УДК 377+378.374

*Богдан Е. С.
Bogdan E. S.*

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

COMPETITIVENESS OF GRADUATES IN LABOR MARKET

В статье исследована актуальность подготовки и развития специализированных кадров под потребности хозяйствующих субъектов региона, а также необходимость разработки и реализации механизмов и инструментов, ведущих к согласованности взглядов и совершенствованию взаимодействия учреждений высшего профессионального образования с хозяйствующими субъектами. Отмечено, что не все выпускники стремятся к развитию у себя необходимых работодателю компетенций.

The study emphasizes the relevance of training and developing specialized personnel for needs of business entities in the region. The necessity of developing and implementing mechanisms and tools that lead to agreement of views and improvement of interaction between higher professional education institutions and business entities is also underlined. It is noted, that not all graduates seek to develop competencies necessary for the employer.

Ключевые слова: карьера, конкурентоспособность, выпускник вуза.

Keywords: career, competitiveness, graduate.

В современных условиях предъявляются достаточно высокие требования к качеству подготовки специалистов в высшей школе. В качестве одного из ключевых показателей эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования определен показатель востребованности выпускников на рынке труда (% трудоустройства).

Для того, чтобы образовательная организация могла достигнуть высоких результатов по данному показателю, ей необходимо сконцентрироваться на подготовке конкурентоспособных выпускников, согласовании результатов обучения с основными стейкхолдерами.

Вопросам теоретических и практических аспектов проблемы формирования и повышения конкурентоспособности выпускников как потенциальных соискателей рабочих мест были посвящены работы О. В. Борисовой, И. В. Вириной, Ю. А. Дмитриевой, Ю. Н. Касымовой, А. Я. Кибанова, В. А. Оганесова и др.

Ю. Н. Касимова к ключевым характеристикам конкурентоспособности выпускника относит: профессиональные и личностные качества; способность и желание участвовать в конкурентной борьбе; стремление к должностному продвижению и карьерному развитию; соответствие рыночным условиям во взаимосвязи их со стратегическими целями предприятия [7]. Ю. А. Дмитриевой в качестве составляющих конкурентоспособности были определены: мотивационная, квалификационная, личностная, деловая [6]. О. В. Борисова в качестве основных характеристик конкурентоспособности отмечает соответствие уровня профессиональной подготовки и личностных характеристик выпускника требованиям рабочего места и субъективным предпочтениям работодателей [4].

Чтобы выдержать конкурентную борьбу за желаемое рабочее место, выпускник должен как можно раньше приступить к развитию у себя необходимых работодателю компетенций.

В последнее время среди требований работодателей к кандидатам встречаются такие, как необходимость соответствия определенным профессиональным компетенциям, а также личностным, и корпоративным компетенциям. Это касается не только сотрудников фронт-

офиса, в компетенцию которых входит, прежде всего, работа с клиентами и для клиентов, но и инженерных кадров. Работодатели стали обращать внимание на умение соискателей работать в команде, быстроту ориентировки в нестандартных ситуациях, сознательность соблюдения техники безопасности и пр. Подобные результаты были получены и в проведенном нами исследовании [1, 3].

В последнее время большое внимание в подготовке инженерных кадров уделяется формированию и развитию личностных и межличностных навыков [1]. Во многих организациях среди корпоративных компетенций встречаются именно эти навыки. Их часто называют «soft skills», имея ввиду эмоциональный интеллект, навыки работы в команде, социальные навыки. Руководители считают очень ценным наличие таких компетенций у своих технических сотрудников. К тому же многие современные технические разработки предполагают командную работу [11].

Приведем более подробное описание упомянутому выше понятию компетенции. Компетенции, по мнению Н. В. Самоукиной, представляют набор ценностей и личностных качеств наряду с определенным уровнем профессиональных знаний и навыков, необходимых конкретному сотруднику для успешного выполнения функциональных обязанностей на конкретном рабочем месте [8]. О. Л. Чуланова под компетенциями предлагает рассматривать социально-трудовые характеристики совокупности знаний, умений, навыков и профессионально-важных качеств, а также мотивационные характеристики работника, соответствующие стратегическим целям организации, необходимые для оптимального выполнения трудовых функций в соответствии с должностными требованиями. То есть, компетенция – это характеристика потенциального качества, описывающего все элементы готовности персонала к эффективному труду в конкретных условиях трудового коллектива [9].

В описании должности с учетом квалификационных требований, и отражающих реальные рабочие требования принято выделять следующие группы компетенций [8, 9]: корпоративные; управленческие; профессионально-технические (профессиональные); компетенции личной эффективности.

Корпоративные компетенции – это личностные или жизненные ценности работников, которые должны соответствовать требованиям компании со стороны общих, корпоративных ценностей. Они едины для всех сотрудников компании. Их наличие способствует повышению лояльности к компании и приверженности ее требованиям и нормам. Примерами таких компетенций могут служить: приверженность ценностям, нормам, и стандартам компании; командность; ориентация на результат; мотивация к достижениям; инновационность; ориентация на клиента; выносливость, готовность к нагрузкам; стрессоустойчивость; инициативность, активная жизненная позиция [8].

Если говорить о выпускниках вуза, то способствовать освоению корпоративных компетенций в процессе обучения в вузе могут производственная практика на предприятии, участие в корпоративных мероприятиях и пр.

Управленческие (или менеджерские) компетенции разрабатываются для сотрудников, занятых управленческой деятельностью и необходимых для эффективного достижения бизнес-целей [10].

Компетенции данного уровня могут развиваться у студентов в процессе участия во внеучебной деятельности при подготовке проектов и руководстве ими.

Профессиональные (иногда их называют профессионально-технические) компетенции. Данный вид компетенций представляет собой набор личностных характеристик, а также знаний, умений и навыков, необходимых для эффективной работы на конкретной должностной позиции. Данные компетенции осваиваются студентами в процессе теоретической и практической подготовки.

Исследования, проведенные нами и нашими коллегами, позволили сформировать рейтинг компетенций, значимых для выпускника при трудоустройстве и выполнении своих профессиональных обязанностей в организациях г. Сургута [3, 12].

Помочь выпускнику как можно раньше освоить все перечисленные выше компетенции может включение потенциальных работодателей в процесс подготовки кадров на всех его этапах: от помощи в разработке основной образовательной программы, непосредственного участия в образовательном процессе, до итоговой аттестации компетентности выпускников университета.

Несмотря на необходимость наличия у выпускников перечисленных выше компетенций и деятельность руководства и профессорско-преподавательского состава университета по развитию механизмов и инструментов взаимодействия с работодателями, исследование, проведенное в 2017 г. с применением компьютерного диагностического комплекса «Профкарьер» (система тестирования он-лайн, созданная ЗАО «Гуманитарные технологии при МГУ им. М. В. Ломоносова») показывает, что у многих студентов среди жизненных установок встречается легкомысленность, пассивность и творческая свобода.

Дадим более подробное описание процедуры исследования. В тестировании принимали участие 50 студентов 3-го курса СурГУ следующих направлений: «государственное и муниципальное управление», «управление персоналом», «психология служебной деятельности». Студентам было предложено ответить на 5 блоков вопросов компьютерного тестирования, по завершении которого каждому студенту были представлены результаты в графическом и текстовом виде. После обобщения полученных результатов были построены сводные таблицы по каждому блоку. Приведем результаты по блоку «жизненные установки» (табл. 1).

Таблица 1

Результаты тестирования по блоку «жизненные установки»

Личностные характеристики	Кол-во ответов, %	Личностные характеристики	Кол-во ответов, %
Пассивность	69	Активная целеустремленность	31
Поиск определенности	53	Творческая свобода	47
Легкомысленность	76	Ответственность	34

Данные таблицы свидетельствуют, что большинство респондентов несмотря на желание работодателей видеть в своих сотрудниках ориентацию на результат, мотивацию к достижениям, инновационность, инициативность, активную жизненную позицию не готовы проявлять эти качества. Возможно, это связано с недостаточным осознанием, что перед каждым из них в скором времени станет вопрос демонстрации потенциальным работодателям своих конкурентных преимуществ и необходимость соревнования с другими кандидатами за рабочее место.

Состояние свободы выбора у многих студентов проявляется главным образом в стихийности, необдуманности осуществления жизненно важных решений, в неготовности к конкурентным рыночным отношениям. Об этом говорят и результаты проведенного в 2015–2016 гг. исследования, целью которого было определение уровня ориентации студентов в вариантах своего дальнейшего профессионального и карьерного развития [2]. В исследовании приняли участие 80 студентов СурГУ старших курсов, обучающиеся по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление» и «Менеджмент».

С помощью SWOT-анализа (анализ возможностей и угроз рынка в применении к своим сильным и слабым сторонам) [5] и изучения подготовленных студентами резюме, методом контент-анализа удалось определить, что студентам сложно сформулировать свои конкурентные преимущества и назвать навыки, которые необходимо приобрести, чтобы выделиться среди других представителей своей профессии. В резюме к ключевым навыкам и компетенциям отнесли навыки работы с компьютером и оргтехникой. 59 % респондентов в своих резюме в пункте «опыт работы» написали «без опыта», не осознавая, что практика, работа над проектами и многое другое могли внести вклад в их конкурентоспособность.

После проведения мониторинга трудоустройства выпускников СурГУ очной формы обучения 2016 и 2017 годов выпуска нас заинтересовали причины не трудоустройства выпускников. На момент мониторинга (спустя несколько месяцев после выпуска) было опрошено 42 не трудоустроенных в 2016 г. и 68 в 2017 г. респондента. Опрос позволил распределить причины, по которым выпускники не были трудоустроены (табл. 2).

Таблица 2

Результаты мониторинга о причинах нетрудоустройства выпускников

Ответы респондентов о причинах нетрудоустройства	Выпускники 2016 года, %	Выпускники 2017 года, %
Обучаюсь заочно и ищу работу, чтобы можно было совмещать	18	16
Решаю вопрос с армией	14	8
Не могу найти	14	11
Самозанятость/фриланс	7,5	13,5
Несколько причин	24	11
Состояние здоровья (своего или ребенка)	7,5	6,5
Не собираюсь работать	5	4
Завышенные ожидания/незнание «чего хочу»	10	8
Собираюсь только учиться	-	17
Недавно вернулся(ась) в ХМАО, только начинаю искать работу	-	5

Анализ причин, по которым выпускники не были трудоустроены, свидетельствует о том, что растет процент выпускников, которые стремятся отложить время выхода на работу (17 % выпускников 2017 г. выпуска собираются только учиться), либо склонны планировать свою занятость самостоятельно (процент занятых фрилансом среди выпускников 2016 г. выпуска составил 7,5, а среди выпускников 2017 г. выпуска – 13,5). Самозанятость/фриланс наиболее распространены среди выпускников направления «лингвистика», «педагогическое образование» (73 % всех выпускников, занятых фрилансом). Также отметим, что 5 % выпускников 2016 г. и 4 % выпускников 2017 г. не собираются устраиваться на работу.

Таким образом, для повышения конкурентоспособности выпускников на рынке труда предполагается провести исследование с привлечением работодателей для формирования модели компетенций конкурентоспособных выпускников и разработать впоследствии методики формирования компетенций конкурентоспособного выпускника на рынке труда ХМАО с учетом угрозы рисков при оценке исходного уровня компетенций.

Литература

1. Богдан Е. С. Механизм формирования компетенций конкурентоспособных выпускников инженерных направлений в соответствии с требуемым профилем компетенций // Инновационное управление персоналом : материалы VIII Всерос. межвуз. кадрового форума им. А. Я. Кибанова. Гос. ун-т управления; Нац. союз «Управление персоналом». М. : Издат. дом ГУУ, 2017. С. 75–78.
2. Богдан Е. С., Гузич М. Э. Психологический аспект планирования и управления индивидуальной карьерой студентами и выпускниками вуза // Пед. образование в России, 2016. № 6. С. 178–183.
3. Богдан Е. С., Чуланова О. Л. Исследование компетенций конкурентоспособного выпускника вуза на рынке труда региона: проблемы, тенденции, задачи // Науковедение. 2016. Т. 8. № 6.
4. Борисова О. В. Конкурентоспособность выпускников высших учебных заведений на рынке труда: методические подходы : автореф. дис. ... канд. экон. наук. Омск, 2009. 22 с.
5. Вишнякова М. FAQ по карьере : справ. по управлению персоналом. 2013. № 7. С. 112–113.

6. Дмитриева Ю. А. Повышение уровня конкурентоспособности выпускников вузов по специальности «управление персоналом» на рынке труда : автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2010. 23 с.

7. Касьмова Ю. Н. Методологические аспекты формирования конкурентоспособности выпускников отраслевого вуза с учетом требований производства : автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2015. 25 с.

8. Самоукина Н. Настольная книга менеджера по персоналу : полное практич. рук. Ростов н/Д : Феникс, 2015. 331 с.

9. Чуланова О. Л. Методология исследования компетенций персонала организаций : моногр. М. : ИНФРА-М, 2015. 120 с.

10. Чуланова О. Л. Управление персоналом на основе компетенций : моногр. М. : ИНФРА-М, 2017. 122 с.

11. Чуланова О. Л., Ивонина А. И. Формирование soft skills (мягких компетенций): подходы к интеграции российского и зарубежного опыта, классификация, операционализация // Управление персоналом и интелект. ресурсами в России. 2017. Т. 6. №. 1. С. 53–58.

12. Чуланова О. Л., Колтунович М. А., Яворская К. И. Исследование конкурентоспособности выпускников направления «Управление персоналом» на рынке труда ХМАО – Югра (на основе компетентностного подхода) // Науковедение. 2016. Т. 8. № 6.