

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА

Матюшко А.В., Никулина Ю.Н.

Оренбургский государственный университет, г. Оренбург

Сегодня подготовка кадров, владеющих навыками эффективного управления инновационными процессами, умеющих разрабатывать и внедрять инновационные проекты является приоритетной федеральной и региональной проблемой. На первый план выдвигаются проблемы обеспечения конкурентоспособности национальных экономик, отраслей производства, предприятий и специалистов. Подготовка конкурентоспособных специалистов становится актуальной для российских вузов.

Сам термин «конкуренция» является сегодня одной из самых распространенных и фундаментальных экономических категорий. В общем виде конкурентоспособность – это внутреннее (имманентное) свойство субъекта рыночных отношений выступать на рынке на равных с другими субъектами условиями, выявляемое в процессе конкуренции. Иначе говоря, это способность данного субъекта выдерживать конкуренцию и достигать своих целей [1].

В настоящее время существует множество различных точек зрения и трактовок понятия «конкурентоспособность выпускника на рынке труда». Заслуживают внимания научные исследования ученых экономистов Поздняковой Т.В., Кибанова А.Я., Андрияко Ю.В., Власюк Г.В., Кары А.Н. и других. Часть исследований посвящены изучению конкурентоспособности выпускников отдельных специальностей и направлений подготовки; другие – различным аспектам конкурентоспособности, таким как факторы, профессиональные компетенции, необходимые знания и навыки.

Под профессиональной конкурентоспособностью выпускника регионального вуза Е.П. Меркулова [2] понимает степень его востребованности на региональном рынке труда. Востребованность зависит от полученной специальности и компетенций, которыми овладел выпускник в процессе обучения. Выпускника регионального вуза, способного использовать приобретенные компетенции в рамках полученной специальности в ближайшее время после окончания вуза, автор считает конкурентоспособным. Выпускников, занимающих вакантные места, не соответствующие полученной специальности, а также с некоторой временной задержкой трудоустройства, автор определяет как неконкурентоспособных.

Ю.В. Андрияко [3] исследуя конкурентоспособность выпускника, говорит о конкурентоспособности личности как «личности, способной быстро и безболезненно адаптироваться к постоянным изменениям социальных условий, научно-технического прогресса и новых видов деятельности и форм общения при условии сохранения положительного внутреннего психоэнергетического потенциала и гармонии».

А.Я. Кибанов [4] определяет конкуренцию специалистов как основное

качество при обеспечении высокого уровня профессионализма и компетентности, личных качеств, инновационного и мотивационного потенциала.

По мнению Славовой Л.Д. [5] конкурентоспособность специалиста — это его способность соответствовать требованиям работодателя в рассматриваемый период, которые рассматриваются через конкурентные преимущества специалиста по отношению к другим специалистам в данной области.

А.Н. Кара [6] определяет конкурентоспособность специалиста как «взаимообусловленное единство его мотивационных, квалификационных, личностных и деловых характеристик, обеспечивающих высокий уровень теоретической подготовки, владение практическими навыками профессиональной деятельности, свободную ориентацию в смежных областях, способность адаптироваться в профессиональной среде, соответствие требованиям работодателя и внутренний баланс душевных и физических сил».

Анализ точек зрения авторов показал, что в понятие конкурентоспособности выпускника вуза авторы включают его личностные качества и мотивационные характеристики, уровень образования и профессиональной подготовки, а также отдельно выделяют такой признак конкурентоспособного специалиста как соответствие требованиям работодателей.

Ситуация на рынке труда в стране или регионе, экономический рост или наоборот, кризис или стагнация могут диктовать свои требования к специалистам. Поэтому соответствие требованиям работодателя обоснованно присутствует в большинстве определений конкурентоспособности на рынке труда.

Обобщая точки зрения авторов определим понятие конкурентоспособного выпускника вуза как выпускника, обладающего личностными, деловыми характеристиками и профессиональными компетенциями, востребованными на современном рынке труда, способного адаптироваться к изменяющимся социальным условиям и обладающего внутренней мотивацией к профессиональному росту.

К целям оценки конкурентоспособности на внешнем рынке труда следует отнести и оценку трудоустроенным специалистом собственной конкурентоспособности через маркетинговые исследования [7]. Требуется изучение различных аспектов работы молодых специалистов, в том числе по полученной специальности, существующих стратегий трудоустройства, факторов выбора работы и условий труда, а также выработка направлений для максимального сближения системы образования и рынка труда, т.е. выпускника и работодателя.

С этой целью в 2014 году в Оренбургском государственном университете было проведено исследование выпускников вуза очной формы обучения 2013 года выпуска «Мониторинг трудоустройства и карьерного продвижения выпускников ОГУ» [8-9]. Метод исследования – телефонный опрос, результаты обработаны с помощью автоматизированной программной системы.

Общее количество респондентов – 309 человек, что составляет 15,2 % от

общего числа выпускников университета 2013 года очной формы обучения (2038 человек). В опросе приняли участие выпускники всех специальностей и направлений подготовки, по которым осуществлялся выпуск 2013 года.

Оценку конкурентоспособности в данном случае мы рассматриваем как востребованность выпускников на рынке труда. Результаты исследования показали, что на момент опроса успешно трудоустроились 74,7 % выпускников, не работают 25,3 % респондентов. Помимо работающих выпускников, выделим так же тех, кто из числа неработающих относится к категории занятых:

- девушки, находящиеся в декретном отпуске – 6,1 %;
- молодые люди, находящиеся на службе в рядах ВС РФ – 3,9 %;
- выпускники, продолжающие дневное обучение (аспирантура, магистратура) – 6,6 %.

В целом ситуация складывается следующим образом – 91,3 % выпускников заняты или работают; не работают 8,7 % респондентов.

По данным исследования 50,2 % выпускников работают непосредственно по специальности или направлению подготовки, полученному в вузе; 28,1 % респондентов трудоустроились по смежной с полученным образованием профессии; 21,7 % выпускников работают в другой сфере.

Далее мы спросили у выпускников о том, проходили ли они какую-либо дополнительную подготовку на рабочем месте по инициативе работодателя. Большинство ответили – нет (71,1 %). 17,3 % респондентов не сразу приступили к рабочим обязанностям, т.к. нуждались в дополнительном обучении на рабочем месте, 11,2 % - почти сразу при условии прохождения обязательного внутрифирменного обучения.

Для оценки соответствия уровня подготовленности молодых специалистов требованиям современного рынка труда и оценки их конкурентоспособности, респондентам был задан вопрос: «Достаточно ли Вам знаний, полученных в вузе, для работы?». 64,1 % респондентов довольными объемом полученных знаний и считают его достаточным. Части выпускников (29,4 %) не всегда бывает достаточно полученных знаний для работы. Не устраивает уровень вузовской подготовки 4,3 % респондентов. Затруднились ответить на этот вопрос 2,2 % молодых специалистов.

В связи с тем, что почти треть опрошенных выпускников не совсем удовлетворены уровнем полученных знаний или и вовсе неудовлетворены им полностью, мы спросили выпускников о том, чего же именно не хватает им в профессиональной подготовке как специалистов.

Часть выпускников (25,5 %) ответили, что для достаточной профессиональной подготовки как специалистов им не хватило практики в процессе обучения. Некоторым выпускникам (1,3 %) не хватило работы со специальными компьютерными программами во время обучения в вузе, а также теоретических знаний (3,0 %). Часть выпускников (6,1 %) дали свои варианты ответов, указав, в том числе, конкретные недостающие знания и навыки.

Результаты проведенного исследования показали, что большинство выпускников трудоустроились в течение полугода после получения дипломов, половина респондентов работает по специальности, полученной в вузе.

Уровень полученного образования в основном полностью удовлетворяет большинство респондентов, отметивших, что им достаточно знаний и навыков, полученных в вузе, для работы на предприятии. Однако многие отмечают недостаток практических навыков, приобретенных во время обучения в вузе.

На основании вышеизложенного необходимо, на наш взгляд, предпринять следующие шаги в повышении конкурентоспособности молодых специалистов на региональном рынке труда.

Во-первых, привлекать представителей профильных предприятий к участию в разработке компетентностно-ориентированной модели выпускника по конкретному направлению подготовки.

Во-вторых, проводить экспертизу программ учебных дисциплин, практик на предмет их практической ориентации и направленности на будущую профессиональную деятельность с учетом требований и предложений работодателей.

В-третьих, приглашать ведущих специалистов для участия в учебном процессе, в том числе осуществлять информирование преподавателей о реальных проблемных ситуациях, возникающих в деятельности организаций с целью содействия в усилении практической направленности подготовки обучающихся.

Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ и Правительства Оренбургской области (проект № 14-13-56006 «Мониторинг становления конкурентоспособного специалиста»).

Список литературы

- 1. Окрепилов, В.В. Эволюция качества. – СПб.: Наука, 2008. – 744 с., ил.*
- 2 Меркулова, Е.П. Информационная асимметрия на рынке образовательных услуг и профессиональная конкурентоспособность выпускников региональных вузов // Вестник ИрГТУ. – 2013. - № 9 (80). – С. 295 – 301.*
- 3 Андрияко, Ю.В. Конкурентоспособность выпускника высшего учебного заведения как организационно-педагогическая проблема // Вектор науки ТГУ. - 2010. - № 1(1). – С. 34- 36.*
- 4 Кибанов А.Я. Экономика и социология труда. - М.: Инфра-М, 2009. - 584 с.*
- 5 Славова, Л.Д. Конкурентоспособность молодого специалиста в современных реалиях [Электронный ресурс] URL: <http://rusnauka.com> (дата обращения 04.06.2014).*
- 6 Кара, А.Н. Оценка конкурентоспособности специалистов на региональном рынке труда: теория, методология, практика: Автореф. дис. ...докт. экон. наук. – Москва, 2012. – 44 с.*
- 7 Симонова, М. Влияние конкурентоспособности и качества рабочей силы на эффективность работы организации // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2012. № 8 (август). [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы ГАРАНТ. Платформа F1.*
- 8 Мониторинг становления конкурентоспособного специалиста: сборник*

результатов исследований за 2012 – 2013 учебный год / Г.В. Карпова, Ю.Н. Никулина, А.В. Матюшко, Л.А. Абрамова, И.А. Кислова, Г.В. Струзберг; Оренбургский гос. ун-т. – Оренбург: ОГУ, 2013. – 164 с.

9. *Никулина, Ю.Н. Исследование уровня профессиональной подготовленности и конкурентоспособности молодых специалистов на региональном рынке труда // Креативная экономика. – 2014.- №9 (93). – С. 167-175.*