

УДК 33.331.526

КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Сальникова Л.Ю.

Челябинский государственный университет, Челябинск, e-mail: Student2046@yandex.ru

В статье рассмотрены основные проблемы конкурентоспособности выпускника высшего учебного заведения на рынке труда, отмечается их актуальность и даются рекомендации по их разрешению. Инертность образовательной системы не успевает за бурным развитием экономики и рынка, выпуская неконкурентоспособных специалистов. Необходимы кардинальные изменения в системе образования и подталкивание её к реальной рыночной ситуации. В своей работе приведён разработанный механизм максимального совмещения структуры выпускников со структурой народного хозяйства. В статье разработана методика оценки конкурентоспособности выпускника высших учебных заведений, высказаны концептуальные положения по согласованию развития образования и рынка труда, повышению эффективности работы институтов рынка труда, управления конкурентоспособностью выпускника вуза на рынке труда.

Ключевые слова: выпускник, рынок труда, спрос, предложение, образование, диспропорция, специалист, вуз, конкурентоспособность

MECHANISM OF INCREASE OF COMPETITIVENESS OF GRADUATES

Salnikova L.U.

Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, e-mail: Student2046@yandex.ru

Discrepancy of a level of development of labour potential of youth to criteria of modern competitive struggle, weak readiness of the future experts to self-expression in new conditions (and absence those is frequent also) reduces a level of competitiveness of graduates of higher educational institutions on a labour market. Let out experts not always meet the requirements, shown to them from the enterprises. It is somewhat connected by that the professional educational institution is obliged to prepare experts in strict conformity with requirements of the state educational standards which not always and not to the full meet to inquiries of employers. Inertness of educational system is not in time behind rapid development of economy and the market, letting out noncompetitive experts. Cardinal changes in an education system and its pushing to a real market situation are necessary. In the work I shall develop the mechanism of the maximal overlapping of structure of graduates with structure of a national economy.

Keywords: the graduate, a labour market, demand, the offer, education, a disproportion, the expert

Несоответствие уровня развития трудового потенциала молодёжи критериям современной конкурентной борьбы, слабая подготовленность будущих специалистов к самовыражению в новых условиях (а часто и отсутствие таковой) снижает уровень конкурентоспособности выпускников высших учебных заведений на рынке труда. При этом длительное отсутствие профессиональной и личностной перспективы сказывается не только на уровне жизни молодёжи, оно самым непосредственным образом отражается на её психологическом состоянии: росте ощущения неопределённости, неуверенности в завтрашнем дне, ослаблении чувства собственного достоинства.

Опыт развитых стран показал, что высокая конкурентоспособность фирм обеспечивается не столько за счёт капитальных факторов, сколько за счёт быстрого развития человеческого капитала.

Постиндустриальная экономика, ориентированная на широкое использование и быстрое развитие высоких технологий, предъявляет новые повышенные требования к качеству рабочей силы – образовательному, профессиональному, культурному уровню работников, их нравственным и психологическим характеристикам. Именно качество рабочей силы всё больше

определяет конкурентоспособность экономики и социальную стабильность в обществе. При этом необходимо выделить фактор трансформации социально-профессиональной структуры общества: потребности общества в профессиях, ориентированных на прежнюю экономику, сокращаются; возникают и утверждаются новые для российского общества профессии менеджеров, маркетологов, дилеров, банковских служащих и др. Это приводит к смене иерархии престижа профессий в общественном сознании и критериев востребованности на рынке труда.

По мнению Р.А. Фатхутдинова, конкурентоспособность – это процесс управления субъектом своими конкурентными преимуществами с целью достижения победы в конкурентной борьбе. То есть благодаря конкуренции стимулируются наиболее эффективные и рациональные стороны деятельности выпускника-профессионала.

Интересный взгляд на понятие «конкурентоспособность» выпускника вуза представляет Е.В. Максимова, которая считает, что это интегральное качество личности, представляющее собой совокупность ключевых компетенций, ценностных ориентации, позволяющих данной личности успешно функционировать в социуме.

Представим определение конкурентоспособности студента, выпускника, специалиста, приведенное в монографии Е.В. Ткаченко, Е.Г. Сафоновой, Л.П. Паниной, О.А. Фишуковой.

С точки зрения авторов, профессиональная конкурентоспособность – это достижение успеха в профессиональной деятельности в условиях конкуренции на основе профессиональных знаний, умений, навыков и мобилизации ресурса индивидуально-личностных качеств.

Таким образом, приведём обобщённый термин: конкурентоспособность выпускника – это совокупность профессиональных, психологических и морально-нравственных характеристик личности, окончившей учебное заведение, которые определяют его место на рынке труда, относительно других соискателей.

Повышенный спрос на высшее образование и успехи отдельных учебных заведений не могут заполнить собой общего снижения качества образования, усилива-

ющегося неравенства возможностей и обесценивания дипломов.

В таких сложных и порой труднопрогнозируемых условиях работа учреждений должна быть нацелена в первую очередь на улучшение качества своих образовательных услуг.

На сегодняшний момент управление высших учебных заведений делает ставку на спрос со стороны абитуриентов, но не ориентируется на спрос на рынке труда. Эта проблема приведет к массовому выпуску неконкурентоспособных выпускников-гуманитариев по сравнению с выпускниками технических вузов и, как следствие, к снижению конкурентоспособности самих учебных заведений.

В связи с этим, государству необходимо разработать программу агитации к свободе выбора профессии и, безусловно, достойно поддерживать любой выбор выпускника.

Систему разработанных рекомендаций по повышению конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда представим в виде схемы.



Управление конкурентоспособностью выпускников вузов на рынке труда

В системе высшего образования представляется необходимым:

- создание действенного механизма коррекции содержания, форм и методов высшего профессионального образования, перечня специальностей и структуры набора, государственных образовательных стандартов, на основе компетентностного подхода к обучению и прогнозов взаимосвязанного развития рынков труда и образовательных услуг;

- разработка специального образовательного модуля правовой, психологической и социальной поддержки обучающихся и выпускников учреждений высшего профессионального образования на рынке труда, включающего, в частности, лекции, практические занятия, тренинги, круглые столы по правовым основам трудоустройства и развитию навыков поиска работы;

- помощь развитию служб содействия трудоустройству в вузах, определение статуса и финансовых условий работы службы, расширение методической работы,

формирование общественного уважения и признания этой службы как значимого института, доверия к данной структуре как организации, обладающей действенными инструментами помощи и поддержки выпускников при поиске работы;

- поддержка проведения научно-практических конференций для обмена опытом организации этой работы в вузах РФ, «Дней карьеры» и «Ярмарок вакансий», организация практик и стажировок на многоканальной основе с участием заинтересованных субъектов, к которым относятся работодатели, студенты, вузы, комитеты по делам молодежи, комитеты по труду и занятости, родительская общественность;

- совершенствование взаимодействия социальных партнеров – активизация деятельности студенческих и вузовских профсоюзных организаций в отношении повышения конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда, акцентировать это направление работы в коллективных договорах, использовать возможности профсо-

юзной организации для проведения мониторинга занятости выпускников [2, с. 147].

Для оценки конкурентоспособности выпускника вуза введём коэффициент оценки конкурентоспособности (КК).

$$КК = \text{оценка уровня образования} \times (\text{средний балл} + \text{наличие дополнительного образования} + \text{рабочий стаж}/4),$$

где оценка уровня образования:

0,15 – для лиц, не имеющих высшее образование, неоконченное высшее;

0,6 – для лиц, имеющих высшее образование бакалавра или магистра не по специальности;

1 – для лиц, имеющих магистерское образование по специальности;

наличие дополнительного образования:

0 – отсутствие дополнительного образования, интересного работодателю;

1 – наличие дополнительного образования, интересного работодателю, рабочий стаж в соответствии с рекомендациями НИИ труда он делится на 4 (в связи с тем, что, как установлено, стаж в 4 раза меньше влияет на результативность труда, чем образование).

Человеческий ресурс – важнейший в современном мире. Сегодняшние абитуриенты хотят быть чиновниками, экономистами, юристами, при этом не производя никаких благ для общества.

Необходимо создавать какой-либо идеологический блок, который бы занимался вопросами воспитания современной молодежи.

Для совершенствования государственного управления в сфере образования рекомендуется убрать бюджетное финансирование экономических и юридических специальностей, увеличить количество бюджетных мест на технические специальности, увеличить стипендии для студентов, выбирающих эти специальности, для поддержания высокого спроса.

Конкурентоспособный выпускник – это нужный выпускник для экономики региона, в котором он проживает.

Высокий уровень образования – это залог развития экономической и социальной сферы общественной жизни. Высокий уровень конкуренции на бесплатные места приведёт к высокому уровню подготовки специалистов (самообразованию) и к повышению конкурентоспособности выпускников вузов. Конечно, на сегодняшний момент времени невозможно полностью убрать платное высшее образование, однако увеличить количество бесплатных мест можно за счёт:

– оплаты предприятиями обучения своих будущих сотрудников;

– оплаты государственного заказа (на сегодняшний день 50 % ВВП Российской Федерации создают государственные и муниципальные предприятия);

– оплаты сообществом малого бизнеса (рекомендуется создать организацию, в которую бы входили предприятия малого бизнеса, и при оплате установленных взносов по мере необходимости они могли привлекать молодых и образованных специалистов в свой бизнес);

– оплаты банками под гарантии возврата кредита после трудоустройства выпускника.

Взаимовыгодное сотрудничество между вузами и работодателями позволит выпустить успешных работников, высокопрофессиональный и ответственный персонал.

На государственном уровне предложено:

– внесение изменений в соответствующую статью Закона о занятости населения РФ – предлагается считать социально уязвимыми и нуждающимися в особой поддержке всех молодых работников, впервые вступающих на рынок труда, а не только в возрасте до 18 лет;

– расширение практики подготовки и переподготовки специалистов по государственному заказу – для подготовки наиболее востребованных специалистов предлагается вводить систему кредита, который государство или работодатель предоставляет студенту на образование и который считается погашенным, если студент отработает на предложенном рабочем месте 5 лет;

– совершенствование статистического учёта положения выпускников вузов на рынке труда, создание единой системы мониторинга занятости выпускников вузов, определение стандартов учёта для обеспечения сопоставимости статистических данных, предоставляемых вузами и предприятиями;

– более акцентированное включение проблемы профессиональной подготовки выпускников вузов в пространство взаимодействия социальных партнеров.

Бизнес-сообществу в рамках реализации принципов социальной ответственности и социального партнерства адресованы следующие меры:

– активизация воздействия на количественные и качественные параметры подготовки специалистов как на стадии формирования образовательных стандартов и формирования набора требуемых компетенций, так и в процессе информирования вузов и служб занятости о текущем спросе на рабочую силу;

– расширение взаимодействия с вузами, развитие благотворительной и спонсорской деятельности, предоставление материаль-

ной и финансовой поддержки учебным заведениям, стипендий, грантов, безвозмездных кредитов студентам;

- развитие системы практик и стажировок;
- развитие негосударственных агентств содействия трудоустройству молодых специалистов [3, с. 286].

Трудоустройство выпускников является не только задачей вуза, но и представляет собой одно из приоритетных направлений государственной политики. Речь идёт не просто о трудовой занятости выпускника, а о судьбе молодого человека, будущего его семьи, реализации творческих способностей, формировании высоких патриотических и гражданских качеств.

В существующих рыночных условиях, сложившихся в Российской Федерации в целом, Уральском Федеральном Округе и Челябинской области, необходимо максимально сближать понятия структуры рынка труда и его потребностей со структурой выпускников и их притязаниями. По мнению автора, это можно добиться путем:

1. Совершенствования системы социального партнерства вуз-предприятие, работы хозяйствующих субъектов с университетами, предоставления мест практики, финансирования образования студентов, начиная с 4 курса их обучения.

2. Необходимо развитие самосознания абитуриентов при выборе профессии, должны быть четко определены желания абитуриента, необходимо при выборе специальности ориентироваться на спрос на рынке труда.

Необходимо изменять способ отношения к действительности от пассивно-созерцательного к активно преобразующему.

3. Необходимо улучшение деятельности вуза как буфера между выпускниками и работодателями, следует осуществлять рекламу своих выпускников, совершенствовать образовательную программу исходя из потребностей рынка труда, необходимо также работать со студентами, выявляя у них те или иные потребности в образовании, помогать находить свой путь в жизни.

4. Также неотъемлемым моментом является повышение эффективности государства и его политики в области трудоустройства выпускников, создание государственной службы поддержки, создание государственных рабочих мест, жёсткий контроль качества образования и реклама нетоповых специальностей. Необходимо поддерживать предпринимательскую инициативу молодежи и поощрять работодателей, создающих рабочие места для молодежи.

Реализация предложенных мероприятий позволит в значительной степени повысить конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда, в особенности производственных регионов.

Список литературы

1. Белкин В.Н., Белкина Н.А., Владыкина Л.Б. Формирование конкурентоспособного человеческого капитала предприятия. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2010. – 132 с.
2. Низова Л., Соловьева И. Рынок труда и рынок образовательных услуг // Человек и труд. – 2008. – №12.
3. Рынок труда: состояние, перспективы, прогнозирование спроса: монография / П.П. Лутовинов, Н.С. Демин, В.И. Колесников; УрСЭИ АТиСО. – Челябинск: Фотохудожник, 2006. – 216 с.
4. Рынок труда: Учеб. пособие / под ред. П.Э. Шлендера. – М.: Вузовский учебник ВЗФЭИ, 2004.
5. Сальникова Л.Ю. Механизм повышения конкурентоспособности выпускников высших учебных заведений // Социально-экономическое развитие России в нестабильном мире: национальные, региональные и корпоративные особенности: материалы XXVI международной научно-практической конференции: в 3 ч. / Урал. соц.-экон. ин-т АТиСО. – Челябинск, 2009. – Ч. II. – С. 147–149.
6. Сальникова Л.Ю. Управление развитием конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда Уральского федерального округа // Региональная экономика. Теория и практика. – 2010. – №17. – С. 34–39.

Рецензенты:

Волосатов В.Д., д.э.н., профессор Челябинского государственного университета, г. Челябинск;

Даванков А.Ю., д.э.н., профессор Института социально-экономических и региональных проблем, г. Челябинск.

Работа поступила в редакцию 06.10.2011.