

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ВЫПУСНИКОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

The article gives an overview of the term «competitiveness» and discusses its basic elements. Moreover, you can read about the results of the research on young specialists' compatibility and various forms of their interaction with employers.

В современных условиях возникают и развиваются новые тенденции в содержании и структуре рабочих мест. Теоретической базой для понимания этих тенденций могут служить концепции постиндустриального общества (Д. Белл), общества сетевых структур (М. Кастельс), информационного общества и т.п. Работодатель, желающий отвечать новым вызовам, стремится обеспечить большую гибкость наемного труда через ротацию рабочих мест, разнообразие рабочих операций, повышение адаптивности, разнообразия трудовых навыков, непрерывное обучение, внедрение гибких графиков рабочего времени и т.п. Если во времена господства промышленного капитализма от работника требовалось выучить определенный набор приемов на всю оставшуюся жизнь, то в новейшее время работник должен быть готов к постоянному овладению новыми навыками по мере внедрения новых информационных технологий. Он должен обладать способностью видеть организацию не через призму узкой специализации, а находить место отдельной проблемы в общей системе производственной деятельности. Разнообразие навыков предполагает постоянный режим переобучения.

Происходит, по утверждению Г. Перкина, третья профессиональная революция, начало которой он датирует 1970 гг., когда глобальная конкуренция стала выдвигать на первый план высокообразованных людей свободных профессий. Подобных людей Г. Перкин называет транспрофессионалами, которые должны быть готовы за счет своего мышления и способов организации деятельности работать в различных профессиональных средах. Для них неважно положение в той или иной организационной структуре, они могут свободно входить в нее и покидать, создавая для решения какой-либо комплексной проблемы адекватные формы организации – проектные команды. Для транспрофессионалов характерно свободное использование разнообразных методов для решения творческих задач, отказ от формальных стандартов, креативный стиль мышления, ситуативный подход по отношению к структурным составляющим организации. Транспрофессионалы работают, как правило, в тесном контакте с заказчиком, клиентом, обсуждая с ним различные варианты решения проблемы и находя консенсус. Доминирующей формой социального и профессионального объединения транспрофессионалов являются сети. Благодаря динамично развивающейся информационной инфраструктуре сети становятся гибкой формой для выполнения конкретных проектов и преобладающей структурой современных организаций. В связи с появлением и расширением масштабов транспрофессиональных сетей и соответствующих методов работы на первый план выходит проблема профессиональной ресоциализации, адаптации и переобучения.

С рынка труда поступают достаточно четкие сигналы, определяющие поведение нынешних и потенциальных работников. Эти сигналы дают импульсы развитию образования. Так, за последние годы резко возросли численность студентов и высших учебных заведений, существенно расширилась сфера дополнительного поствузовского образования. Высшее образование в настоящее время воспринимается как императивное требование работодателя, как необходимое, но недостаточное условие получения рабочего места в эффективном сегменте рынка труда. Часто высшее образование – даже там, где ранее его не требовалось – должно быть подкреплено дополнительным образованием, направленным на углубление или специализацию знаний и умений. Присущие трудовой сфере сложность и динамичность нередко порождают у молодых специалистов неточные представления о ней, вызывают у них неадекватные ожидания. С другой стороны, во многих случаях работодатель не получает того работника, который ему нужен, и вынужден инвестировать средства в переобучение кадров.

В этих условиях работодатель предъявляет все более высокие требования к качеству «человеческого капитала».

Указанные обстоятельства актуализируют изучение взаимных ожиданий работодателей и специалистов – выпускников вузов, чтобы приблизиться к решению целого ряда проблем. К ним в первую очередь относятся: обеспечение оптимальных форм взаимодействия с работодателем с целью формирования конкурентоспособности выпускников, преодоление несоответствия между рынком труда и рынком образовательных услуг, сокращение масштабов распространения неформальных отношений, выстраивание новой организационной культуры.

Что же такое конкурентоспособность? В энциклопедическом словаре под конкурентоспособностью на рынке труда понимается соответствие качества рабочей силы спросу работодателя [6].

Новая экономическая энциклопедия трактует понятие «конкурентоспособность» как наличие сильных устойчивых позиций на рынке труда [4].

В словаре русского языка под конкурентоспособностью понимается способность выдерживать конкуренцию, противостоять конкурентам [3].

Таким образом, конкурентоспособность – это способность товара выдерживать сравнение с аналогичными товарами других производителей и продаваться по ценам не ниже среднерыночных [7], тем

самым характеризующими свойствами рыночной экономики: поддержка конкуренции, ограничение монополистической деятельности, пресечение недобросовестной конкуренции, свобода экономической деятельности и т.п.

Экономический словарь данное понятие трактует, как соперничество между производителями товаров и услуг за рынок сбыта, завоевание определенного сегмента рынка [7]. Необходимо учитывать и соперничество рынка сбыта за обладание качественным, конкурентоспособным товаром. Так, образование является услугой, предоставляемой образовательным учреждением (именуемым «исполнителем») физическому лицу (именуемому «заказчик») и оформляется в форме договора о подготовке специалиста с высшим образованием.

В слове русского языка под конкуренцией понимается соперничество, борьба за достижение наивысших выгод, преимуществ, которые проявляются в форме материального благополучия, высокой заработной платы, престижа, высокого статуса и т.п. Соответственно «конкурировать» – как понятие, характеризующее действие, – обозначает соперничество, состязание, в результате которого добывается первенство [3].

В нашем случае под конкурентоспособностью понимается соответствие базовых элементов модели конкурентоспособности выпускника спросу работодателя. Структура базовой модели включает: объекты освоения в процессе подготовки; требования к личностным качествам будущего специалиста; требования к умениям, навыкам и способам деятельности специалиста [2].

Элемент 1. Объекты освоения в процессе подготовки (структура культуры специалиста):

мышление – способы осуществления мыслительных операций и умение ими пользоваться в различных условиях (стандартных и нестандартных);

эмоционально-волевые проявления – эмоции, чувства, волевые акты, способы их выражения и достижения, характерные для данной деятельности и конкретного сообщества;

способы деятельности и поведения – умения, навыки, приемы, стиль поведения в жизни, оптимальные и значимые для реализации личностных и общественных целей в данном обществе и в данное время;

ценности и ценностные ориентации – принятые, доминирующие и зарождающиеся на определенном историческом этапе (наиболее значимые – отношение к труду, людям, себе самому и др.);

знания – факты, закономерности, законы в общегуманитарной, естественнонаучной и профессиональных областях, обеспечивающие принятие оптимальных решений (различные науки и научные дисциплины);

опыт решения общечеловеческих и профессиональных проблем – отечественный, зарубежный, современный, исторический; традиции, нормы, связанные с историческими способами жизнедеятельности человека, семьи, сообщества, государства.

Элемент 2. Требования к личностным качествам будущего специалиста:

психологические – эмпатия (способность к сопереживанию), эмоциональность (в пределах нормы для данного сообщества и профессии), аутентичность, открытость (по отношению к другим и новому), терпимость, развитость интуиции, стрессоустойчивость, оптимизм как философия жизни, развитость восприятия;

мыслительные – аналитичность, рефлексивность, быстрота реакции, креативность, наблюдательность, критичность мышления, целостность мышления;

поведенческие – коммуникабельность, инициативность, предприимчивость, способность к импровизации, к релаксации, способность идти на риск, способность руководить и подчиняться, ответственность.

Элемент 3. Профессиональные качества – требования к умениям, навыкам и способам деятельности (в терминах действия):

объект (субъект) воздействия – люди (межличностные роли), умения, навыки, способы деятельности: организовать процесс коммуникации; диагностировать, создавать положительный эмоциональный фон при общении с людьми; мотивировать; воодушевлять людей; урегулировать конфликты; проводить переговоры;

объект (субъект) воздействия – деятельность, принятие решений, структура (властные роли): умения, навыки, способы деятельности: организовать совместную рутинную и творческую деятельность; организовать собственную деятельность; принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях; вести себя в условиях конкуренции; пользоваться социокультурными технологиями; распределять и оценивать ресурсы для реализации поставленных целей;

объект (субъект) воздействия – информация (информационные роли): умения, навыки, способы деятельности: умение прогнозировать развитие; планировать деятельность (свою и чужую); ставить цели, проводить анализ, экспертизу; разрабатывать и пользоваться документацией, типичной для профессиональной деятельности; генерировать новые идеи; представлять и передавать информацию; поддерживать постоянный творческий рост и развитие; пользоваться соответствующими техническими средствами.

В современном педагогическом слове под конкуренцией понимается одна из основных форм организации социального и межличностного взаимодействия, характеризующаяся достижением

индивидуальных или групповых целей, интересов в условиях противоборства с добивающимися этих целей, интересов другими индивидами или группами [5]. Однако для того, чтобы добиться поставленной цели на рынке труда, необходимо обладать конкурентным преимуществом, т.е. факторами, определяющими превосходство над конкурентами и измеряемые экономическими показателями [6] для работодателя и профессиональными показателями для работника (богатый практический опыт, широкие знания специфики профессии, компетентность, профессионализм, высокая квалификация) все, что входило в модель конкурентоспособности. Они являются формой проявления образовательного, творческого потенциала, образа мыслей, отношения к различным социальным ценностям (нравственным, гражданским, художественным), его отношения к себе и другим людям. Высокий уровень развития базовых характеристик личности способствует благоприятному имиджу молодого человека, оказывает влияние на возможность успешной реализации себя в современном обществе. Конкурентное преимущество достигается, если есть возможность идентифицировать рынок или рыночную нишу, в которой будущий выпускник вуза получит ценовые преимущества или достигнет меньшего в сравнении с соперниками уровня издержек (материального, временного) [1]. Конкурентное преимущество обычно (хотя и необязательно) – следствие более выгодной позиции на рынке труда в определенном сегменте.

В экономике базой для создания конкурентоспособности является такая продукция, свойства которой значительно превосходят свойства продукции конкурентов. В сфере образования, при наличии ГОСТА, это знания, сформированные профессиональные навыки и умения, полученные выпускником.

Сегодня конкурентоспособность выпускника определяется его профессиональной компетентностью, в которой специальные знания должны совмещаться с навыками общения, основами личностного роста, самодиагностики и др. В условиях высокой конкуренции на рынке труда появляются новые формы представления соискателем своих профессионально-значимых достижений, позволяющих работодателю оценить его по разнообразным параметрам.

Вузовское образование – лишь один из этапов профессиональной подготовки. Правительство РФ на законодательном уровне утвердило федеральную программу развития образования XXI в. Основными его направлениями, согласно п. 6 ФЗ «Об утверждении федеральной программы развития образования», является: «...повышение конкурентоспособности выпускников высших учебных заведений на рынке труда. Основной целью профессионального образования в этой связи становится формирование у выпускника постоянного стремления к самосовершенствованию и, как следствие, развитие у него качеств конкурентоспособной личности» [2].

Проблема конкурентоспособности выпускников связана с переходом молодых специалистов от процесса получения образования непосредственно к трудовой деятельности в условиях свободного рынка труда, имеющего свои законы и требования к молодым дипломированным специалистам. Основной закон свободного рынка – «спрос определяет предложение» – наглядно действует в сфере образовательных услуг и проявляется в постоянном повышении запросов рынка труда (работодателей) к выпускникам. Соответственно, «предложение должно соответствовать спросу», т.е. вузы должны готовить конкурентоспособных специалистов, соответствующих требованиям рынка труда.

В 2008 г. был проведен экспертный опрос работодателей г. Благовещенска из различных сфер деятельности – как государственных, так и частных предприятий. Объем выборки – 50 человек. Цель исследования: выявить у работодателей оценку необходимого уровня подготовки молодых специалистов и востребованность выпускников на рынке труда.

Практически все работодатели имеют высшее образование, со стажем работы от 1 до 18,5 лет. Что касается стилей руководства, то работодатели придерживаются в равной степени и авторитарного, и демократического стиля.

Как показало исследование, 58% общего количества опрошенных с большой неохотой берут молодых специалистов. Причинами назывались отсутствие опыта работы (63%), завышенная самооценка (35%), маленькие дети (27%). И все же 34% общего количества опрошенных берут молодых специалистов, так как считают, что они легче поддаются обучению. Необходимо заметить, что руководители-мужчины берут молодых специалистов чаще, чем руководители-женщины. Работодатели с авторитарным стилем руководства берут молодых специалистов на работу чаще, чем с демократическим.

Отсутствие опыта работы у молодых специалистов – значительное препятствие на рынке труда. Отсутствие практических умений, умений применить свои знания на практике в полной мере – это проблема всех вузов. Основным направлением для решения данного вопроса должна являться реализация программы, связанной с производственной практикой. Программы учебно-производственных практик образовательных учреждений должны ориентироваться на непрерывное повышение таких характеристик специалиста как квалификация и уровень подготовки.

Для составления портрета молодого специалиста, необходимого работодателю, был задан вопрос, какими профессиональными качествами должен обладать такой специалист. Портрет выглядит следующим образом: молодой специалист должен быть (по убыванию значения характеристики) образованным, способным к обучению, профессионально подготовленным, компетентным, должен уметь владеть ситуацией, быть требовательным, дипломатичным.

В ответ на вопрос «Какими личностными качествами должен обладать молодой специалист?» работодатели назвали следующие характеристики в порядке убывания (вопрос был открытым):

ответственность, коммуникабельность, трудолюбие, работоспособность, честность, целеустремленность, самостоятельность, порядочность, активность.

Можно предположить, что экспертов интересует больше такой базовый элемент конкурентоспособности как личностные качества работников.

В ходе заполнения экспертного листа перед работодателем стояла задача оценить по степени значимости следующие характеристики при приеме на работу: внешний вид, пол и национальность, семейное положение, наличие детей, прописка, оценки в дипломе, из какого вуза выпускник.

Были получены следующие результаты:

внешний вид важен – 50% опрошиваемых, а 47% – скорее не важен;

пол и национальность – скорее неважны (42% и 53% соответственно);

семейное положение – скорее неважно (более 60% общего количества опрошенных);

наличие детей – очень важно для 46% опрошенных;

прописка важна – 65% от общего количества опрошенных;

оценки в дипломе важны – 47%;

из какого вуза выпускник – важно 49%.

При приеме на работу для работодателя важную роль играет наличие таких дополнительных показателей как достижения в научной, спортивной, творческой жизни, знание ПК, компьютерных программ.

На вопрос, востребованы ли специалисты АМГУ на рынке труда города Благовещенска, 50% опрошенных затруднились с ответом, а 39,5% ответили положительно. В ответ на вопрос: «Какими преимуществами обладает специалист АМГУ?» работодатели назвали:

высокий уровень подготовки,

профессионализм,

престиж вуза,

высококвалифицированный преподавательский состав вуза.

На основе указанного выше можно с уверенностью говорить, что в XXI в. успех достижения национальных и региональных приоритетов в области образования будет зависеть от эффективности совместных усилий работников вуза, работодателей и государства в целом, с целью развития конкурентоспособности выпускников, повышения эффективности и качества обучения.

-
1. Кох Р. Менеджмент и финансы от А до Я / под ред. Ю.Н. Каптуревского. – СПб: Изд-во «Питер», 1999. - С. 141.
 2. Лаврентьев Г.В., Лаврентьева Н.Б., Неудахина Н.А. Инновационные обучающие технологии в профессиональной подготовке специалистов http://www2.asu.ru/cppkp/index.files/ucheb.files/innov/Part2/ch7/glava_7_1.html.
 3. Ожегов С.И. Словарь русского языка / под ред. Н.Ю. Шведовой. – М.: Рус. яз., 1986. – С. 249.
 4. Румянцева Е.Е. Новая экономическая энциклопедия. – М.: ИНФРА-М, 2005. – С. 218.
 5. Современный словарь по педагогике / под ред. Е. Е. Рапацевича. – Мн.: Современное слово, 2001. – С. 928.
 6. Управление организацией: Энциклопедический словарь. – М.: ИНФРА-М, 2001. – С. 244.
 7. Экономический словарь / Е.Г. Багудина, А.К. Большаков и др.; отв. ред. А.И. Архипов. – М.: ТК Велби; Изд-во «Проспект», 2004. – С. 283.