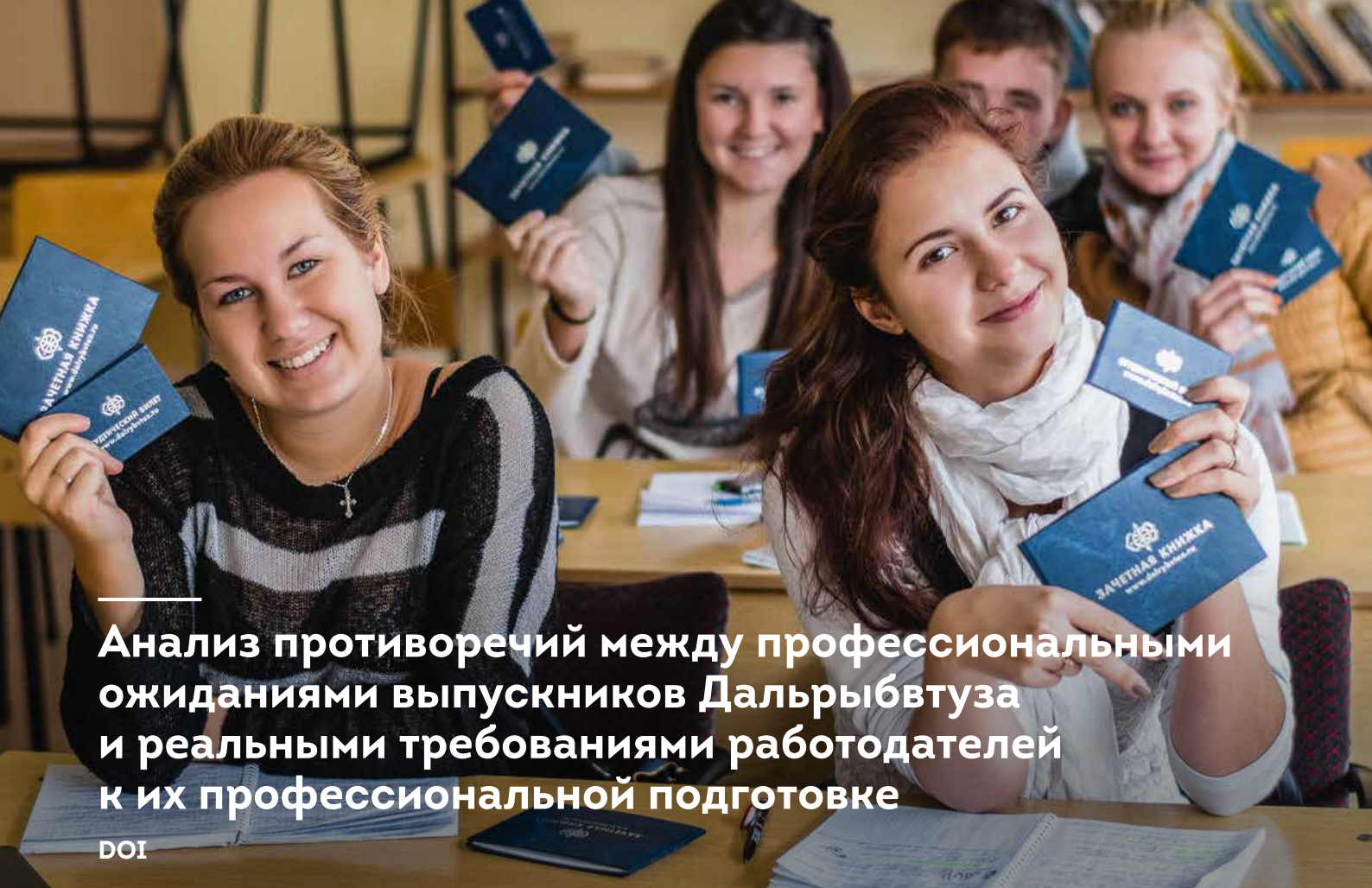




Анализ противоречий между профессиональными ожиданиями выпускников Дальрыбвтуза и реальными требованиями работодателей к их профессиональной подготовке

DOI

Кандидат социологических наук, доцент **С.В. Кузьмина** – доцент кафедры Социально-гуманитарных дисциплин Дальневосточного государственного технического рыбохозяйственного университета (ФГБОУ ВО «Дальрыбвтуз»), г. Владивосток

@kuz_s.v@bk.ru

Ключевые слова: профессиональные цели, профессиональные позиции, профессиональные качества, ожидания выпускников, требования работодателей, трудоустройство

Keywords: professional goals, professional positions, professional qualities, graduates' expectations, employers' requirements, employment

ANALYSIS OF CONTRADICTIONS BETWEEN THE PROFESSIONAL EXPECTATIONS OF GRADUATES OF DALRYBVTUZ AND THE REAL REQUIREMENTS OF EMPLOYERS FOR THEIR PROFESSIONAL TRAINING

Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor **S.V. Kuzmina** – Associate Professor of the Department of Social and Humanitarian Disciplines of the Far Eastern State Technical Fisheries University (FSBEI VO "Dalrybvtuz"), Vladivostok

The article presents a comparative analysis of the views of graduates and their potential employers in the form of professional goals, professional positions and professional qualities, which made it possible to detect the areas of the greatest correspondence and divergence of these views.

ВВЕДЕНИЕ

Эффективный подбор профессиональных кадров с высшим образованием для современной экономики России выдвинул на первый план проблему согласования действий высших учебных заведений и бизнес-структур. Для рационального развития рыбохозяйственной отрасли Дальнего Востока необходимо создать систему плодотворного взаимодействия работодателей и вузов. Комплексный подход по совершенствованию учебных программ, построенных с учетом практико-ориентированного обучения и усиления научно-исследовательской деятельности студентов, позволит готовить

конкурентоспособных специалистов для регионального рынка труда. Однако в российской экономике отсутствует эффективный алгоритм взаимодействия бизнес-структур и вузов, что говорит о неопределенности у работодателей четких требований к профессиональным качествам выпускников [5].

В период с 2020 по 2022 гг., в рамках научно-исследовательской работы по госбюджетной теме: «Проблемы трудоустройства выпускников Дальрыбвтуза», сотрудники кафедры «Социально-гуманитарных дисциплин» провели ряд социологических исследований по данной проблематике. На основе изучения статистической информа-

ции и анкетирования студентов Дальрыбвтуза в количестве 520 человек, автор статьи изучил уровень формирования профессиональных компетенций выпускников втуза и их влияние на последующее трудоустройство [2]. Для формирования требований к качеству профессиональной подготовки выпускников было проведено анкетирование представителей 28 крупных и средних предприятий рыбохозяйственного комплекса Дальневосточного региона. Исследование показало заинтересованность работодателей в профессиональных кадрах для региона и готовность предложить ряд мероприятий по улучшению качества подготовки специалистов и решению проблем трудоустройства [8]. На заключительном этапе научно-исследовательской работы автор статьи провел социологическое исследование, цель которого – проанализировать противоречия между профессиональными ожиданиями выпускников Дальрыбвтуза и реальными требованиями работодателей к их профессиональной подготовке. При этом сравнительный анализ представлений выпускников и их потенциальных работодателей, в виде профессиональных целей, профессиональных позиций и профессиональных качеств, позволил обнаружить зоны наибольшего соответствия и расхождения этих представлений.

АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ

Высокая степень соответствия представлений выпускников Дальрыбвтуза и требований работодателей региона говорит об общности взглядов на профессиональную деятельность, что может помочь молодому специалисту при «вхождении» на рынок труда. Хочется отметить, что данное сходство может рассматриваться работодателями как своеобразный ресурс самоопределения выпускников на начальном этапе самостоятельной трудовой деятельности [4]. Однако, при соответствии представлений о профессиональных целях выпускников Дальрыбвтуза и требований работодателей, они находятся на самом низком уровне значимости для тех и других. Цели духовно-нравственного характера значимы лишь для четвертой части респондентов (26% – хотят принести пользу обществу; 23% – добиться признания и известности). Несмотря на совпадение, потенциальные работодатели в 2 раза больше хотят, чтобы молодые специалисты стремились приносить пользу обществу, чем выпускники Дальрыбвтуза, что говорит о незрелости профессиональных целей выпускников (рис. 1).

Наибольшее расхождение просматривается в группе материально-прагматических целей. Как видно на рисунке 1, работодатели в 2 раза меньше хотели бы, чтобы выпускники стремились к материальному благополучию, построению карьеры и повышению своего социального статуса. При этом, 48% выпускников готовы регулярно повышать квалификацию при финансовой поддержке предприятия, однако работодатели в 2 раза больше выражают желание са-

В статье проведен сравнительный анализ представлений выпускников и их потенциальных работодателей в виде профессиональных целей, профессиональных позиций и профессиональных качеств, который позволил обнаружить зоны наибольшего соответствия и расхождения этих представлений.

мовершенствования молодых специалистов. Выявленные противоречия между ожиданиями выпускников Дальрыбвтуза и требованиями потенциальных работодателей о профессиональных целях дают основания для разработки современной стратегии кадрового менеджмента, способствующей расширению способов взаимодействия между двумя социальными группами.

Что касается представлений выпускников о профессиональной позиции и требований к ней работодателей, то точкой сопряжения является высокий уровень ответственности (75%), как наиболее значимой характеристики активной жизненной позиции современного профессионала в условиях трудовой деятельности. При этом работодатели в большей степени ожидают от выпускников Дальрыбвтуза дисциплинированности и исполнительности и в меньшей степени проявления инициативы и готовности самостоятельно принимать решения.

Рассматривая профессионально важные качества личности специалиста, востребованного на рынке труда, можно отметить совпадение предпочтений выпускников Дальрыбвтуза и их потенциальных работодателей.

Исследование показало, что основная доля выпускников выбирает ответственность (75%) и трудолюбие (63%), как наиболее значимые качества профессиональной деятельности. Каждый третий выпускник считает, что для успешного трудоустройства и закрепления на рабочем месте специалист должен обладать работоспособностью и знанием своего дела. Все



Рисунок 1. Профессиональные цели выпускников Дальрыбвтуза и требования к ним работодателей (в %)

Figure 1. Professional goals of Dalrybvtuz graduates and employers' requirements for them (in %)

эти качества очень важны и взаимосвязаны между собой, что показывает высокий уровень ответственности выпускников и их готовность демонстрировать адаптивную модель к профессиональной деятельности, что совпадает с требованиями работодателей [2].

Обобщая анализ результатов исследования уровня соответствия «модели выпускника» Дальрыбвтуза с требованиями работодателей, можно сказать об определенном единстве выборов двух социальных групп (табл. 1).

Как видно из таблицы 1, единство профессиональных качеств и позиций работодателей и выпускников говорит об их важном значении при выполнении профессиональной деятельности.

Однако расхождение в представлениях просматривается на уровне профессиональных целей, которые характеризуют ориентацию выпускников на определенные результаты трудовой деятельности. Далее оно только усиливается, поскольку мотивирующие факторы, преобладающие у выпускников Дальрыбвтуза не совпадают с позициями бизнес-структур на региональном рынке труда.



Рисунок 2. Структура мотивирующих факторов предприятий-работодателей (в %)

Figure 2. Structure of motivating factors of employers (in %)

Изучая структуру мотивирующих факторов предприятий-работодателей в регионе, можно отметить, что в группу своих достоинств компании рыбохозяйственной отрасли включили статус предприятия на рынке труда, подкрепляемый социальными гарантиями (31%); социально-психологический климат в коллективе – 27%; материально-техническое оснащение трудовой деятельности – 25%; возможность самовыражения личности – 17%, что наглядно представлено на рисунке 2.

Результаты опроса выпускников Дальрыбвтуза показывают, что основным фактором при выборе будущего места работы является материально-техническое оснащение предприятия, четко просматриваемый карьерный рост, достойная базовая зарплата – 56%. Хороший социально-психологический климат в трудовом коллективе и возможность сочетать профессиональную и личную жизнь выделили 20% респондентов. Возможность самовыражения, размещения за границей и гибкий график работы отметили 16% выпускников. Значимость социального статуса предприятия на рынке труда и престиж работы в компании актуален лишь для 8% респондентов.

Можно говорить, что представленные критерии выбора потенциального места работы могут, с одной стороны, объяснить отказ выпускника работать по специальности на предприятии, которое не отвечает заданным критериям. С другой стороны, данные критерии могут быть применены при разработке системы мер по эффективному трудоустройству выпускников в рамках взаимодействия образовательных учреждений, работодателей и службы занятости.

ВЫВОДЫ

1. Сравнительный анализ представлений выпускников и их потенциальных работодателей, в виде профессиональных целей, профессиональных позиций и профессиональных качеств, позволил обнаружить зоны наибольшего соответствия и расхождения этих представлений.

2. Высокая степень соответствия представлений выпускников Дальрыбвтуза и требований

Таблица 1. Анализ «модели выпускника», с позиции работодателей и выпускников Дальрыбвтуза / **Table 1.** Analysis of the "graduate model", from the perspective of employers and graduates of Dalrybvtuz

Характеристики выпускника	Работодатели	Выпускники
Профессиональные цели	Самосовершенствование; Самовыражение; Принести пользу обществу; Общественное признание.	Материальное благополучие; Построение карьеры; Повышение социального статуса; Самосовершенствование; Самовыражение.
Профессиональные позиции	Дисциплинированность; Ответственность; Исполнительность; Инициативность.	Ответственность; Дисциплинированность; Инициативность; Исполнительность.
Профессионально важные качества	Ответственность; Трудолюбие; Работоспособность; Дисциплинированность; Знание своего дела.	Ответственность; Трудолюбие; Знание своего дела; Работоспособность; Дисциплинированность.

работодателей региона говорит об общности взглядов на профессиональную деятельность, что может помочь молодому специалисту при «вхождении» на рынок труда.

3. Наибольшее расхождение предпочтений и требований отмечается в группе материально-прагматических целей, где работодатели почти в 2 раза меньше хотели бы чтобы выпускники стремились к материальному благополучию, построению карьеры и повышению своего социального статуса. При этом, почти в 2 раза желание работодателей превышает готовность самих выпускников принести пользу обществу.

4. Точкой сопряжения предпочтений выпускников и работодателей является высокий уровень ответственности, как наиболее значимой характеристики активной жизненной позиции современного профессионала в условиях трудовой деятельности. При этом работодатели в большей степени ожидают от выпускников Дальрыбвтуза дисциплинированности и исполнительности и в меньшей степени проявления инициативы и готовности самостоятельно принимать решения.

5. В целом наблюдается смысловое единство предпочтений выпускников и работодателей о необходимости молодому специалисту характеристик его профессиональной позиции и качествах личности, имеющих большое значение для выполнения профессиональной деятельности.

6. Сравнительный анализ ожиданий выпускников от уровня заработной платы на потенциальном месте работы и реально предложенной работодателями, позволил наглядно увидеть тенденцию к увеличению разрыва между ожиданиями выпускников и реальными условиями оплаты труда практически в 2 раза.

7. Обнаруженные противоречия между требованиями работодателей и предпочтениями выпускников Дальрыбвтуза могут стать основанием для разработки системы мер по эффективному трудоустройству выпускников в рамках взаимодействия образовательных учреждений, работодателей и службы занятости.

Фотографии к статье взяты с официального сайта университета: <https://dalrybvtuz.ru>.

ЛИТЕРАТУРА И ИСТОЧНИКИ/ REFERENCES AND SOURCES

1. Бут И.В. Центр трудоустройства при вузе: опыт работы и перспективы // Современные проблемы развития психологии, образования, обучения и воспитания в России и за рубежом: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции, 10.11. 2021. Санкт-Петербург: Профессиональная наука., 2021. С.5-10. DOI 10.54092/9781794815575-5
1. But I.V. Employment Center at the university: work experience and prospects // Modern problems of the development of psychology, education, training and upbringing in Russia and abroad: a collection of scientific papers based on the materials of the International Scientific and Practical Conference, 10.11. 2021. St. Petersburg: Professional Science., 2021. – Pp.5-10. DOI 10.54092/9781794815575-5
2. Кузьмина С.В. Профессиональные компетенции, как ключевой фактор конкурентоспособности специалистов на



рынке труда // Рыбное хозяйство. – 2021. - №1. – С.4-7. DOI 10.37663/0131-6184-2021-1-4-7.

2. Kuzmina S.V. Professional competencies as a key factor of competitiveness of specialists in the labor market // Fisheries. – 2021. - No.1. – Pp.4-7. DOI 10.37663/0131-6184-2021-1-4-7.

3. Кузьмина С.В. Анализ требований работодателей к уровню подготовки выпускников Дальрыбвтуза // Научный альманах. Электронный Журнал. – 2022. – №7. – С.65-69.

3. Kuzmina S.V. Analysis of employers' requirements to the level of training of graduates of Dalrybvtuz // Scientific Almanac. Electronic Journal. – 2022. – No.7. – Pp.65-69.

4. Ольховская Т.А. Сотрудничество университета и бизнес-общества: опыт и приоритеты развития / Т.А. Ольховская, Т.А. Зинюхина, Ю.Н. Никулина // Высшее образование в России. – 2019. – №3. – С.67-73.

4. Olkhovskaya T.A. Cooperation of the University and the business community: experience and development priorities / T.A. Olkhovskaya, T.A. Zinyukhina, Yu.N. Nikulina // Higher education in Russia. – 2019. – No.3. – Pp.67-73.

5. Седунов А.В. Модели взаимодействия университета и делового сообщества: Европейский опыт / А.В. Седунов, С.А. Седунова // Вестник Псковского государственного университета. Серия социально-гуманитарные науки. – 2011. – №4 – С.61-69.

5. Sedunov A.V. Models of interaction between the university and the business community: European experience / A.V. Sedunov, S.A. Sedunova // Bulletin of Pskov State University. A series of social and humanitarian sciences. - 2011. – No. 4 – Pp.61-69.

6. Черная Е.В. Предпочтения работодателей при подборе кадров (на примере Дальрыбвтуза) // Научно-практические вопросы регулирования рыболовства: материалы Международной научно-технической конференции. – Владивосток: Дальрыбвтуз, 2021. – С.182-186.

6. Chernaya E.V. Employers' preferences in the selection of personnel (on the example of Dalrybvtuz) // Scientific and practical issues of fisheries regulation: materials of the International Scientific and Technical Conference. – Vladivostok: Dalrybvtuz, 2021. – Pp.182-186.

7. Черная Е.В. Совершенствование системы содействия трудоустройству выпускников: анализ мнения студентов Дальрыбвтуза // Наукофера. – 2022. – №7 (2). – С.64-69. DOI 10.5281/zenodo.6694184

7. Chernaya E.V. Improvement of the system of assistance to the employment of graduates: analysis of the opinion of students of Dalrybvtuz // Naukosphere. – 2022. – №7 (2). – Pp.64-69. DOI 10.5281/zenodo.6694184

8. Царева Н.А., Прилуцкая Е.К. Модель взаимодействия бизнеса и вуза: взгляд работодателя (на примере Дальрыбвтуза) / Н.А. Царева, Е.К. Прилуцкая // Наукофера. – 2022. – №6 (2) – С. 13-18.

8. Tsareva N.A., Prilutskaya E.K. The model of interaction between business and university: the employer's view (on the example of Dalrybvtuz) / N.A. Tsareva, E.K. Prilutskaya // Naukosphere. – 2022. – №6 (2) – Pp. 13-18.