

СООТВЕТСТВИЕ ОЖИДАНИЙ ГОСУДАРСТВА, СТУДЕНТОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ ОТНОСИТЕЛЬНО ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА

Н.А. Ран

Самарский государственный технический университет
443100, г. Самара, ул. Молодогвардейская, 244
E-mail: natalirahn@mail.ru

Выявлены несоответствия между требованиями государства и работодателей к выпускникам вуза и ожиданиями студентов относительно организационно-управленческих компетенций. Для решения данной проблемы разработана стратегия профессиональной подготовки конкурентоспособных выпускников вуза с высоким уровнем развития рассматриваемых компетенций.

Ключевые слова: компетенции, организационно-управленческие компетентности.

В настоящее время спрос на рынке труда формируется работодателем. Требования к профессиональным качествам выпускников вузов, устанавливаемые работодателем, должны быть интересны как студентам, стремящимся соответствовать этим требованиям, так и вузам, ориентированным на успешное трудоустройство своих выпускников. Имеются разногласия между требованиями государства, работодателей и ожиданиями студентов относительно организационно-управленческих компетенций.

Целью данного исследования является выявление соответствий между требованиями государства и работодателей к выпускникам вуза и ожиданиями студентов относительно организационно-управленческих компетенций.

Для достижения поставленной цели были сформулированы следующие задачи:

- обобщение требований, предъявляемых государством (ФГОС ВПО третьего поколения) к выпускникам Поволжского государственного университета телекоммуникаций и информатики (ПГУТИ) в организационно-управленческой деятельности;
- выявление требований работодателей к выпускникам вузов, работающих в отрасли телекоммуникаций, относительно организационно-управленческих компетенций;
- выявление ожиданий студентов старших курсов ПГУТИ относительно организационно-управленческих компетенций, необходимых для будущей профессиональной деятельности.

Следует отметить, что в рамках стандартов третьего поколения в большей степени учитываются мнения работодателей, несмотря на тот факт, что они могут сильно различаться в зависимости от региона и специфики отрасли. В своем исследовании мы рассмотрели телекоммуникационные компании Самарской области (г. Самара).

Сравним детально компетенции, предъявляемые ФГОС ВПО третьего поколения к выпускникам ПГУТИ в организационно-управленческой деятельности; компетенции, необходимые на работе с точки зрения работодателей (г. Самара) и ожидания студентов относительно тех знаний, навыков и умений, которые им пригодятся при трудоустройстве.

1. Требования государства. Компетенции, предъявляемые ФГОС ВПО к выпускникам отрасли телекоммуникаций.

В ФГОС ВПО организационно-управленческие компетенции выделены в рамках общекультурных и профессиональных компетенций. В качестве примера приведем

выдержку из ФГОС по направлению подготовки 210700 «Инфокоммуникационные технологии и системы связи» (степень – бакалавр), поскольку данное направление является приоритетным в вузе телекоммуникационного профиля.

«5.1. Выпускник должен обладать следующими общекультурными компетенциями (ОК):

- культурой мышления, способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОК-1);
- умением логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь (ОК-2);
- готовностью к кооперации с коллегами, работе в коллективе (ОК-3);
- способностью находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовностью нести за них ответственность (ОК-4);
- стремлением к саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства (ОК-5);
- способностью критически оценивать свои способности и недостатки, наметить пути и выбрать средства развития достоинств и устранения недостатков (ОК-6);
- осознанием социальной значимости своей будущей профессии, высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК-7);
- умением использовать основные положения и методы социальных, гуманитарных и экономических наук при решении социальных и профессиональных задач, способностью анализировать социально значимые проблемы и процессы (ОК-8);
- умением использовать законы естественнонаучных дисциплин в профессиональной деятельности ... (ОК-9).

5.2. Выпускник должен обладать следующими профессиональными компетенциями (ПК):

- а) в организационно-управленческой деятельности:
 - ... готовностью к участию в достижении корпоративных целей и становлении организации связи как активного субъекта экономической деятельности (ПК-20);
 - способностью понимать... особенности услуг как специфического рыночного продукта; готовностью организовывать бизнес-процессы предоставления инфокоммуникационных услуг пользователям... (ПК-21);
 - способностью участвовать в процессе управления организацией связив соответствии с занимаемой должностью; готовностью к организационно-управленческой работе с малыми коллективами исполнителей; способностью организовывать работу исполнителей, находить и принимать управленческие решения в области организации, мотивации и нормирования труда (ПК-22)» [4].

Для более удобного сравнения приведем данные компетенции в соответствие с теми формулировками, которые мы будем использовать для дальнейшего анализа. В ходе опроса работодателей и студентов был использован следующий список компетенций:

1. Профессиональная общетеоретическая подготовка (ОК-9).
2. Базовые знания и навыки (ОК-8, ОК-9).
3. Практические знания, умения (ПК-21).
4. Владение иностранным языком (ОК-2).
5. Навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе программ (ОК-8).
6. Способность работать в коллективе, команде (ОК-3, ПК-20).
7. Способность вести переговоры, устанавливать конструктивные отношения с руководителями, коллегами и подчиненными (ОК-4, ПК-22).
8. Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда (ОК-4).
9. Навыки управления персоналом (ПК-22).

10. Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие (ОК-7).
11. Способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи (ОК-1).
12. Умение критически оценивать свои способности и недостатки (ОК-6).
13. Способность самостоятельно принимать решения (ОК-1, ОК-4).
14. Готовность и способность к саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства (ОК-5, ОК-6).
15. Эрудированность, общая культура (ОК-1).
16. Осведомленность в смежных областях полученной специальности (ОК-8).

Приведя в соответствие компетенции, предъявляемые ФГОС ВПО, и компетенции, используемые при опросе работодателей и студентов, получили, что рассматриваемые компетенции можно разбить на три группы: базовые, организационные и управленческие.

2. *Требования работодателей* к выпускникам вузов, работающих в отрасли телекоммуникаций, относительно организационно-управленческих компетенций.

Для того чтобы определить, какие компетенции работодатели выделяют как наиболее значимые, было проведено анкетирование сотрудников телекоммуникационных компаний Самары: ОАО «Ростелеком», ЗАО «ЭР-Телеком Холдинг», ОАО «МегаФон», ОАО «ВымпелКом» и ООО «Связьстрой».

Таким образом, работодателям перечисленных телекоммуникационных компаний был предложен список из 16 компетенций. В анкетировании участвовали 32 сотрудника телекоммуникационных компаний, занимающих должности руководителей подразделений. Из данного списка они отметили те компетенции, которые, по их мнению, оказывают наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности специалиста, его карьерный рост.

Проанализировав полученные данные из 32 заполненных анкет, выявили наиболее значимые для работодателя компетенции. Мы разбили их на две группы: базовые – те, без которых, по мнению работодателей, трудоустройство невозможно, и «важные» – те, которые будут учитываться на собеседовании. При отсутствии базовых компетенций кандидат на должность даже не будет рассматриваться. За базовые компетенции мы приняли компетенции, отмеченные почти всеми работодателями (от 90 до 100%). Также из «важных» выделили компетенции, значимость которых больше 40%, назвав их «особо важными» (табл. 1).

Таблица 1

Базовые и «особо важные» компетенции по мнению работодателей

Базовые компетенции	«Особо важные» компетенции
2. Базовые знания и навыки (95 %). 5. Навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе программ (92 %).	3. Практические знания, умения (52%). 6. Способность работать в коллективе, команде (56%). 11. Способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи (48%). 14. Готовность и способность к саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства (43%).

В данных анкетах работодателям было предложено оценить уровень профессиональной подготовки относительно организационно-управленческих компетенций работающих в их организации выпускников ПГУТИ (2008 – 2012 гг. выпуска) по тем же 16 компетенциям (рис. 1).

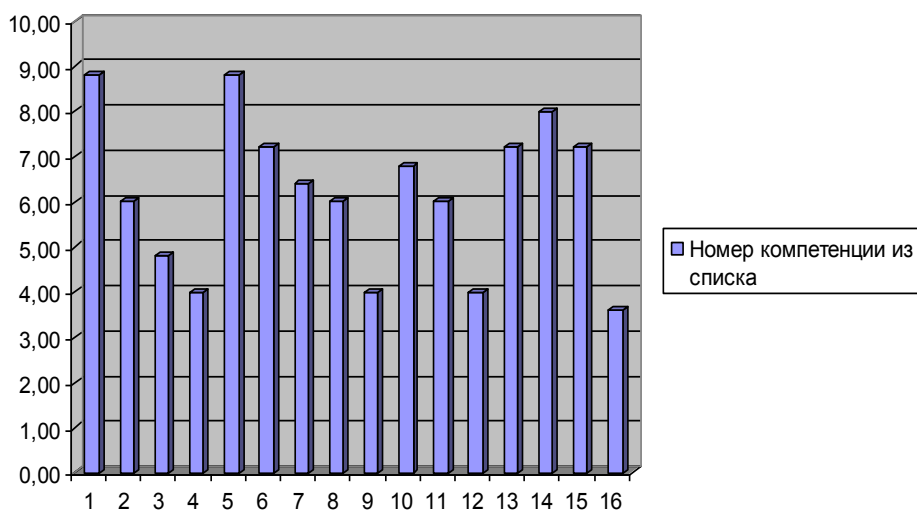


Рис. 1. Оценка уровня профессиональной подготовки работающих в отрасли телекоммуникаций выпускников ПГУТИ (2008 – 2012 г.в.)

Средний балл профессиональной подготовки выпускников ПГУТИ, работающих в отрасли телекоммуникаций, по оценке работодателей, – 5,8 баллов из 10 возможных. Компетенции, оцененные от 0 до 4 баллов, относятся к низкому уровню развития, от 4 до 7 баллов – к среднему уровню и от 7 до 10 баллов – к высокому уровню сформированности у выпускников ПГУТИ. Таким образом, по мнению работодателей, к низкому уровню развития относятся:

- 4. Владение иностранным языком;
- 9. Навыки управления персоналом;
- 12. Умение критически оценивать свои способности и недостатки;
- 16. Осведомленность в смежных областях полученной специальности.

И это притом, что эти компетенции являются, по их мнению, «важными». К высокому уровню развития относятся:

- 5. Навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе программ.

3. Оценка ожидания студентов старших курсов ПГУТИ относительно организационно-управленческих компетенций, необходимых для будущей профессиональной деятельности.

3. *Ожидания студентов.* В опросе участвовали 90 студентов по направлению подготовки 210701 «Инфокоммуникационные технологии и системы специальной связи» (специалитет).

Студенты выделили те компетенции, которые будут оказывать наибольшее влияние на эффективность их будущей профессиональной деятельности (карьерный рост). Полученные данные приведены в табл. 2.

Таблица 2

Базовые и «особо важные» компетенции, по мнению студентов

Базовые компетенции	«Особо важные» компетенции
3. Уровень практических знаний, умений (92,3%)	2. Уровень базовых знаний и навыков (отметили 81% студентов)

	5. Навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе программ (66,4%) 10. Нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие (46,2%) 11. Способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи (40,5%) 14. Готовность и способность к саморазвитию, повышению квалификации и мастерства (41%)
--	---

Сопоставив результаты опроса студентов ПГУТИ и работодателей в отрасли телекоммуникаций, пришли к выводу, что все компетенции, отмеченные работодателями как базовые или «особо важные», имеют оценку необходимости у студентов выше 40%, за исключением «особо важной», по мнению работодателя, компетенции – способности работать в коллективе, команде (56 %), лишь 35,9 % студентов отметили ее важность.

Это свидетельствует о том, что на формирование необходимых с точки зрения работодателей компетенций студент обращает внимание и осознает важность этих знаний, умений и навыков.

Несоответствие в ожиданиях о необходимых компетенциях наблюдается в том, что к базовым компетенциям студенты отнесли практические знания и умения (92,3 %), в то время как работодатель в качестве базовых выделил базовые знания и навыки (95 %), навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе программ (92 %). Данные компетенции относятся к «базовым» в организациях любой отрасли. Также студенты в качестве «особо важных» отметили нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие (46,2%), а работодатель отнес данную компетенцию к «важным» (37,3 %). В целом, обобщив все полученные количественные данные об оценках компетенций, необходимых в профессиональной деятельности, можно утверждать, что ожидания студентов ПГУТИ и работодателей в отрасли телекоммуникаций (г. Самара) совпадают на 70–80 %.

Также студентам было предложено оценить уровень своей профессиональной подготовки и личностных качеств по предложенным 16 компетенциям от 0 до 10 баллов, в зависимости от уровня сформированности (рис. 2).

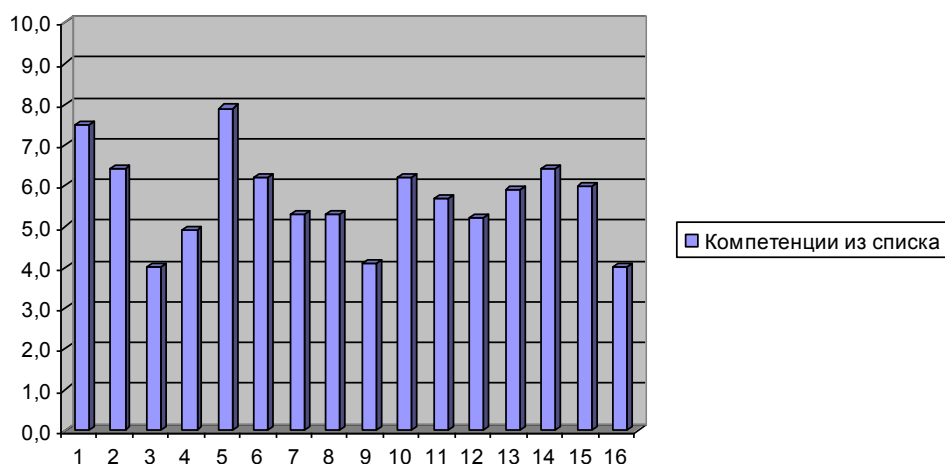


Рис. 2. Самооценка уровня профессиональной подготовки в вузе и личностных качеств студентов старших курсов ПГУТИ

Средний балл профессиональной подготовки и личностных качеств студентов относительно организационно-управленческих компетенций – 5,6 баллов. К высокому уровню развития относятся:

1. Уровень профессиональной общетеоретической подготовки.
5. Навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе программ.

Из самооценки студентов не выявлены компетенции с низким уровнем развития.

Уровень практических знаний и умений студенты отнесли к базовым компетенциям, средний балл ее сформированности – 4. Также выявлен средний балл «особо важных», по мнению работодателей и студентов, компетенций – 5,6 из 10 возможных, кроме компетенции навыков работы на компьютере и знания необходимых в работе программ – ее средний балл 7,9, что говорит о высоком уровне сформированности.

Таким образом, средний балл сформированности у студентов базовых и «особо важных» компетенций – 5,6 балла, что говорит об их среднем уровне развития, недостаточным для успешной профессиональной деятельности и карьерного роста.

Выявленные несоответствия между требованиями государства, работодателей и ожиданиями студентов относительно организационно-управленческих компетенций уровнях сформированности у выпускников вуза приводят к выводу, что формированию данных компетенций не уделяется должного внимания. В связи с выявленной проблемой была разработана модель формирования организационно-управленческой компетентности студентов [2] и педагогические условия ее успешной реализации в вузе [3], которые необходимо апробировать в практике вуза.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Переход российских вузов на уровневую систему подготовки кадров в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами: нормативно-методические аспекты /В.А. Богословский, Е.В. Караваева, Е.Н. Ковтун и др. –М.: Университетская книга, 2010. –249 с.
2. Ран Н.А. Модель формирования организационно-управленческой компетентности студентов технического вуза// Вестник Самарского государственного университета. Гуманитарная серия. – Самара: Изд-во СамГУ, 2013. – №2(103). – С.164 – 169.
3. Ран Н.А. Педагогические условия эффективного формирования организационно-управленческой компетентности студентов технического вуза// Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – Самара: Изд-во Самарского научного центра РАН, 2013. – № 2(15). – С.83– 86.
4. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 210700 «Инфокоммуникационные технологии и системы связи (квалификация (степень) – бакалавр)». – М.: Министерство образования РФ, 2009. http://www.edu.ru/db-mon/mo/Data/d_09/prm785-1.pdf

Поступила в редакцию 26.10.2013;
вокончательном варианте 26.10.2013

AND EMPLOYERS FROM ORGANIZATIONAL AND ADMINISTRATIVE COMPETENCES OF HIGHER EDUCATION INSTITUTION' GRADUATES

N.A. Ran

SamaraStateTechnicalUniversity

244, Molodogvardeiskaya st., Samara, 443100

E-mail: antgm@mail.ru

In the paper the discrepancies between the state's and employers's requirements to graduates of higher education institution and students's expectations from organizational and administrative competences are revealed. For the solution of this problem the strategy of vocational training of higher education institution's competitive graduates with a high level of considered competences development is developed.

Key words: competence; organizational and administrative competence.

Original article submitted 26.10.2013;

revision submitted 26.10.2013

Natalia A. Ran, postgraduate student, lecturer, department of Higher Mathematics and Applied Computer Science.