

УДК 378

ИССЛЕДОВАНИЕ СООТВЕТСТВИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ПОТРЕБНОСТЯМ РЫНКА ТРУДА В ЦЕЛЯХ ОПТИМИЗАЦИИ ПРОЦЕССА ПОДГОТОВКИ ПРОФИЛЬНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Платонова Дарья Алфеевна

Санкт-Петербургский научно-исследовательский институт педагогики и психологии высшего образования, Санкт-Петербург
E-mail: daria.pl@mail.ru

Аннотация. В рамках данной статьи представлены результаты экспертного исследования процесса подбора кадров сотрудниками отдела по управлению персоналом. Полученные в ходе исследования данные целесообразно использовать при составлении программы обучения по подготовке специалистов в сфере управления персоналом. Такой подход позволит повысить степень соответствия содержания программы обучения потребностям рынка труда и повысит конкурентоспособность выпускников образовательной организации.

Ключевые слова: конкурентоспособность выпускников, экспертное исследование, управление персоналом, подбор кадров.

Одним из приоритетных направлений развития образования является ориентация на потребности рынка труда. Выпускники образовательных учреждений должны иметь четкое представление о технологиях и приемах реализации рабочих операций в пределах своей профессиональной направленности. Данная проблема является особенно актуальной для профессий системы человек-человек и, в частности, для профессиональной деятельности менеджера по подбору персонала. Характерной чертой современного российского менеджмента является перенасыщенность информационного компонента управленческой деятельности различными по качеству, направленности и количеству затраченных ресурсов методов и методик реализации основных функций управления. Перед образовательными организациями, осуществляющими подготовку по специальности менеджмент, особенно остро встает проблема определения конкретных результатов освоения основной образовательной программы. Весь процесс профессиональной подготовки, начиная с теоретической базы, выбора форм и средств обучения, определения содержания практических занятий, самостоятельной работы и, в конечном итоге, ФОСов и КОСов, должен быть направлен на освоение конкретных практических технологий реализации профессиональных функций. В профессиональном стандарте представлена функциональная карта вида профессиональной деятельности, но указаний на инструментарий реализации функциональных обязанностей или критериев его определения не содержится. Поэтому профильные специалисты, ответственные за разработку основной, сопроводительной и учебно-методической документации, вынуждены самостоятельно осуществлять выбор методов, технологий и приемов реализации основных функций управления из имеющегося их колоссального разнообразия. При этом законодательная и нормативно-правовая база не регламентирует подходы к ранжированию и оценке эффективности имеющегося практического инструментария.

Проведенные нами исследования показали, что 75% выпускников профильных образовательных учреждений, вне зависимости от успеваемости, не владеют нужным инструментарием реализации основных функций управления. Данные, полученные в ходе нашего исследования, позволяют сгруппировать выявленные 75 % следующим образом: 25% выпускников имеют общие представления о функциях управления, без конкретной инструментальной базы; 17,5% владеют устаревшими технологиями; 22,4% владеют технологиями реализации функциональных обязанностей, отличными от используемых в организации; 10,1% с используемыми в организации технологиями знакомы, но владеют ими не в полном объеме.

По мнению 90% работодателей, содержание процесса профессионального обучения и, в особенности, формирование практических навыков находится на низком уровне. Интерпретация полученных в ходе исследования данных позволяет сделать вывод о несоответствии

технологической карты процесса подбора персонала, изучаемой в образовательных организациях, требованиям современного рынка.

Исходя из сказанного ранее, представляется целесообразным составление перечня технологий реализации основных функций управления, используемых в деятельности руководителей структурных подразделений.

Для обеспечения надежности результатов исследования необходимо учитывать системный характер менеджмента и его общеорганизационную направленность. Уровень управления и функциональная направленность подразделения определяют требования к профессиональным компетенциям руководителя. Так профессиограмма руководителя отдела стратегического планирования и финансовой политики будет на 75% отличной от профессиограммы менеджера по управлению персоналом. Поэтому при разработке программы экспертного исследования было принято решение провести ее диверсификацию по функциональному признаку с дополнительным разделением на уровни управления.

В рамках данной статьи представлены результаты экспертного исследования процесса подбора кадров сотрудниками отдела по управлению персоналом.

Респондентная группа: сотрудники службы управления персоналом. Нами были выбраны 10 компаний среднего бизнеса, работающие в двух секторах экономики: производство и продажа. Для достижения поставленной цели нами было проведено экспертное исследование инструментария реализации процесса подбора кадров, используемого сотрудниками отдела по управлению персоналом. Исследование проводилось в три этапа в соответствии с поставленными задачами.

Задача первого этапа заключалась в описании процедуры подбора персонала. Для этого участников исследования попросили перечислить основные стадии процесса подбора кадров. Полученные ответы были сгруппированы следующим образом:

I стадия. Составление вакансии (100 % выборки).

II стадия. Размещение вакансии (100 % выборки).

III стадия. Анализ резюме кандидатов (100 % выборки).

IV стадия. Проведение первичного собеседования (80 % выборки); компьютерное тестирование (10 % выборки); тестирование в программе моделирования рабочих операций (10 % выборки).

V стадия. Проведение вторичного (практикоориентированного) собеседования (60 % выборки); интервью с руководителем структурного подразделения, в которое принимается новый работник (10 % выборки); стажировка (30 % выборки).

Задача второго этапа заключалась в выявлении технологий проведения собеседования с новым кандидатом. В результате проведенных на данном этапе работ нами были выявлены следующие технологии:

- структурированное интервью (80 % выборки);
- моделирование рабочих операций (60 % выборки);
- анкетирование (60 % выборки);
- психодиагностическое тестирование (50 % выборки);
- анализ бизнес-кейсов (40 % выборки);
- разработка проекта (40 % выборки);
- неструктурированное интервью (30 % выборки);
- НЛП-интервью (30 % выборки);
- стресс-интервью (20 % выборки).

На третьем этапе исследования была поставлена задача определить ключевые профессионально значимые качества, необходимые сотруднику отдела по управлению персоналом для эффективного осуществления процесса подбора кадров. Для этого членам респондентной группы был задан вопрос: «Назовите пять основных профессионально значимых качеств (знания, умения, навыки, выраженные на уровне не ниже среднего для успешного выполнения рабочей операции), необходимых сотруднику отдела по управлению персоналом при подборе кадров». Для соблюдения принципа дискретности при ответе на этот вопрос участ-

ников исследования просили конкретизировать умения. Если респондент называл общее умение (например, коммуникативная компетентность), то задавались дополнительные вопросы с пожеланием уточнить профессионально значимое качество. В ходе исследования были выявлены следующие профессионально значимые качества:

- навык постановки открытых вопросов;
- умение интерпретировать невербальную коммуникацию;
- умение выявлять индивидуальные мотивы к работе у кандидата;
- сензитивность;
- владение несколькими стилями ведения диалога (умение легко переходить от одного стиля к другому);
- стресс-интервью;
- НЛП-интервью;
- умение работать с тестовыми методиками;
- умение работать с классификатором профессий;
- умение оценивать уровень выраженности личностных, деловых и профессионально-ориентированных качеств.

Полученные в ходе исследования данные целесообразно использовать при составлении программы обучения по подготовке специалистов в сфере управления персоналом. Содержание практических занятий должно способствовать освоению таких технологий проведения собеседования, как структурированное интервью, моделирование рабочих операций, анкетирование, неструктурированное интервью и стресс-интервью. В результате освоения программы обучения по специальности «Менеджер по управлению персоналом» выпускники должны владеть:

- умением работать с тестовыми методиками;
- владеть навыками постановки открытых вопросов;
- умением интерпретировать невербальную коммуникацию;
- умением выявлять индивидуальные мотивы к работе у кандидата;
- обладать сензитивностью; владеть несколькими стилями ведения диалога;
- уметь оценивать уровень выраженности личностных\деловых\профессионально ориентированных качеств;
- умением проводить стресс интервью и НЛП-интервью и уметь работать с классификатором профессий.

Использование полученных в ходе исследования данных позволит повысить степень соответствия содержания программы обучения потребностям рынка труда и повысит конкурентоспособность выпускников образовательной организации.

STUDY OF CORRESPONDENCE OF AN EDUCATIONAL PROGRAM TO THE REQUIREMENTS OF THE LABOUR MARKET IN ORDER TO IMPROVE TRAINING OF EXPERTS

Daria Platonova

Saint Petersburg Research Institute of Pedagogics and Psychology of Higher Education,
Saint Petersburg

E-mail: daria.pl@mail.ru

Abstract. *The results of expert research of recruitment by the Human Resources Department are presented. It is advisable to use the received data when making a study programme on training of experts in personnel management. This approach will help to improve conformity of the programme's content to the requirements of the labour market and will increase competitiveness of graduates of an educational institution.*

Keywords: *competitiveness of graduates, expert research, personnel management, recruitment.*