

УДК 331.522

doi: 10.18101/2304-4446-2018-4-41-48

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ ГЛАЗАМИ РАБОТОДАТЕЛЯ

© **Вильчинская Марина Александровна**

кандидат экономических наук, доцент,
Иркутский государственный университет
Россия, 664081, г. Иркутск, ул. Лермонтова, 126
E-mail: vil-marina@yandex.ru

© **Волохова Светлана Геннадьевна**

кандидат экономических наук, доцент,
Иркутский государственный университет
Россия, 664081, г. Иркутск, ул. Лермонтова, 126
E-mail: sve-volokhova@ya.ru

Конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда всегда была достаточно актуальной проблемой, но сегодня в условиях кризиса и роста безработицы она обостряется, а значит «ужесточаются» и требования к подготовке молодых специалистов с точки зрения развития компетенций, формирующих конкурентоспособность. Исследование заявленной проблемы основано на обобщении мнений работодателей Иркутской области. Особое внимание при разработке инструментария и обработке данных уделено компетенциям, формирующим конкурентоспособность выпускников. Полученные результаты позволили откорректировать ранее представленную схему формирования конкурентоспособности выпускников вузов, отражающую факторы, влияющие на формирование профессиональных, личных и деловых компетенций.

Ключевые слова: конкурентоспособность; выпускник; рынок труда; работодатель; спрос; предложение.

В условиях жесткой конкуренции на современном рынке труда, когда у многих востребованных профессий снизился рейтинг, значительно возрастает роль конкурентоспособности «игроков» на этом рынке. Так, в последние годы серьезно снизился спрос на экономистов. Эта профессия сегодня не входит в десятку наиболее востребованных специальностей на российском рынке труда. В связи с этим для тех, кто готовит специалистов данного профиля и для тех, кто обучается по этой специальности, важнейшим фактором становится конкурентоспособность, то есть способность быть образованнее, сильнее, устойчивее других, уметь адаптироваться в меняющейся ситуации и применять свои знания в смежных профессиях.

Сегодня в научных публикациях проблеме конкурентоспособности выпускников уделяется огромное внимание, авторы рассматривают эту проблему с разных позиций, дают разные определения этому явлению, но все сходятся в одном — современный рынок труда не может существовать и развиваться без конкурентоспособного специалиста, работодатель хочет иметь выбор и этот выбор у него есть. Конкурентоспособность выпускника определяется по-разному. Так, можно

встретить определение этого понятия как «интегральное качество личности, представляющее совокупность ключевых компетенций и ценностных ориентации, позволяющих данной личности успешно функционировать в социуме и цивилизованно решать проблемы профессионального роста» [4; 5; 6]. С таким подходом нельзя не согласиться, но несколько смущает тот факт, что в данном случае профессионализм как будто отходит на второй план. Можно отметить и еще один подход И. В. Рязанцевой, который в большей степени соответствует нашей точке зрения — «конкурентоспособность специалистов это не только профессиональные качества и уровень подготовки, а также определенные личностные характеристики...» [3].

Видение данной проблемы мы представили схематически, выделив факторы, которые формируют у выпускников профессиональные и социальные компетенции и его конкурентоспособность (рис. 1) [1]. Построение данной схемы опирается на проведенное нами социологическое исследование, предполагающее опрос студентов разных Иркутских вузов, и является завершением первого этапа.

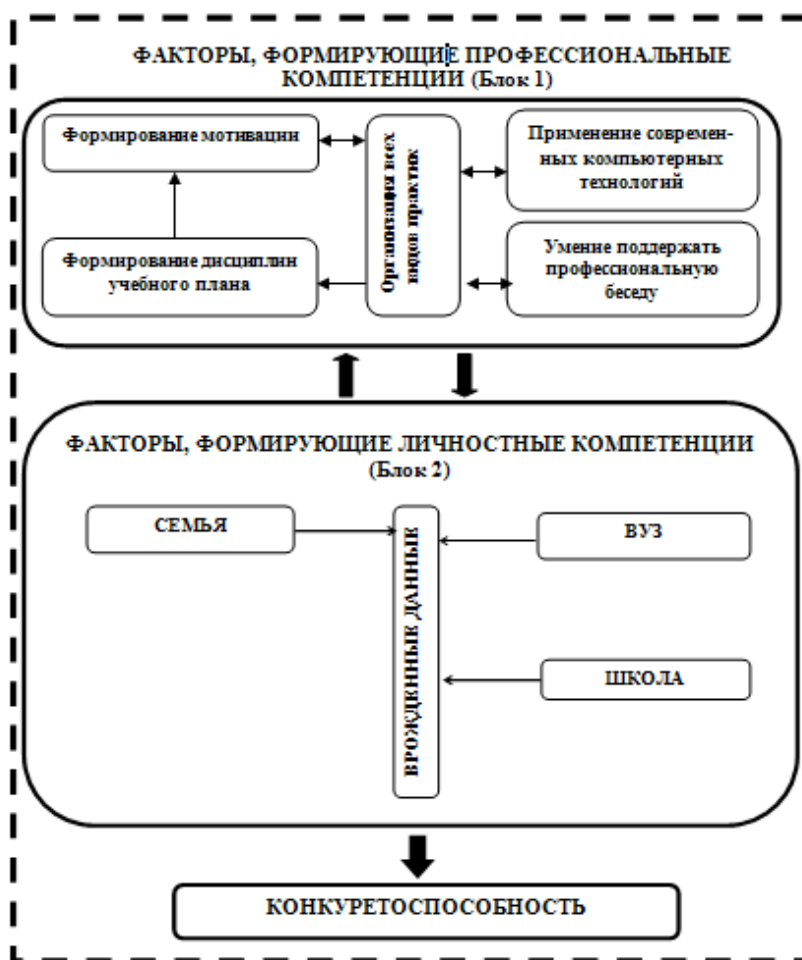


Рис. 1. Схема формирования конкурентоспособности выпускника

Конкурентоспособность предполагает взаимодействие работодателя и выпускника. Важно знать мнение работодателя о качественной стороне процесса подготовки в высших учебных заведениях и конкурентоспособности выпускников. Мнения выпускников мы анализировали неоднократно [1; 2].

Какого же работника хотят видеть работодатели? Что они вкладывают в понятие конкурентоспособность выпускника? Что для них в приоритете профессионализм или личностные качества? Ответы на эти вопросы получены в результате реализации второго этапа исследования, мнения работодателей весьма неоднозначны.

В опросе участвовало 150 респондентов, представляющих различные виды деятельности (рис. 2). Наибольший удельный вес составили предприятия торговли, образования и сервиса.

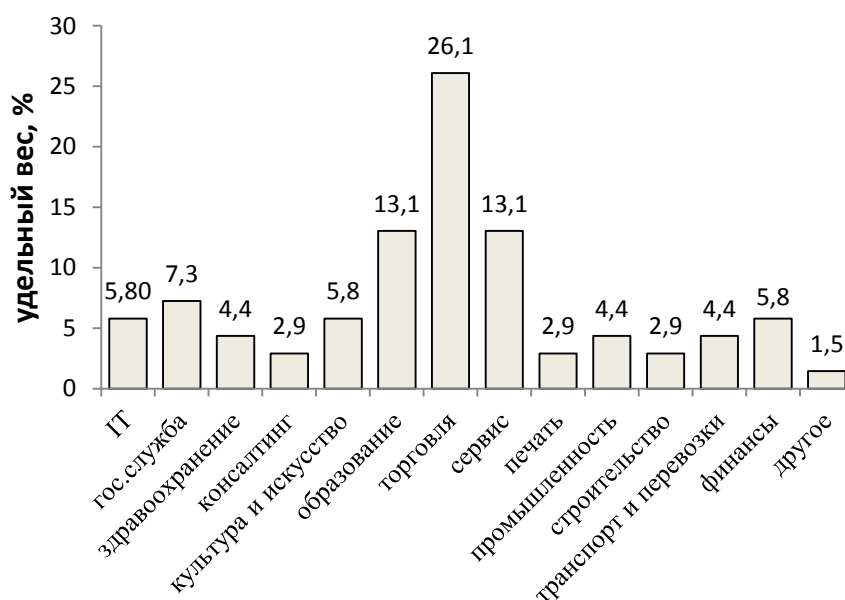


Рис. 2. Распределение респондентов по видам деятельности

По форме собственности респонденты распределились следующим образом: государственную собственность представляли 10,8% опрошенных; муниципальную — 15,4% и частную собственность — 73,9%. По размерам предприятий преобладали микропредприятия с численностью работников менее 15 человек — 43,1%, малые предприятия (численность до 100 человек) — 29,2%, средние предприятия (численность до 250 человек) — 10,8%, крупные (свыше 250 человек) — 16,9%.

Прежде всего, нас интересовало, какие качества выпускников работодатели выделяют как наиболее значимые при приеме на работу. Так, наибольший удельный вес занимают личные качества, организованность, коммуникабельность, мотивация достижений, умение работать на ПК. Вопреки расхожему мнению, опыт работы находится в этом списке только на пятом месте (рис. 3).

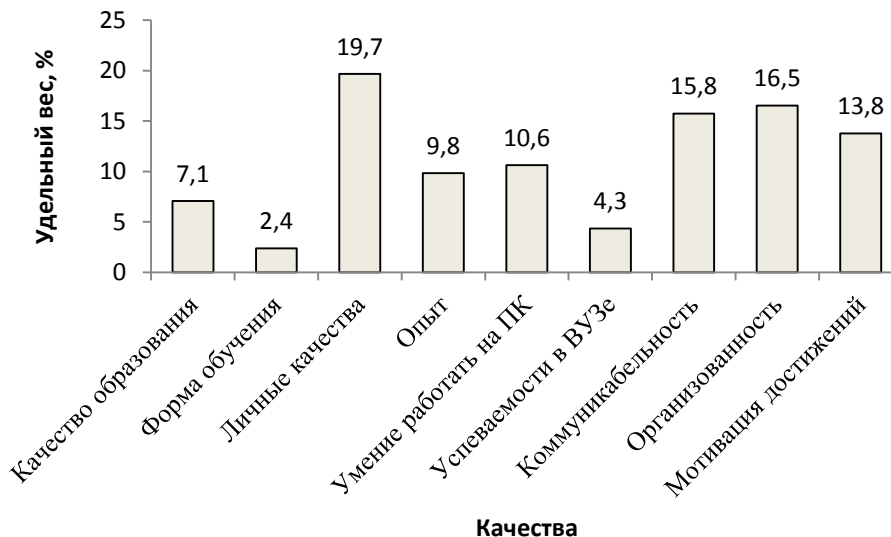


Рис. 3. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Какими качествами, по-вашему мнению, должен обладать выпускник вуза для того, чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда?»

Почти половина респондентов (44%) отметила, что при приеме на работу они не выделяют опыт как наиболее значимый показатель. По нашему мнению, для 28% респондентов, отметивших, что им достаточно преддипломной практики у студентов, также не важен опыт работы (рис. 4).



Рис. 4. Распределение ответов на вопрос: «Обязательно ли выпускник вуза должен иметь опыт практической работы (в том числе прохождения практики), прежде чем он придет устраиваться на работу в вашу компанию?»

Узнав, какие качества наиболее предпочтительны для работодателя, логично было бы услышать их мнение по поводу того, каких качеств недостаточно выпускникам для успешной карьеры. Больше всего нас удивило, что 32% опрошенных работодателей отнесли желание работать (рис. 5), т. е. априори молодой специалист в начале своей карьеры не желает работать! Причины тому могут быть разные, и это мотив для дальнейшего изучения данного вопроса.

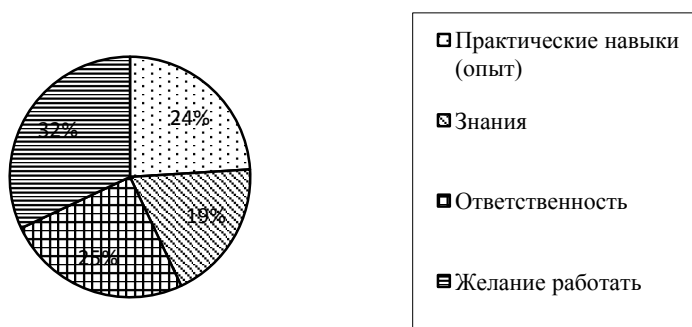


Рис. 5. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Каких качеств, по вашему мнению, не хватает выпускникам для успешного начала карьеры?»

Кроме того, к негативным факторам, снижающим конкурентоспособность выпускника, работодатели отнесли неграмотную речь, некорректное поведение, неприятный внешний вид, неуверенность в себе (рис. 6).

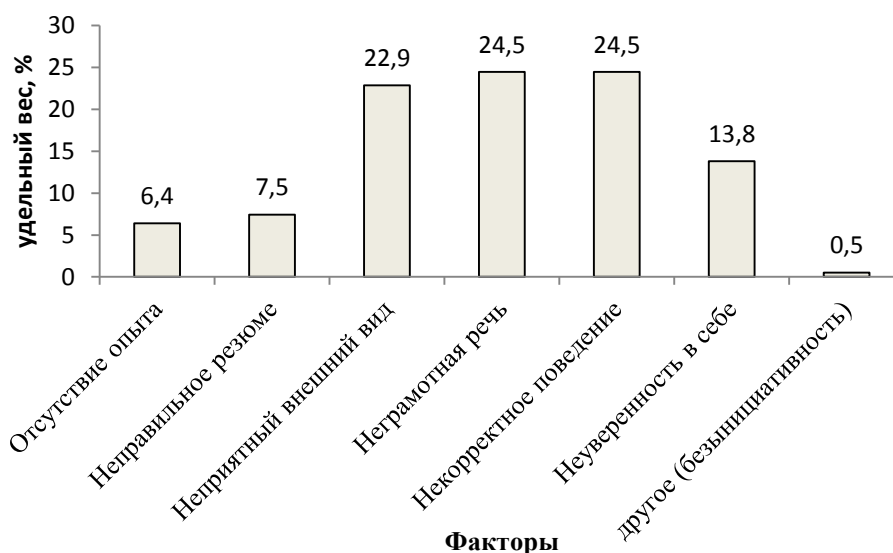


Рис. 6. Распределение ответов респондентов на вопрос: «Что отталкивает вас в выпускниках при приеме на работу?»

Для дальнейшей работы по разработке модели формирования конкурентоспособности будущих специалистов нам важно было посмотреть, как работодатели ранжируют общие компетенции — профессиональные, деловые и личностные, а также значимость составляющих каждой компетенции.

За период обучения в вузе выпускник овладевает в первую очередь профессиональными компетенциями, которые соответствуют уровню присвоенной ему квалификации и являются базовой для формирования конкурентоспособности выпускника на рынке труда. По результатам ранжирования степени значимости профессиональные компетенции распределились следующим образом: 1) уровень теоретических знаний, полученных в вузе; 2) уровень практических навыков. Изучать практику без теории представляется непростой задачей, ведущей к весьма поверхностным познаниям. Как показал опрос, знание иностранных языков и навык работы со специализированными программами являются не столь приоритетными для работодателя, как, например, аналитические способности, которые позволяют разделять процессы и явления на составляющие их части, воссоздавать полную картину события и более эффективно прогнозировать развитие ситуации.

Однако необходимо заметить, что данное ранжирование является обобщенным, т. е. учитывает мнение работодателей, невзирая на их сферу деятельности.

Немаловажную роль в профессиональной адаптации выпускника вуза играют личные компетенции. Они способствуют скорейшему включению молодого специалиста в трудовой процесс, обуславливают развитие необходимых профессиональных навыков и способствуют карьерному росту. Для работодателей среди личностных компетенций наиболее значимыми являются обучаемость, работа в команде и дисциплинированность. Расставленные ранги согласуются с полученными ответами на другие вопросы анкеты. Значительная часть работодателей готова обучать выпускников на рабочем месте, поэтому такая личностная компетенция, как обучаемость, для них важна, кроме того, в рамках данной компетенции предусмотрен непрерывный процесс самообучения, который повышает конкурентоспособность молодого специалиста на рынке труда.

Согласно данным опроса, второй по значимости компетенцией является совокупность качеств умение работать в команде и ответственность. Навыки командной работы продиктованы современными условиями на рынке труда. Необходимо уметь занять свое место в команде и работать на нее.

Третье и четвертое место занимают дисциплинированность и исполнительность, которые связаны с планированием рабочего времени, со своевременным выполнением указаний и функций. Для работодателя такие личностные компетенции, как коммуникабельность и ориентация на профессиональный личностный рост, занимают пятое и шестое место.

Наличие деловых компетенций у выпускника вуза означает его способность находить наиболее эффективное решение в нестандартных ситуациях за кратчайший срок, быть самостоятельным в своих суждениях и уметь отстаивать личную точку зрения. Важнейшей компетенцией, по мнению работодателей, является ориентация на результат, то есть способность доводить дело до конца: умение грамотно распределять ресурсы на пути к достижению цели и справляться с возникающими трудностями.

На второе место по значимости большинство работодателей поставило компетенцию «Расстановка приоритетов». Действительно, владение данной компетенцией позволит сэкономить рабочее время: как свое личное, так и коллег.

Ввиду быстро меняющейся экономической обстановки и неполной информационной обеспеченности необходимо уметь быстро оценить имеющуюся ситуацию и самостоятельно принять обоснованное решение, в связи с этим навык принятия решений работодатели поставили на третье место по значимости.

Интересен тот факт, что для работодателей, участвующих в исследовании, не столь важно согласование личных целей выпускника вуза и деловых целей непосредственно организации, то есть можно сделать вывод, что в принципе личные цели могут идти в разрез с миссией компании.

Как показал опрос работодателей, достаточно значимыми факторами, формирующими профессиональные компетенции, является уровень приобретенных теоретических знаний и практических навыков, что и было добавлено в схему.

Если говорить о личностных компетенциях, то результат опроса показал следующее: в основе формирования личностных компетенций лежат не только врожденные, но и приобретенные качества, воспитанные семьей, школой и вузом.

Все это позволило нам внести некоторые коррективы в схему формирования конкурентоспособности выпускника (рис. 7).

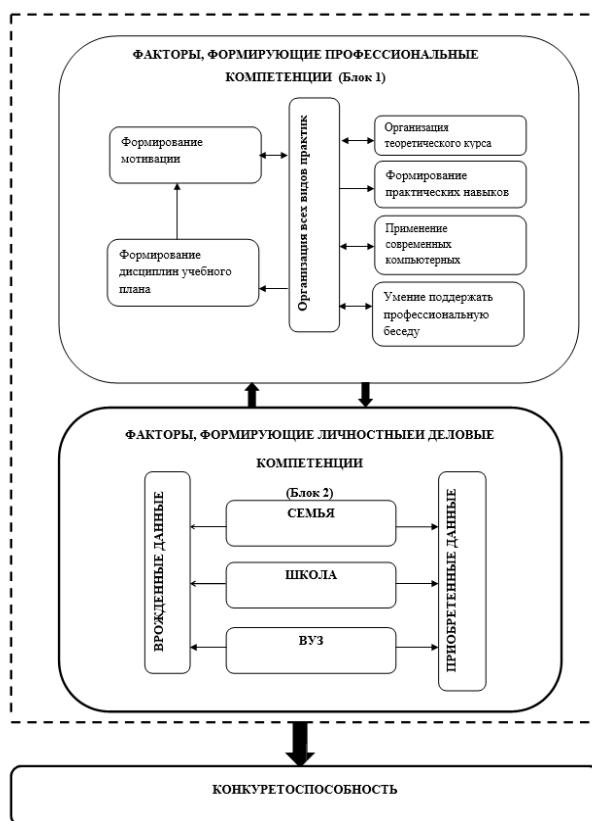


Рис. 7. Схема формирования конкурентоспособности выпускника

Таким образом, по мнению работодателей, конкурентоспособность выпускника есть синтез многочисленных компетенций, которые формируются под воздействием различных факторов и определить, какая компетенция из трех наиболее приоритетна, достаточно сложно. На выбор работодателя могут оказывать влияния разноуровневые факторы, определяющие макро- и микросреду предприятия.

Литература

1. Вильчинская М. А., Волохова С. Г. Проблемы формирования конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда // *European Social Science Journal* (Европейский журнал социальных наук). 2017. № 4. С. 176–187.
2. Вильчинская М. А., Волохова С. Г. Анализ факторов конкурентоспособности выпускников на рынке труда // *Сибирская финансовая школа*. 2016. Вып. 4. С. 49–55.
3. Рязанцева И. В. Оценка конкурентоспособности квалифицированных специалистов [Электронный ресурс] // *Современные проблемы науки и образования*. 2013. № 6. URL: <http://www.science-education.ru> (дата обращения: 17.09.2017).
4. Ковалев А. В. Развитие конкурентоспособности будущего специалиста — гарант качества профессионального образования [Электронный ресурс]. URL: [www.edu2.meks-info.ru › tezis/520.doc](http://www.edu2.meks-info.ru/tezis/520.doc) (дата обращения: 16.09.2017).
5. Касымова Ю. Н. Конкурентоспособность: некоторые современные подходы экономической науки [Электронный ресурс] // *Управление экономическими системами: электронный журнал*. 2012. № 42(6). URL: <http://www.uecs.ru/economika-truda/item/1386-2012-06-09-05-21-06> (дата обращения: 17.09.2017).
6. Шишкина Е. С., Аветисян В. П. Факторы, влияющие на повышение конкурентоспособности выпускников вузов [Электронный ресурс] // *Основы экономики, управления и права*. 2011. № 5. URL: <http://cyberleninka.ru> (дата обращения: 10.09.2017).

COMPETITIVENESS OF UNIVERSITY GRADUATES THROUGH THE LENS OF EMPLOYERS

Marina A. Vilchinskaya

Cand. Sci. (Econ.), A/Prof.,

Irkutsk State University

126 Lermontova St., Irkutsk 664081, Russia

E-mail: vil-marina@yandex.ru

Svetlana G. Volokhova

Cand. Sci. (Econ.), A/Prof.,

Irkutsk State University

126 Lermontova St., Irkutsk 664081, Russia

E-mail: sve-volokhova@ya.ru

The competitiveness of university graduates on the labor market has always been quite an urgent problem, but today in the conditions of a down economy and growing unemployment it becomes aggravated. Subsequently the requirements for training young specialists in terms of developing competences that form competitiveness are toughened. The study of the stated problem is based on a generalization of the opinions of Irkutsk employers. While working out the tools and data processing we have paid particular attention to competencies that develop the competitiveness of graduates. The obtained results allow us to correct the previously presented scheme for forming university graduates' competitiveness, which reflect the factors influencing the development of professional, personal and business competencies.

Keywords: competitiveness; graduate; labor market; employer; demand; supply.