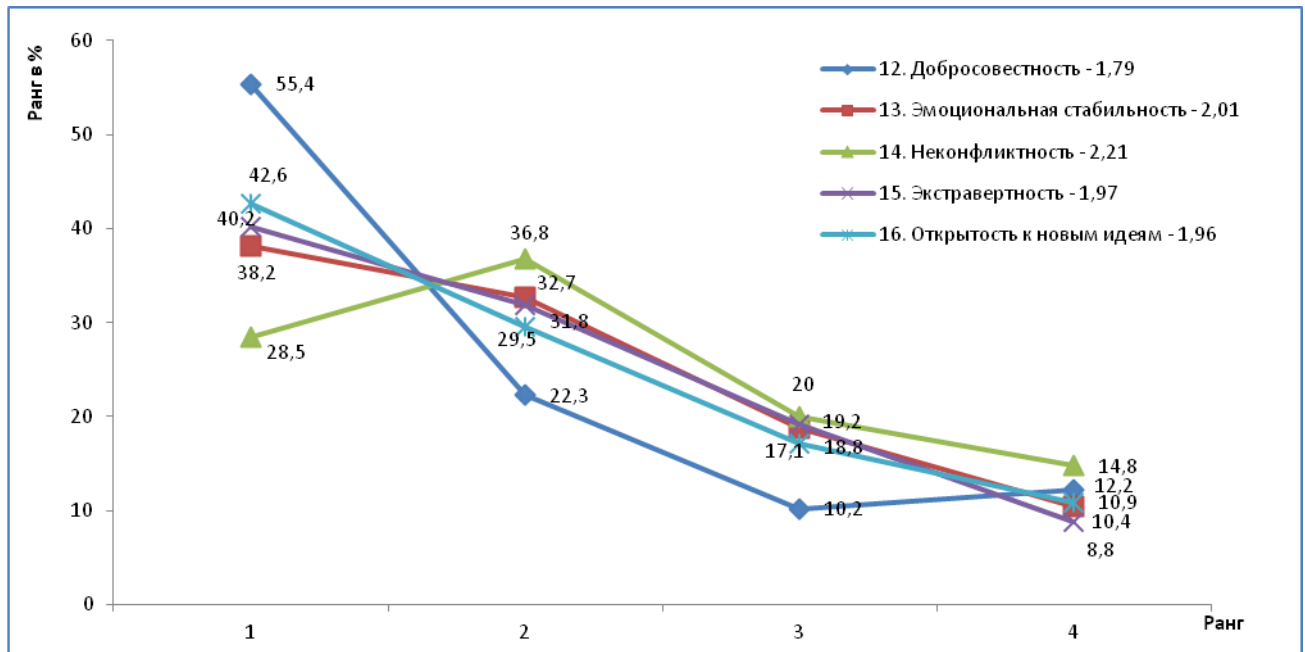
Здесь следует отметить, что способность принимать нестандартные решения при значении ранга «Важно» занимает лидирующие позиции, и ее не стоит недооценивать.

График №5. Влияние социальных и поведенческих компетентностей на процесс будущего трудоустройства



На графике представлено монотонное снижение значений социальных и поведенческих компетентностей до ранга «Неважно». Затем отмечается небольшой рост по большинству рассматриваемых компетентностей. Это позволяет сделать вывод о том, что существует небольшая группа респондентов, которая считает социально-поведенческие характеристики совсем неважными.

График №6. Влияние личностных характеристик («Большая пятерка») на процесс будущего трудоустройства



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 работу. Остальные характеристики «Большой пятерки» монотонно снижаются и имеют среднее значение по всем рангам.

Раздел 2. Масштабы спроса на навыки, умения и компетентности у работников предприятий Красноярского края

2.1. Спрос на навыки, умения, компетентности: общая картина в РФ

В последние годы уровень формального образования российских работников, занятых на российских предприятиях, растет. По данным Росстата, в 2010 году почти 29% занятых имели высшее профессиональное образование, тогда как в 2000 году имеющих диплом вуза было чуть больше 1/5 от всех занятых. За этот же период времени доля занятого населения, чей уровень образования не превышает среднего общего, сократилась на 9,9% и в 2010 г. составляла 24,3%.

Тем не менее, руководители предприятий часто заявляют о нехватке квалифицированных кадров (Гимпельсон и др., 2007; Гимпельсон, 2010). Согласно опросу «Business Environment and Enterprise Performance Survey» (BEEPS, 2010), проведенному Европейским Банком Реконструкции и Развития и Всемирным Банком в 2008 г., отсутствие у работников необходимых навыков и образования работников является основной проблемой, мешающей ведению бизнеса.⁴ В 2005 г. эта проблема была на 4 месте среди всех актуальных проблем.

Рассогласование между спросом и предложением определенных навыков, умений, компетентностей может иметь разные причины.

Во-первых, по мнению аналитиков это может означать, что система образования не успевает отвечать на запросы реального сектора, не обеспечивает выпускников навыками, умениями, компетентностями, востребованными работодателями. Такое объяснение может касаться той части работников, которые недавно вышли на рынок труда, получив дипломы об образовании.

Во-вторых, существует разрыв между навыками, умениями, компетентностями, полученными в системе образования плановой экономики и теми, что оказались востребованными при переходе к рынку (Tan et al., 2007; Commander and Kollo, 2008). Несмотря на то, что с начала экономических реформ прошло уже 20 лет, на рынке труда высока доля работников, получивших образование во времена Советского Союза, поэтому такое объяснение нельзя сбрасывать со счетов.

В-третьих, нехватка отдельных навыков, умений, компетентностей также может быть связана с быстрым изменением технологий производства товаров и услуг, где данные навыки, умения, компетентности оказываются крайне необходимыми, но их формирование требует времени, что порождает неудовлетворенный спрос на квалификацию.

⁴ На второе и третье места респонденты поставили, соответственно, уровень налогообложения и коррупцию.

В – четвертых, декларирование спроса на определенные компетентности может быть следствием как динамичного развития, инновационности предприятия, испытывающего недостаток в квалифицированных работниках «нового типа», так и, напротив, являться результатом стагнации предприятия, когда оно неспособно привлечь и удержать хороших специалистов, аккумулируя у себя кадры, не обладающие высокой квалификацией. Как показывают проведенные исследования, о дефиците квалифицированных кадров в 2000-е гг. в большей степени заявляли финансово неуспешные предприятия, не имевшие возможности платить конкурентоспособную зарплату, не осуществлявшие инвестиций ни в работников, ни в основной капитал (Гимпельсон и др., 2007).

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

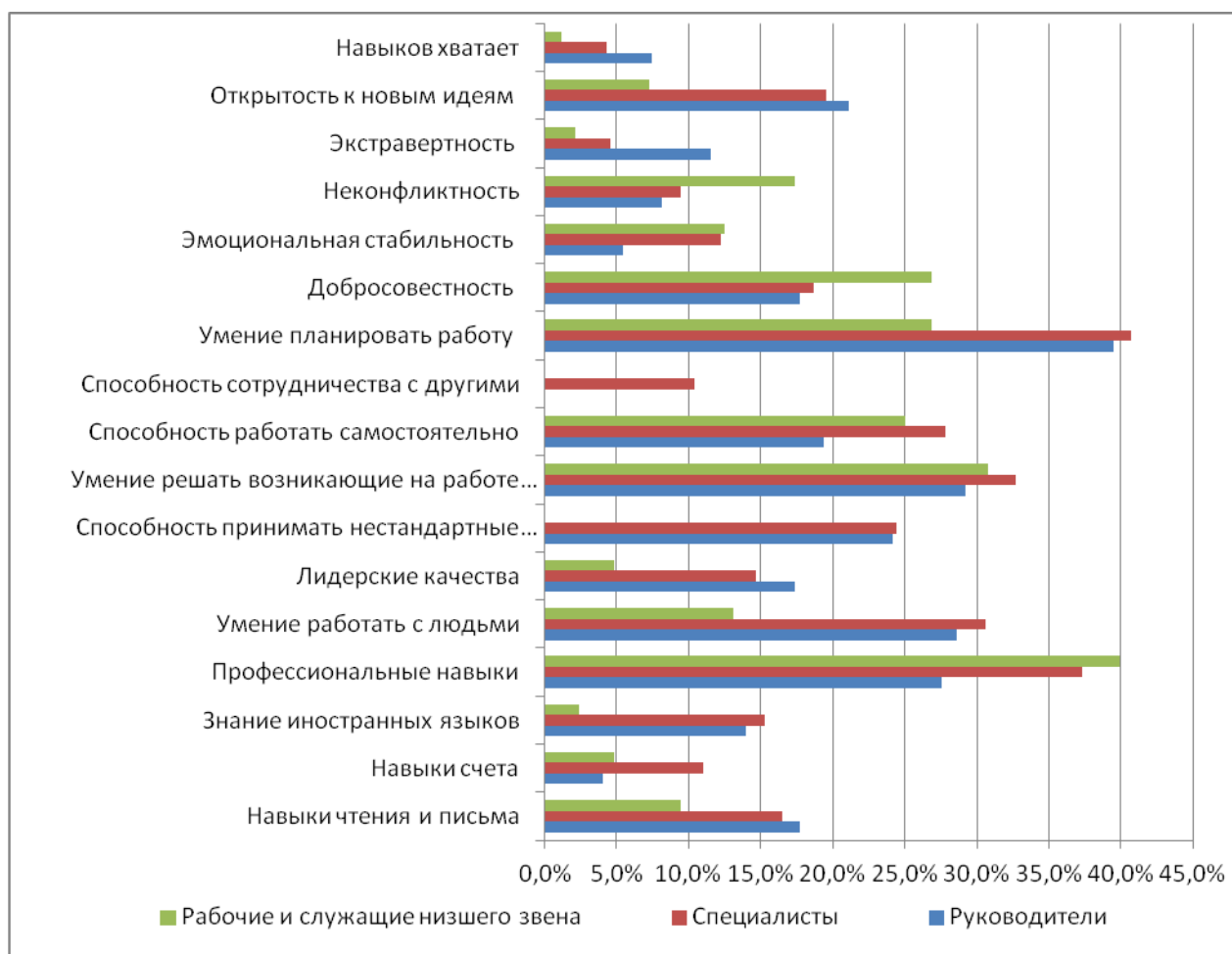
В качестве первого предположения о причинах дисбаланса спроса и предложения на рынке труда мы выдвинули гипотезу о несоответствии квалификационных характеристик выпускников системы профессионального образования края спросу со стороны предприятий на навыки, умения, компетентности своих работников.

Кратко опишем распределение предприятий Красноярского края 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 предприятием в среднем не превышает 20%.

В рамках исследования респондентами определялся уровень соответствия подготовки выпускников образовательных учреждений 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 (см. диаграмму 11).

Далее приведена диаграмма распределения ответов на вопрос «Каких навыков и умений, важных для Вас, по Вашему мнению, не хватает выпускникам ссузов (техникумов, колледжей)»

Диаграмма №11. Распределение ответов на вопрос «Каких навыков и умений, важных для Вас, по Вашему мнению, не хватает выпускникам ссузов (техникумов, колледжей)»



Как видно из диаграммы №11, наиболее часто выпускники ОУ СПО испытывают сложности в планировании своей работы и в выполнении профессиональных навыков. Эти недостатки конкретных компетентностей актуальны, 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.

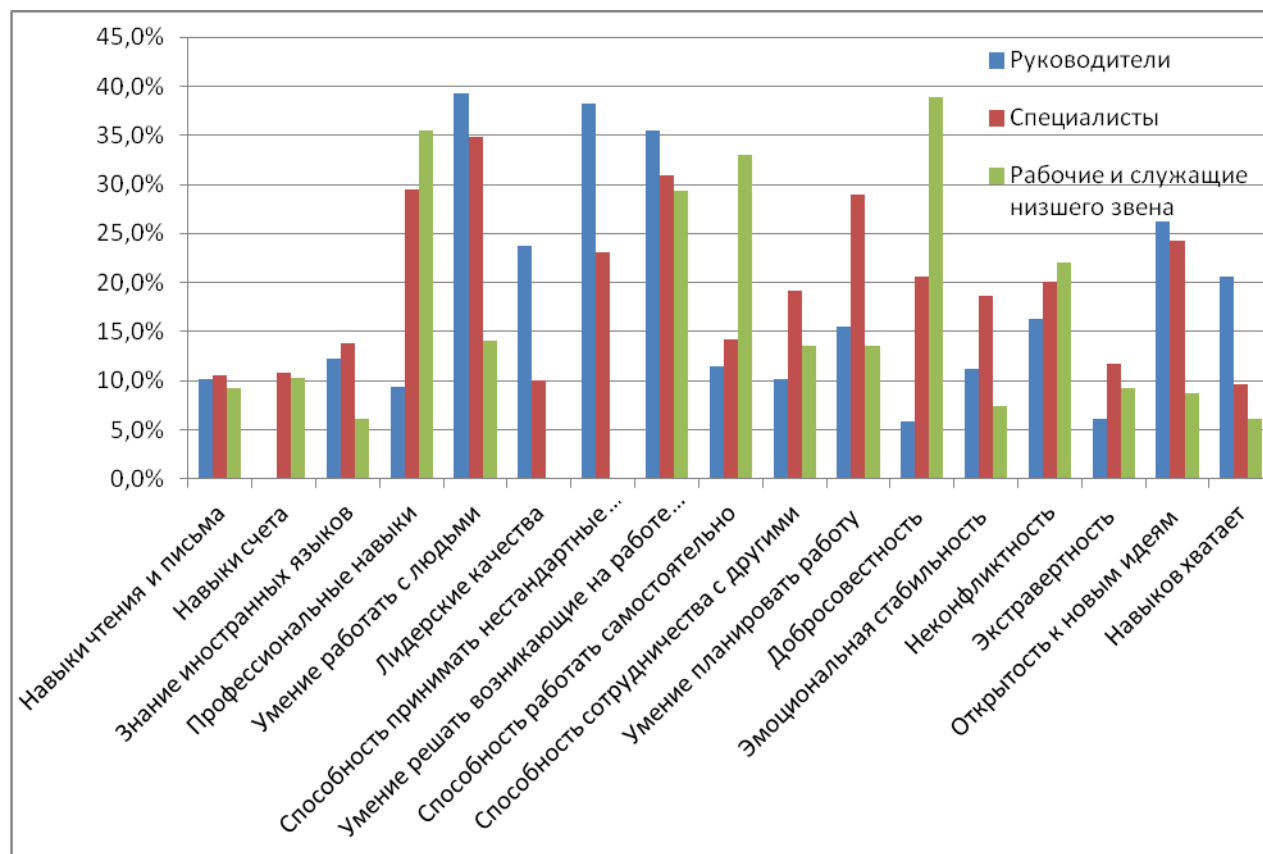
Следует отметить что, пункт «навыков хватает» отметили лишь 5% работодателей.

По мнению четверти респондентов – работодателей, для специалистов помимо компетентностей «умение решать возникающие проблемы», «способность работать самостоятельно» отмечается недостаточно высокий уровень добросовестности.

2.3. Спрос на компетентности руководителей, специалистов, рабочих и служащих низшего звена работодателями края

Набор компетенций, навыков, умений, в которых ощущается потребность у предприятий, несколько различается по группам работников (см. диаграмму № 12). 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, навыков, которыми обладают специалисты. О незакрытой потребности в компетентностях, навыках руководителей говорят лишь 35,6% предприятий.

Диаграмма № 12. 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 экстравертности⁵ ни у одной из групп своих работников. Это может свидетельствовать о том, что, либо этими когнитивными навыками,

⁵ Экстравертность в анкете была расшифрована как «разговорчивость, напористость, дружелюбность, общительность»)

личностными качествами работники обладают в полном объеме, либо о том, что открытость и общительность не являются качествами, важными для работы.

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 навыков, компетенций (в узком смысле слова).

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.

2.4. 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;
- 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.

Диаграмма №13. Распределение ответов на вопрос «Каких навыков, умений, компетентностей среди необходимых, по Вашему мнению, работникам Вашего предприятия сейчас больше всего не хватает для успешной работы». **Руководители**



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.

Диаграмма №14. Распределение ответов на вопрос «Каких навыков, умений, компетентностей среди необходимых, по Вашему мнению, работникам Вашего предприятия сейчас больше всего не хватает для успешной работы». **Специалисты.**



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.

Диаграмма №15. Распределение ответов на вопрос «Каких навыков, умений, компетентностей среди необходимых, по Вашему мнению, работникам Вашего предприятия сейчас больше всего не хватает для успешной работы». **Рабочие.**



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.

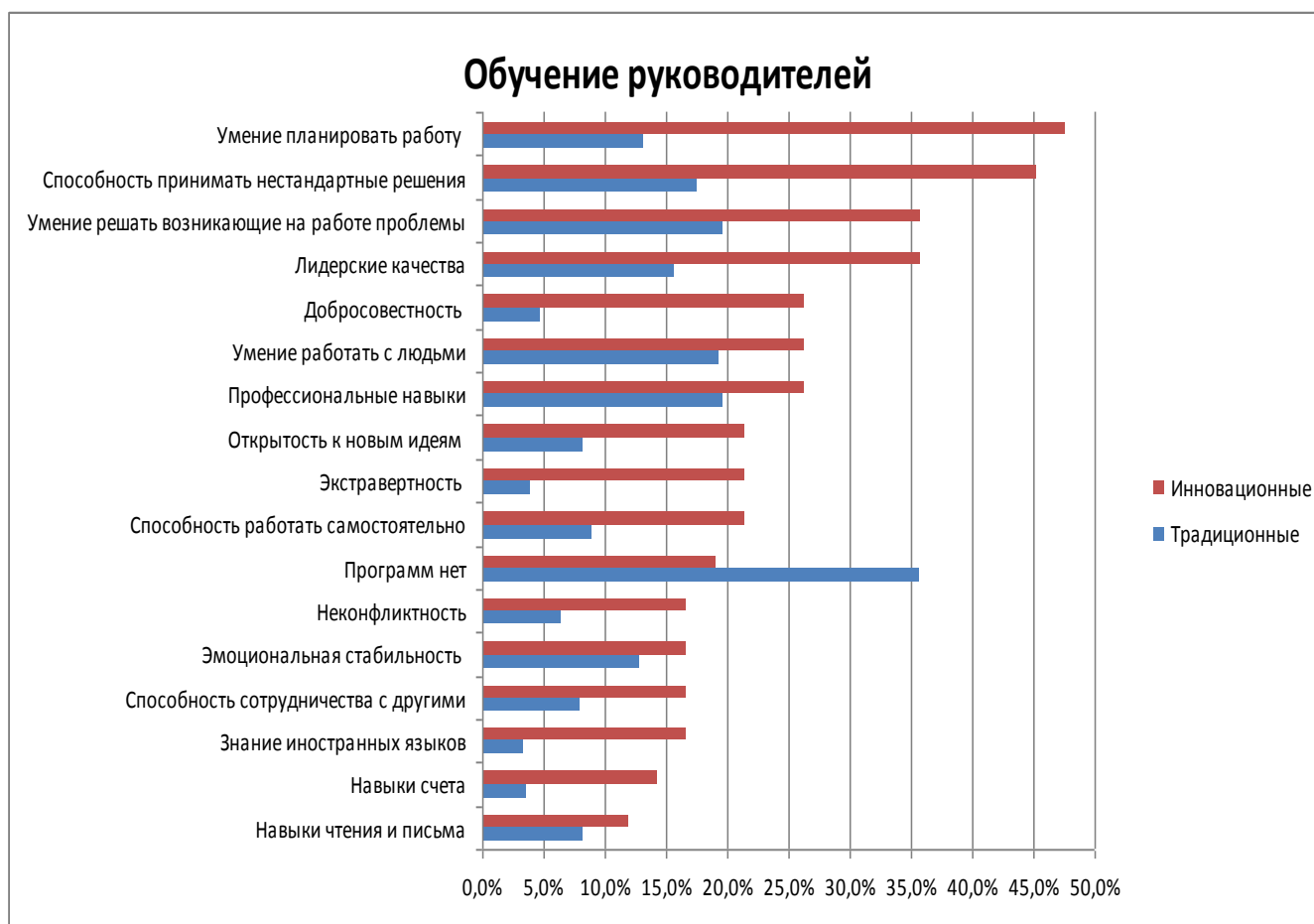
Однако, из таблицы № 6 видно, что добросовестность и неконфликтность формируется, как правило, в семье, а навыки счета – в общеобразовательной школе. Поэтому системе профессионального образования при подготовке рабочих следует уделять больше внимания не только формированию профессиональных навыков, но и добросовестности, способности работать самостоятельно, умению решать проблемы, а для подготовки рабочих к деятельности на инновационных предприятиях - еще и умению планировать работу.

Раздел 3. Стратегии инновационных и традиционных предприятий, направленные на удовлетворение спроса на компетентности, навыки, умения

3.1. 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 профессиональные навыки, умения решать возникающие проблемы, умение работать с людьми.

Диаграмма №16. Распределение ответов на вопрос «На развитие каких навыков и умений, черт характера, главным образом направлены программы обучения, повышения квалификации, в которых участвовали все работники Вашего предприятия (руководители, специалисты, рабочие и служащие низшего звена) за последние 12 месяцев»



3.2. 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.

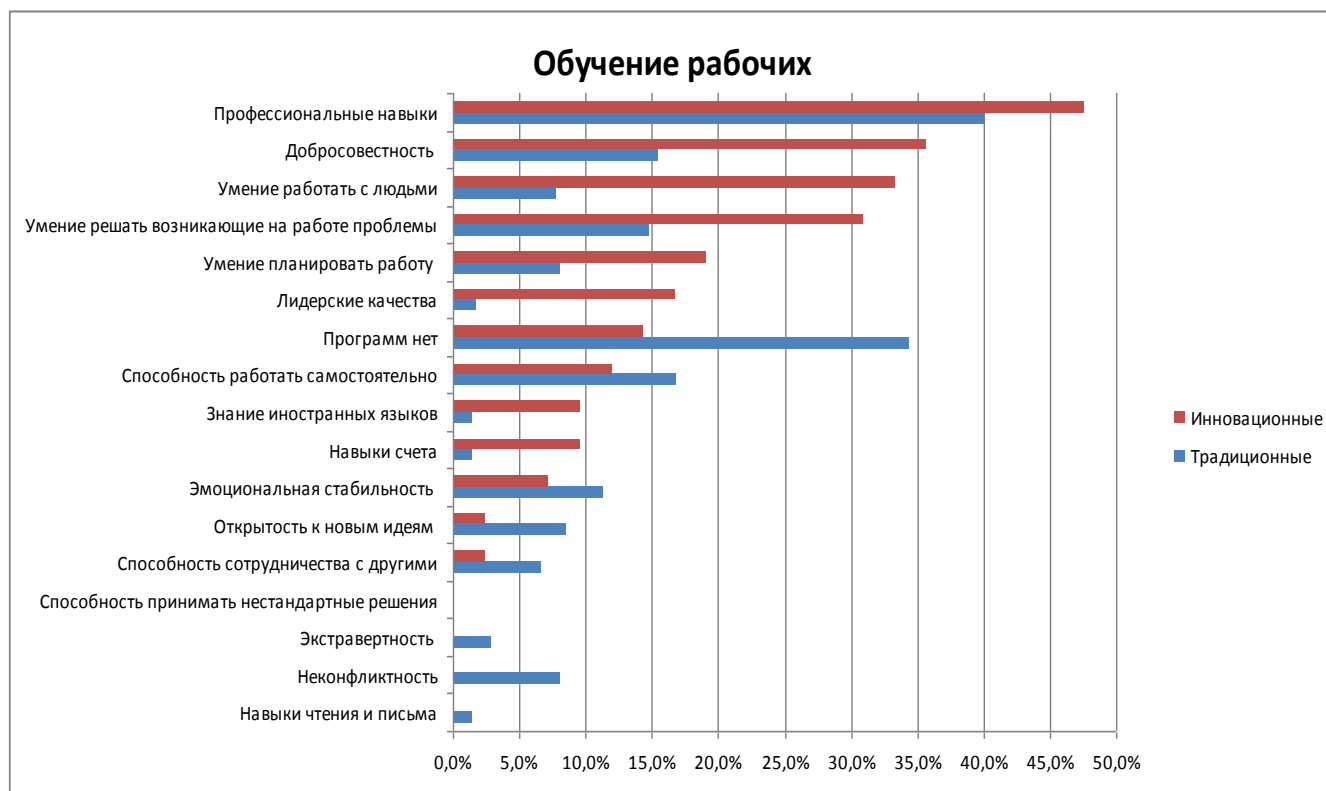
Диаграмма №17. Распределение ответов на вопрос «На развитие каких компетентностей, навыков и умений, черт характера, главным образом направлены программы обучения, повышения квалификации, в которых участвовали все работники Вашего предприятия»



3.3. 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».

Диаграмма №18. Распределение ответов на вопрос «На развитие каких навыков и умений, черт характера, главным образом направлены программы обучения, повышения квалификации, в которых участвовали все работники Вашего предприятия».



Сравнение стратегий обучения на инновационных и традиционных предприятиях

Таблица №9. Распределение ответов руководителей предприятий на вопрос «На развитие, каких навыков и умений, черт характера, главным образом направлены программы обучения, повышения квалификации, в которых участвовали все работники Вашего предприятия»

	Традиционные	Инновационные
Навыки чтения и письма	8,2%	11,9%
Навыки счета	3,6%	14,3%

Знание иностранных языков	3,2%	16,7%
Способность сотрудничества с другими	7,8%	16,7%
Эмоциональная стабильность	12,8%	16,7%
Неконфликтность	6,4%	16,7%
Программ нет	35,6%	19,0%
Способность работать самостоятельно	8,9%	21,4%
Экстравертность	3,9%	21,4%
Открытость к новым идеям	8,2%	21,4%
Профессиональные навыки	19,6%	26,2%
Умение работать с людьми	19,2%	26,2%
Добросовестность	4,6%	26,2%
Лидерские качества	15,7%	35,7%
Умение решать возникающие на работе проблемы	19,6%	35,7%
Способность принимать нестандартные решения	17,4%	45,2%
Умение планировать работу	13,2%	47,6%

Таблица №10. Распределение ответов на вопрос «На развитие, каких навыков и умений, черт характера, главным образом направлены программы обучения, повышения квалификации, в которых участвовали все работники Вашего предприятия» (сравнение ответов респондентов традиционных и инновационных предприятий)

Распределение фирм по навыкам, по которым есть программы обучения	Традиционные предприятия (100%)			Инновационные предприятия (100%)					
	Руководители	Специалисты	Рабочие и служащие низшего звена	Руководители	Специалисты	Рабочие и служащие низшего звена	Руководители	Специалисты	Рабочие и служащие низшего звена
Навыки чтения и письма	8,7%	6,7%	1,2%	8,2%	4,6%	1,4%	11,9%	21,4%	0,0%
Навыки счета	5,0%	10,7%	2,4%	3,6%	8,8%	1,4%	14,3%	23,8%	9,5%
Знание иностранных языков	5,0%	9,8%	2,4%	3,2%	8,8%	1,4%	16,7%	16,7%	9,5%
Профессиональные навыки, относящиеся к выполняемой работе (напр., машинистка - навыки набора текста; бухгалтер - бухгалтер	20,4%	39,8%	41,0%	19,6%	41,1%	40,0%	26,2%	31,0%	47,6%
Умение работать с людьми	20,1%	17,4%	11,0%	19,2%	13,3%	7,7%	26,2%	45,2%	33,3%

Лидерские качества	18,3%	9,8%	3,7%	15,7%	6,0%	1,8%	35,7%	35,7%	16,7%
Способность принимать нестандартные решения, принимать нестандартные действия	21,1%	14,4%		17,4%	9,8%		45,2%	45,2%	
Умение решать возникающие на работе проблемы	21,7%	25,7%	16,8%	19,6%	23,2%	14,7%	35,7%	42,9%	31,0%
Способность работать самостоятельно	10,5%	11,9%	16,2%	8,9%	10,2%	16,8%	21,4%	23,8%	11,9%
Способность сотрудничества с другими	9,0%	12,2%	6,1%	7,8%	11,6%	6,7%	16,7%	16,7%	2,4%
Умение планировать работу (свою и при необходимости других)	17,6%	22,6%	9,5%	13,2%	18,9%	8,1%	47,6%	47,6%	19,0%
Добросовестность (серьезно относится к работе, трудолюбив, работает эффективно)	7,4%	13,1%	18,0%	4,6%	9,5%	15,4%	26,2%	38,1%	35,7%
Эмоциональная стабильность (расслаблен, устойчив к стрессу, не беспокоится и не нервничает по мелочам)	13,3%	13,5%	10,7%	12,8%	13,0%	11,2%	16,7%	16,7%	7,1%
Неконфликтность (легко прощает людей, внимателен, добр, вежлив)	7,7%	9,8%	7,0%	6,4%	8,8%	8,1%	16,7%	16,7%	0,0%
Экстравертность (разговорчив, напорист, дружелюбен, общителен)	6,2%	8,6%	2,4%	3,9%	7,4%	2,8%	21,4%	16,7%	0,0%
Открытость к новым идеям (оригинален, имеет много новых идей, имеет активное воображение)	9,9%	13,8%	7,6%	8,2%	12,6%	8,4%	21,4%	21,4%	2,4%
Программ нет	33,4%	20,5%	31,8%	35,6%	22,1%	34,4%	19,0%	9,5%	14,3%

В целом, программ обучения на инновационных предприятиях для всех категорий работников значительно больше, чем на традиционных. Причем большая часть программ обучения на инновационных предприятиях направлена на формирование когнитивных навыков высокого порядка, программы повышения квалификации на традиционных предприятиях ориентированы на формирование профессиональных навыков, компетентностей социального порядка (некогнитивных) и ряд когнитивных (умение решать возникающие проблемы, способность принимать нестандартные решения). Большая часть программ обучения на инновационных предприятиях направлена на работу с людьми, умение планировать работу принимать нестандартные решения, самостоятельно принимать вопросы.

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

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 необходимых общих и профессиональных компетентностей. 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:

- социальные и поведенческие, связанные с коммуникацией, взаимодействием, совместной работой;

- когнитивные навыки высокого порядка (умением решать проблемы, нестандартно мыслить).

Особенно эти компетентности необходимы, как показало исследование, руководителям фирм. И в то же время этих компетентностей, навыков, умений не хватает инновационным фирмам – драйверу 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 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 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 ключевых компетентностей, навыков декларируется (напр., в образовательных программах), но на практике 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, качестве рабочих мест, требованиях 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 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. Поддержать 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).

4. Предоставить целевую поддержку программам неформального образования, реализуемым с активным участием работодателей.

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
12. (2008) “Professional skills furthering productivity growth, employment and development”, Report for International labor conference, 97th session, International labor organization.