

АНАЛІЗ МЕТОДИЧНИХ ПІДХОДІВ ДО ОЦІНКИ ПОТРЕБ РОБОТОДАВЦІВ

ГОНЧАРЕНКО М. Ф.

кандидат економічних наук

Харків

Забезпечення економіки висококваліфікованими спеціалістами останнім часом стає досить важливою соціально-економічною проблемою, яка зачіпає усі сфери економічної діяльності в Україні. Вона обумовлена, передусім, кількісною і якісною невідповідністю робочої сили, що пропонується на ринку праці, потребам роботодавців. Однак всупереч цій ситуації можна спостерігати на ринку праці, що по одних видах економічної діяльності спостерігається надлишок кадрів, а в інших відчувається їх гострий дефіцит. Однією з причин такого дисбалансу є відсутність повної і достовірної інформації про чисельність і склад робочої сили, необхідної для здійснення економічної діяльності країни та її регіонів. Користувачами цієї інформації, у першу чергу, є вищі навчальні заклади, які здійснюють моніторинг реальних потреб ринку праці при плануванні обсягів підготовки фахівців за тими або іншими професіями і спеціальностями, а також державні структури, які займаються залученням кваліфікованих кадрів з інших регіонів (країн) і визначенням контрольних цифр бюджетного набору до установ професійної освіти.

Метою статті є узагальнення існуючих методичних підходів до визначення потреб роботодавців у фахівців певної кваліфікації.

Формування заходів, пов'язаних із затвердженням планів підготовки фахівців у вищих навчальних закладах і залученням професійних кадрів іззовні, неможливе за відсутності повної та достовірної інформації про майбутню потребу економіки в кадрах, що робить необхідним побудову прогнозу зміни її стану. Додаткові труднощі створює відсутність єдиного методичного підходу, а також показників у системі статистичної звітності для отримання повної оцінки фактичного споживання економіки держави в кадрах, що істотно ускладнює процес їх прогнозування. Отже, поява останнім часом великої кількості публікацій, присвячених вивченню потреб роботодавців у кадрах, а також інтерес до методів її оцінки з боку держави свідчить про те, що проблема є актуальною і вимагає подальшого вивчення.

Як показник стану ринку праці, потреба роботодавців у кадрах знаходиться під впливом безлічі чинників, що впливають на неї. Ці чинники розглядаються в роботах таких авторів, як В. В. Адамчук, А. В. Андреев, В. Г. Билков, Н. Н. Васильєва, А. А. Вершинин, Н. Н. Витченко, І. В. Гелета, Б. М. Генкин, Е. А. Ігнат'єва, А. Г. Коровкин, Ф. Т. Прокопів, О. В. Сиднин, С. Утинова, В. Н. Чапек та ін. [2 – 5].

Методики і підходи до оцінки і прогнозування потреби в кадрах розглядалися в роботах таких вчених-

економістів, як А. С. Головачев, В. М. Турбо, В. Д. Железняков, Э. В. Куль, А. І. Машистов, О. В. Соловйова, Г. Струмилин, Л. В. Сходкина, Д. Н. Томилина, Л. А. Фридман та ін. [2 – 5].

Після переходу української економіки до ринкових стосунків у ній сталися істотні зміни, які привели до перегляду існуючих способів оцінки і прогнозування потреби в кадрах. Розробці нових методик визначення потреби роботодавців у кадрах з професійною підготовкою присвячені роботи таких вчених, як В. Н. Васильєв, З. А. Васильєва, А. А. Вершинин, В. А. Гуртов, А. Г. Коровкин, І. Б. Корольов, В. Е. Кучинська, О. Н. Наумова, Е. А. Питухин, Ю. В. Фролов та ін. [2 – 5].

В економічній літературі виокремлюють два основні підходи до визначення потреб у спеціалістах:

- ✦ перший підхід передбачає визначення потреб у фахівця за рахунок проведення вибіркового статистичного спостереження за тенденціями на ринку праці. Для цього органами статистики розробляється план статистичного спостереження та здійснюється обробка певних форм статистичної звітності, в якій відображено реальні потреби підприємств та організацій;
- ✦ другий підхід передбачає використання соціологічних методів дослідження, серед яких найбільше розповсюдження отримали: анкетування, опитування та інтерв'ю. Ці методи є досить трудомісткими, але вони дозволяють більш чітко сформулювати основні вимоги, які ставить роботодавець перед випускником вищого навчального закладу.

Узагальнюючи існуючий досвід, можна сформулювати методику виявлення потреб працедавців в кваліфікації робітників і фахівців, що відповідає його вимогам:

1 крок. Визначається перелік компетентностей, якими повинен володіти випускник вищого навчального закладу.

2 крок. Формується анкета, в яку включають перелік запитань на які повинен відповісти роботодавець. Кожна відповідь оцінюється згідно із запропонованою шкалою.

3 крок. Отримані анкети обробляються, що дозволяє виокремити ті компетентності, які роботодавець вважає головними. Це допомагає розробити «портрет» випускника.

4 крок. Отримані результати інтерпретуються та адаптуються до умов навчального процесу, що дозволяє організувати навчання студентів відповідно до потрібних бізнесу компетентностей.

5 крок. Формується модель компетентнісно-орієнтованої професійної освіти, в основу якої покладено модульний-компетентісний підхід. У професійній освіті він розглядається як ключова стратегія його модернізації і стандартизації. У роботах таких вчених, як В. І. Млинців, С. А. Єфімова, Г. В. Ярочкина та ін. він визначається як

інтегруючий в собі ідеї компетентностного і модульного підходів. Автори розкривають суть компетентностного підходу через зіставлення його з іншими підходами. У свою чергу, модульність розглядається як принцип побудови структури і змісту професійної освіти (В. П. Беспалько і Ю. Г. Татура, Н. В. Блохіна і І. В. Травина, П. І. Третьякова і І. Б. Сенновського, Н. В. Чекалевої, М. А. Чошанова, П. Юцявичене та ін.) [2 – 5].

Аналіз численних робіт, присвячених компетентностному підходу і модульному навчанню, дозволив виділити інваріантні характеристики модульно-компетентностного підходу, що є його відмінними рисами:

- ✦ *по-перше*, ключова ідея полягає в орієнтації на потреби роботодавців;
- ✦ *по-друге*, результат професійної освіти визначається через категорію компетенцій;
- ✦ *по-третє*, основною одиницею структуризації змісту освіти виступає модуль, зміст якого формується навколо професійних компетентностей з урахуванням міждисциплінарного походу і принципу інтеграції;
- ✦ *по-четверте*, обов'язковим компонентом організації процесу навчання виступає суб'єктність того, хто навчається;
- ✦ *по-п'яте*, оцінка досягнень тих, хто навчаються, базується на задалегідь заданому стандарті якості.

Таким чином, модульно-компетентнісний підхід припускає системну зміну змісту і структури професійної освіти і є єдиною системою визначення цілей, відбору і структуризації змісту навчального матеріалу, організаційного і технологічного забезпечення підготовки фахівця на основі виділення затребуваних працедавцями компетентностей, освоєння яких відбувається за допомогою модульної побудови професійної освіти.

Механізмом формування професійних компетентностей є освітня програма, яка повинна враховувати потреби роботодавців. Так, з метою підвищення рівня підготовки випускників у Харківському національному економічному університеті сім років тому започатковано анкетування підприємств, з якими співпрацює університет у межах виробничих і переддипломних практик студентів. Для визначення відповідності компетенцій потребам ринку розроблено алгоритм дослідження:

- 1) проведення анкетування, у результаті якого роботодавці виставляють оцінки від 1 (неважливо) до 5 (дуже важливо);
- 2) складання зведеної таблиці результатів анкетування;
- 3) знаходження середнього значення за кожною компетенцією;
- 4) виокремлення мінімального та максимального середнього значення серед усіх компетенцій;
- 5) розробка рекомендацій відносно посилення або формування нових компетенцій.

Проведені дослідження дозволили сформувати групи професійних компетентностей, які бажає бачити роботодавець у випускників університету. Для ілюстрації дослідження потреб ринку праці через анкетування

працедавців пропонується фрагмент аналізу анкет за спеціальностями «Прикладна статистика», «Маркетинг», «Банківська справа».

Аналіз анкет зі спеціальності «Прикладна статистика» показав, що в 2009 р. рівень професійних компетентностей коливався від 1,37 (компетентності «застосовувати сучасні інформаційні технології збору, обробки та аналізу для дослідження та моделювання ринкової ситуації», «вдосконалювати методи та технологію електронної обробки статистичних даних») до 2,69 (компетентності «розробляти цілісну систему інформаційно-аналітичного забезпечення стратегії розвитку підприємства», «здійснювати коротко-, середньо- та довгострокові перспективні розрахунки соціально-економічних показників на основі моделювання прогнозних значень»). Як бачимо, ці оцінки були досить низькими, тому за рахунок модифікації вибіркової частини навчальних планів спеціальності та суттєвого вдосконалення викладання певних професійних дисциплін за відгуками роботодавців у 2010 р. найнижчий рівень був у компетентності «здатність упроваджувати статистичну методологію, що базується на результатах наукових досліджень, міжнародних та вітчизняних стандартах та рекомендаціях» – 3,77. Найвища оцінка у компетентностей «здатність до аналізу та оцінювання фінансово-господарської діяльності підприємств різних форм власності» та «здатність аналізувати та використовувати зведену інформацію» – 4,48. Середні оцінки всіх компетентностей значно підвищились, що є позитивним фактором і свідчить про ефективність взаємозв'язку ВНЗ і роботодавців.

За спеціальністю «Маркетинг» у 2009 р. низький рівень був по компетентностях «досліджувати споживчі вподобання», «прогнозувати можливе розширення внутрішнього та зовнішнього ринків збуту» – 1,87 бала, найвищий рівень був у компетентностей «професійна участь у біржових торгах» – 3,14 бала. У 2010 р. аналіз анкет засвідчив, що, за думкою роботодавців, підготовка за цією спеціальністю підвищилась – найнижча оцінка склала 3,25 бала (компетенція «аналізувати та прогнозувати напрямки розвитку певної галузі науки та техніки»), найвища – 4,625 (компетентність «вміти розробляти програму прасування товару на ринок»).

Ефективність зміни при отримванні професійних компетентностей випускників характерна й для спеціальності «Банківська справа». Так, у 2009 р. оцінки коливались від 1,125 бала (компетентність «приймати оптимальні рішення щодо вибору доцільної системи управління банківськими ризиками») до 2,67 (компетентність «планувати структуру банку»). У 2010 р. коливання спостерігалось в межах від 3,41 (компетентність «складати плани підвищення кваліфікації персоналу банку») до 4,63 (компетентність «володіти комп'ютерною технікою та основними комп'ютерними програмами, які використовуються на робочих місцях підрозділів банку в процесі складання фінансової документації»).

Відповідно до проведеного аналізу можна сформулювати певні пропозиції:

а) за спеціальністю «Прикладна статистика»:
1) підвищити рівень підготовки за інформаційною компонентою;

2) підвищити оперативність впровадження в навчальний процес нової статистичної методології, спостереження та оцінки.

б) за спеціальністю «Маркетинг»:

1) підвищити рівень підготовки з прогнозування потреб ринку;

2) підвищити рівень підготовки з аналізу споживчих вподобань.

в) за спеціальністю «Банківська справа»:

1) внести зміни в робочі плани відповідних дисциплін щодо посилення підготовки з аналізу ризиків;

2) підвищити рівень підготовки з планування діяльності банківських установ.

Подібні рекомендації повинні розроблятися за усіма компетентностями, середнє значення яких нижче 3 балів. Усі інші компетенції потребують постійної підтримки та вдосконалення.

Таким чином, проведені дослідження дозволяють виокремити такі групи принципів розробки педагогічної моделі формування професійних компетентностей студентів вищого навчального закладу на основі потреб роботодавців [2 – 5]:

- ✦ принципи, що визначають результативно-цільову спрямованість освіти: соціального партнерства; орієнтації на компетентності як результат професійної освіти; варіативно-особової спрямованості професійної освіти;
- ✦ принципи, що характеризують особливості відбору і структуризації змісту професійної освіти: структурно-функціональної відповідності технології професійній діяльності; комплексного підходу у формуванні компетентностей;

науковості та практикоорієнтованості; міждисциплінарності і інтеграції;

- ✦ принципи реалізації моделі й досягнення планованих результатів освіти: адекватності; взаємообумовленості ресурсного забезпечення освітніх програм. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Артюхіна М., Кравченко Н. Формування потенціалу вітчизняної вищої школи: еволюційний аспект // Матеріали інтернет-конференції Тернопільського інституту АПВ НААН 9 – 10 грудня 2010 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : // http://confiapv.at.ua/publ/konf_9_10_grudnja_2010_r/

2. Кочнева Е. Н. Формирование профессиональных компетенций студентов педагогического колледжа на основе потребностей работодателей [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук 13.00.08 – теория и методика профессионального образования / Кочнева Елена Николаевна; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Уральский государственный педагогический университет» – Челябинск, 2012. – 25 с.

3. Использование социологических методов исследования в планировании и управлении учебно-воспитательным процессом : методические рекомендации / Институт профессионального образования и исследования рынка труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://cirthmao.ru>

4. Марков Д. В. Прогнозирование потребности региона в кадрах с профессиональным образованием [Текст]: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Марков Дмитрий Владимирович. – Иркутск, 2009. – 226 с.

5. Садовничий В., Кружалин В., Артюшина И. Как посчитать качество образования? [Электронный ресурс]. – Режим доступа : // <http://education.fattah-travel.kz/index.html?Id=95>