

ВИМОГИ РОБОТОДАВЦІВ ДО КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ВИПУСКНИКІВ ЕКОНОМІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

В сучасних умовах розвитку ринкової економіки і суспільних відносин зростають вимоги до особистісних і професійних якостей випускників закладів вищої освіти (ЗВО), які покликані сприяти формуванню конкурентоспроможності фахівців для їх успішного працевлаштування, здійснення професійної діяльності та подальшого кар'єрного росту. За цих умов вища освіта повинна забезпечувати підготовку економістів зі сформованими якостями, які відображають їх ціннісну орієнтацію, професійну компетентність, соціальну спрямованість і можливість задовольняти особисті й суспільні потреби, осіб із професійним рівнем, який відповідав би сучасним міжнародним вимогам та стандартам.

В останні роки відбулися істотні зміни самої мети системи освіти: від формування навичок, вмінь і знань в галузі передових технологій освіта поступово переходить до формування компетентностей особистості та створення нових знань в інноваційних галузях науки і техніки.

Важливість формування загальних та професійних компетентностей майбутніх економістів, а особливо спеціалістів в сфері маркетингу, як найбільш стрімко зростаючої галузі економіки, визначають за такими чинниками: специфіка професійних обов'язків, які безпосередньо пов'язані з економічними проблемами; зростаючі вимоги ринкової економіки до професійної компетентності фахівців; потреба в розвитку у фахівців системи професійних знань і якостей (комунікабельності, організованості, відповідальності, креативності тощо). Проте динамічне середовище ринку праці характеризується постійними змінами вимог та потреб роботодавців до компетентностей працівників, особливо молодих фахівців – випускників ЗВО.

Аналіз наукових праць вітчизняних та зарубіжних вчених переконує в тому, що проблеми формування професійних та особистісних компетентностей, вибору необхідних компетентностей необхідних для успішного працевлаштування та високого рівня конкурентоспроможності на ринку праці завжди були цікавими для науковців, проте в останні роки вони набули особливої актуальності. Задекларована проблема формування ключових компетентностей, окремі її аспекти знайшли висвітлення у наукових доробках багатьох вчених: В. Адольф,

В. Андрущенко, В. Байденка, І. Зязюн, Є. Іванченко, Е. Климов, В. Кремень, А. Маркова, Е. Нікітіна, А. Реан, П. Саух, В. Стрельников; Н. Тализіна та інші.

Проте стратегія щодо подальшої модернізації вищої освіти, що забезпечувала б випусникам ЗВО економічних спеціальностей, зокрема в сфері маркетингу, затребуваність на ринку праці та високий професіоналізм, за умови її побудови на основі компетентнісного підходу потребує більш ґрунтовного аналізу вимог та потреб роботодавців щодо таких компетентностей, що обумовлює актуальність дослідження.

Метою дослідження є визначення та аналіз вимог роботодавців до компетентностей випускників економічних спеціальностей закладів вищої освіти.

Потреби роботодавців, що постійно змінюються підвищили вимоги до якості управління освітнім процесом, обґрунтованості прийняття управлінських рішень в рамках системи менеджменту якості, прогнозування і попередження можливих невідповідностей.

Одним з ключових завдань управління ЗВО щодо планування і здійснення навчального процесу є завдання моніторингу якості підготовки майбутніх фахівців. На думку вітчизняних вчених, зокрема В. І. Байденка, компетентнісний підхід у вищій професійній освіті вимагає вдосконалення завдань моніторингу процесу підготовки фахівця [1].

Оцінка якості підготовки майбутніх фахівців при використанні компетентнісного підходу має опиратися на визначення рівня формування компетентностей.

Сучасність характеризується існуванням однієї з найголовніших проблем ринку праці – професійним дисбалансом. Такий дисбаланс знаходить свій прояв в тому, що половина з тих, хто стоїть на обліку в службі зайнятості – це люди з вищою освітою, а у великих містах, таких як Київ, Одеса, Харків, Дніпро ця цифра подекуди досягає 90% всіх зареєстрованих безробітних [2]. Проте на вітчизняному ринку праці затребуваними є далеко не ті професії, для яких потрібен диплом про вищу освіту (зокрема, це такі професії, як водій автотранспорту, слюсар-ремонтник, токарь, кухар, медична сестра тощо) [2].

В таких умовах всібічного загострення

конкурентії доцільним є моніторинг попиту роботодавців щодо затребуваних компетентностей працівників, який може виступати джерелом отримання інформації стосовно як наявних, так і потенційних переваг або недоліків організації теоретичної та практичної складової процесу навчання в ЗВО. Врахування результатів такого моніторингу при формуванні системи організаційних знань надасть змогу виявити ті компетентності, які користуються попитом на ринку праці, підготувати випускників - фахівців, здатних приймати рішення в умовах ризику та швидких змін у зовнішньому середовищі в умовах ринку, що забезпечить останнім стійкі конкурентні переваги.

Дослідження проводилось в два етапи. Перший етап – здійснення контент-аналізу. Джерелом даних для аналізу були 6 найпопулярніших в українському сегменті Інтернет сайтів пошуку роботи: work.ua, rabota.ua, HeadHunter (hh.ua), jobs.ua, trud.ua та alljob.com.ua Збір даних відбувався з допомогою виділення даних щодо резюме та вакансій на посади, які відповідають економічним спеціальностям та зокрема в сфері маркетингу, й містять релевантну для дослідження інформацію. Всього було зібрано дані з 16906 оголошень про вакансії та 18975 оголошень про пошук роботи (резюме) за період 10.01.19-10.03.19 Розподіл оголошень за сайтами представлено у табл. 1.

Таблиця 1
Розподіл оголошень за сайтами на посади за економічними спеціальностями

Сайт	Кількість вакансій	Кількість резюме
work.ua	5481	6231
rabota.ua	4362	4658
hh.ua	3154	3819
jobs.ua	2117	2341
trud.ua	874	904
alljob.com.ua	918	1022

Результати проведеного контент-аналізу дозволили зробити наступні узагальнення. Серед найбільш значимих компетентностей виокремлені:

- відповідальність;
- комунікабельність;
- аналітичні здібності;
- ініціативність;
- стресостійкість;
- уважність та інші.

Серед найбільш значимих професійних компетентностей були виявлені: вільне володіння персональним комп'ютером, знання професійних програмних продуктів та іноземних мов не нижче середнього рівня, навички ведення переговорів, навички організації та планування заходів, знання законодавства тощо.

Другий етап дослідження передбачав проведення опитування представників роботодавців: топ менеджменту, середнього та нижнього рівня управління шляхом анкетування щодо можливостей реформування вищої освіти та визначення рівня та якості сформованих компетентностей випускників

ЗВО. Вибірка складала 80 респондентів-роботодавців.

В ході комплексного проведеного дослідження можна зробити висновок, що найбільш значимими та затребуваними для роботодавців є низка загальних, особистісних та професійних компетентностей, серед яких:

- постійне підвищення кваліфікації;
- знання новинок програмного продукту;
- володіння 1-2 іноземними мовами;
- уміння вести ділові переговори;
- емоційна стриманість;
- пропонування нових реальних ідей;
- наявність навичок комунікацій в професійному середовищі;
- вміння готувати успішні презентації;
- володіння навичками роботи в команді.

Таким чином, на основі проведеного аналізу ситуації на ринку праці методами контент-аналізу сайтів пошуку роботи (даних вакансій та резюме) та опитування роботодавців щодо найбільш важливих та затребуваних компетентностей, можна констатувати реально існуючу на сьогодні проблему різнонаправленості векторів інтересів і можливостей випускників економічних спеціальностей ЗВО, самих ЗВО, роботодавців, рекрутингових агентств, державних центрів зайнятості тощо.

Це проявляється у тому, що випускник, досягнувши певного освітнього ступеня не здатен одразу стати до роботи, оскільки його знання, навички та вміння вже морально застаріли. Для усунення такої неузгодженості необхідно забезпечити інтеграцію навчального і виробничого процесів, знайти нові форми залучення представників підприємств до навчального процесу, зокрема на основі розвитку соціального партнерства; погоджувати навчальні плани спеціальностей, освітньо-професійних програм та робочих програм дисциплін з представниками роботодавців; здійснювати належний контроль з боку ЗВО за організацією практики на підприємствах; налагодити роботу з роботодавцями щодо виявлення вимог відповідної підготовки випускників і формування компетентнісної моделі здобуття вищої освіти. Це дозволить сформувати на належному рівні всі найбільш важливі загальні, особистісні та професійні компетентності, які затребувані роботодавцями.

Список літератури

1. Байденко, В. И., 2002 Компетенции: к проблеме освоения компетентностного подхода. - М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов. – 321 с.
2. Офіційний сайт Державної служби зайнятості України / Дані щодо професійного складу зареєстрованих безробітних та вакансій у розрізі професій. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://www.dcz.gov.ua/publikaciya/3-dani-shchodo-profesijnogo-skladu-zarejestrovanyh-bezrobitnyh-ta-vakansiy-u-rozrizi> Дата звернення: 1.03.2019.