

ОЦЕНКА КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ ГЛАЗАМИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Н. К. Ландова

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого», Республика Беларусь

Рыночной экономике в Беларуси более 20 лет. Бизнес переходит от стихийных форм организации к плановым. Стратегический менеджмент, менеджмент качества, управление по результатам становятся ведущими доктринами управления в бизнесе. Многие компании рассматривают организационную «культуру, как важный регуляторный механизм в организационном окружении». В этой связи изменилось отношение к персоналу компании со стороны работодателей. Сегодня работодатель отдает предпочтение профессионализму и опыту. Однако это не единственные требования, соответствием которым обеспечивает специалисту вход в компанию. Последнее положение особенно касается молодых выпускников, у которых наличие знаний, приобретенных в университетах, не подтверждено опытом решения производственных или управленческих задач. Отсутствие такого опыта резко понижает преимущества молодых при найме на работу и определении стоимости их труда. Слишком велики риски работодателей [1]. Это с одной стороны. С другой – важным критерием успешного прохождения конкурса на вакансию является оценка личностного потенциала молодого выпускника вуза. При приеме молодого специалиста на работу руководители предприятий ОАО «Гомсельмаш», ОАО «ЗЛиН», Гомельский филиал ОАО «Гомсельмаш» – «Завод специальных инструментов и технологической оснастки» руководствуются следующими критериями:

- желание использовать молодую энергию, активность, открытость новому, динамичность;
- возможность использовать молодой потенциал за меньшую заработную плату, чем у опытных специалистов;
- возможность вовлекать молодые кадры, и для активизации старых работников; молодые имеют и то преимущество, что их легче интегрировать в организационную культуру предприятия; из них проще создать «своего», чем переделывать и переучивать тех, у кого сформировались устойчивые привычки, не соответствующие организационной культуре компании [2].

Работодатели Гомельщины отмечали, что они готовы брать на практику и даже доучивать молодых, но подчеркивали: учить будем новым технологиям, новым методикам, специфике бизнеса, но выпускник должен уже обладать базовыми знаниями по информационным технологиям, по деловому этикету и др. Часть руководителей все же отметили, что предпочли бы принять опытных работников, но вследствие острой нехватки на рынке труда подготовленных кадров с определенной специализацией они уже готовы сейчас принять молодежь с вузовским образованием. Молодых специалистов берут охотно в тех отраслях и по тем специальностям, где чувствуется дефицит опытных специалистов и где именно знания играют первостепенную роль. Как правило, речь идет об инженерных специальностях (буровики, геофизики, специалисты в области электроники, инженеры КИИАиА, программисты), а также о специалистах по деревообработке, пищевиках, маркетологах и др.

Несмотря на признание несомненных преимуществ молодых специалистов, работодатели не торопятся комплектовать ими кадровый состав своих предприятий. Отсутствие опыта, стабильности, надежности и ответственности, навыков работать на результат, а также адекватности в восприятии себя как работника. В связи с этим работодатели рас-

смагривают в целом молодого выпускника вуза как источник активности, динамичности и современных знаний для предприятия, с одной стороны, а с другой стороны, как тревожное сочетание пониженной ответственности с повышенными амбициями [2].

Особые личностные качества, которые обеспечивают ключевые компетенции выпускника, его конкурентно значимые умения, на сегодняшний день стали одними из приоритетных направлений при приеме выпускника на работу. Так что же хотят видеть работодатели в молодом выпускнике вуза?

Прежде всего:

– активная жизненная позиция, энергичность но не суетливость, мобильность, быстрое действие, способность к самостоятельной работе, авторитетность, желание работать, творить;

– серьезность мотивации к профессии;

– склонность к саморазвитию, стремление к новым знаниям, а также быстрое их освоение, сообразительность, аналитические способности, системное мышление, здравомыслие, желание познавать и развиваться;

– трудолюбие, желание работать, стрессоустойчивость, пунктуальность;

– навыки коммуникации (позвонить, встретиться, договориться), деловой этикет;

– способность получать результат, предложить свои варианты решения;

– здоровье, отсутствие вредных привычек [3].

Таким образом, работодатели хотят видеть в молодых специалистах активную жизненную позицию, высокую мотивацию, склонность к саморазвитию, трудолюбие, нацеленность на результат, развитые коммуникативные навыки и склонность к здоровому образу жизни. Фактически, работодатели Гомельского региона назвали основные компетенции, повышающие конкурентоспособность выпускника на рынке [4]. Вместе с тем для оценки молодых выпускников при приеме на работу используется целый арсенал методов, требующих времени и даже некоторого искусства в их использовании. Здесь преимущества за теми работодателями, которые интуитивно достаточно точно могут разбираться в людях.

Л и т е р а т у р а

1. Алавердов, А. Р. Управление человеческими ресурсами организации. Синергия / А. Р. Алавердов. – М., 2012. – 271 с.
2. Андрейчиков, А. В. Стратегический менеджмент в инновационных организациях. Системный анализ и принятие решений : учебник / А. В. Андрейчиков, О. Н. Андрейчикова. – М. : НИЦ ИНФРА, 2013. – 396 с.
3. Байтасов, Р. Р. Управление персоналом. Конспект лекций / Р. Р. Байтасов. – М. : Феникс, 2014. – 352 с.
4. Дементьева, А. Г. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика : учебник / А. Г. Дементьева, М. И. Соколова. – М. : Аспект пресс, 2015. – 352 с.