

А.П. Грінько, д-р екон. наук, проф. (*ХДУХТ, Харків*)

О.П. Ткаченко, канд. екон. наук, доц. (*ХДУХТ, Харків*)

ВИМОГИ СУЧАСНИХ РОБОТОДАВЦІВ ДО ВИПУСКНИКІВ-МЕНЕДЖЕРІВ

Розвиток вітчизняної економіки потребує постійної зміни змісту, характеру і направленості професійної діяльності. За цих умов підвищення якості підготовки фахівців у відповідності до вимог ринку праці набуває особливої актуальності. Сучасний ринок праці характеризується такими тенденціями: збільшення попиту на фахівців у сфері інформаційних технологій; збільшення попиту на фахівців сфери обслуговування; підвищення попиту на високо-кваліфікованих працівників актуальних ринкових професій, здатних виробляти конкурентоспроможну продукцію; зниження потреби у некваліфікованих робітниках. Отже, ситуація на ринку праці є основною умовою, що визначає затребуваність кадрів.

Навчальний процес підготовки фахівців із менеджменту в Харківському державному університеті харчування та торгівлі ґрунтується на розвитку ключових компетентностей на всіх ступенях освіти. Ключові компетентності виступають основним компонентом професійної підготовки менеджерів. Сучасні умови праці вимагають від працівників широкого набору компетентностей, який визначається в результаті взаємодії з роботодавцем.

На сьогодні існують такі форми взаємодії з роботодавцями:

- надання умов для проходження виробничої та переддипломної практики;
- участь у ярмарках вакансій, ярмарках навчальних місць і професій, днях кар'єри;
- співробітництво із структурним підрозділом університету – центр сприяння працевлаштуванню випускників;
- співробітництво з обласним центром зайнятості;
- участь у круглих столах з директорами з управління персоналом регіональних супермаркетів міста Харкова.

На основі результатів аналізу вимог роботодавців були виявлені компетентності, запропоновані до фахівців з менеджменту. До них відносяться: клієнтоорієнтованість; уміння працювати в команді; схильність до навчання; відповідальність; уміння приймати обґрунтовані управлінські рішення; самостійність; уміння вирішувати

нестандартні завдання; працездатність; уміння планувати свою діяльність; уміння управляти розвитком процесу і організації; уміння управляти своїм часом; уміння навчати та навчатися особисто протягом життя; здатність передавати вміння і навички; орієнтація на досягнення результату; аналітичне мислення; ініціативність; заповзятливість; самоврядування; дисциплінованість; комунікативність; самопрезентація; адекватність особистісної й професійної самооцінки.

Незважаючи на введення навчальних дисциплін, спрямованих на успішне позиціонування випускників з менеджменту на ринку праці, випускники зустрічаються з не досить невисокою зацікавленістю з боку роботодавців, обумовленої рядом причин: молоді фахівці не готові до самостійного виконання трудових обов'язків через відсутність досвіду роботи; невміння самопрезентувати і демонструвати свої професійні якості під час співбесіди; завищена оцінка особистих і професійних компетенцій; небажання починати свою професійну діяльність з нижчих рівнів управління; завищення очікування за рівнем оплати праці.

Наведені пріоритетні компетенції фахівців з менеджменту раціонально враховано в ході їх підготовки. У цьому аспекті важливо продовжувати та впроваджувати нові форми активної взаємодії університету з підприємствами торгівлі та ресторанного господарства: від ведення кураторства в період проходження практики на підприємстві до надання робочих місць.

Для забезпечення основних умов, що сприятимуть випускникам спеціальності «Менеджмент» бути затребуваним в умовах динамічного розвитку ринку праці, працевлаштуватися і бути ефективними відповідно до вимог роботодавців, необхідно: провести моніторинг роботодавців з питання вимог, що висуваються до молодих фахівців; визначити пріоритетні компетенції, деталізувати їхній зміст; за допомогою підбраного і розробленого діагностичного інструментарію визначити ступінь виразності компетенцій у студентів-випускників; удосконалити і реалізувати освітньо-професійну програму підготовки з використанням сучасних технологій: case-study, тренінгів, ділових ігор із залученням керівників підприємств галузі; розробити та впровадити систему оцінки визначення сформованості компетенцій за результатами навчання за освітньо-професійною програмою; організувати бесіди із роботодавцями у форматі круглого стола.