

Реутов Н. Н., канд. соц. наук, доц.,  
Битюцкий К. Б., соискатель

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова

## КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ТЕХНИЧЕСКИХ ВУЗОВ НА РЫНКЕ ТРУДА: ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ

nic0301@rambler.ru

*В статье рассмотрены основные проблемы конкурентоспособности выпускников технических высших учебных заведений на рынке труда, исследуются их организационные аспекты. Предлагается модель управления конкурентоспособностью выпускников высших учебных заведений на рынке труда.*

**Ключевые слова:** рынок труда, трудоустройство, конкурентоспособность выпускника вуза на рынке труда, регулирование.

В настоящее время одна из задач высшей школы – подготовка компетентного специалиста, способного в короткие сроки приспособиться к реалиям и требованиям рынка труда. Успешность трудоустройства выпускников вузов является одним из критериев эффективности работы не только системы высшего образования, но и экономики в целом.

Поэтому главной отличительной чертой конкурентоспособности вузов является высокая конкурентоспособность их выпускников на рынке труда – умение применять полученные знания на практике, профессиональный успех, умение работать в команде, карьерный рост, уровень заработной платы.

В условиях конкуренции, не имея достаточного социального и профессионального опыта, выпускники оказываются слабо защищенной социальной группой и испытывают трудности в процессе трудоустройства. Это обостряет ситуацию в молодежном сегменте рынка труда, особенно среди девушек в условиях определенной гендерной дискриминации [2].

Модель конкурентоспособного выпускника в настоящее время существует в виде государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования. Однако он отражает только часть требований, а именно – знания, умения и навыки (т.н. профессиональные компетенции), которыми должен обладать выпускник вуза. Не секрет, что выпускники, обладающие отличными знаниями, прекрасными умениями и практическими навыками в своей сфере подготовки, тем не менее, далеко не всегда конкурентоспособны на рынке труда. Конкурентоспособность специалиста должна ассоциироваться не только в профессиональной, но и в личной сферах.

Понятие конкурентоспособности специалиста в настоящее время практически не разработано. Если рассматривать это определение в отношении любого другого товара, то его смысл заключается в следующем: конкурентоспособность товара – это его относительная и обобщенная характеристика, выражающая его выгодные отличия от товара-конкурента по степени удовлетворения потребности и по затратам. Таким образом,

комплекс конкурентоспособности любого товара может состоять из трех групп параметров – технических, экономических и социально-организационных. Рассмотрим их применительно к будущему специалисту.

В группу технических входят специальность и специализация, объем освоенной программы в часах, дисциплинах, уровнях подготовки, соответствие стандарту или повышение его, соответствие образовательному ориентиру и стратегии, цели и содержанию профессионального обучения, получаемый документ.

Вторая составляющая оценки конкурентоспособности – экономическая. Она предусматривает затраты на подготовку специалиста: квалификация преподавательских и научных кадров, материально-техническое, нормативное оснащение и методическое сопровождение учебного процесса и т.д.

И наконец, социально-организационные параметры: учет социальной структуры потребителей, в данном случае самих выпускников и работодателей, национальных и региональных особенностей организации производства; социальный заказ на специалиста, спрос на рынке образовательных услуг, ситуация на рынке труда, конкурентность модели специалиста в отношении мировых стандартов.

Таким образом, конкурентоспособность выпускника – это совокупность профессиональных, психологических и морально-нравственных характеристик молодого специалиста, которые определяют его место на рынке труда, относительно других соискателей [3]. Конкурентоспособность – это свойство специалиста, выпускника побеждать на рынке высококвалифицированного труда.

Конкурентоспособность выпускника технического вуза – интегративная характеристика, которая определяется качеством его личности (комплексом профессиональных, личностных качеств и т.д.), качеством его деятельности (индивидуальных способностей решения конкретных задач, вопросов, проблем), а также степенью соответствия потенциальных возможностей специалиста и реализованного умения организовать свою деятельность запросам работодателей, другими сло-

вами, социальному заказу и социально-экономическим условиям, обеспечивающая ему более высокий профессиональный и социальный статус, продолжительный спрос на его услуги на соответствующем отраслевом рынке труда.

Более полувека назад Анри Файоль писал: «Исключительно техническое образование не отвечает общим запросам предприятий, даже предприятий промышленных... Необходимо распространить управленческие познания во всех слоях населения. Очевидно, в этом деле школа должна сыграть значительную роль». Этот вывод основателя классической школы управления актуален по сей день. В условиях, когда государственное руководство высшей школы не в состоянии определить количественные и качественные требования к выпускникам, содействовать трудоустройству молодых специалистов должны сами вузы.

Положение выпускников на рынке труда обусловлено уровнем адаптационной деятельности образовательных учреждений города, региона, которые в контексте обучения и воспитания конструируют квалификационный уровень выпускников, их ценностные ориентации, модель поведения на рынке труда.

В Белгородском государственном технологическом университете им. В.Г. Шухова (БГТУ им. В.Г. Шухова) в настоящее время реализуется ряд направлений по содействию занятости студенческой молодежи, созданию эффективной системы трудоустройства выпускников.

Содействия трудоустройству выпускников осуществляется при взаимодействии всех структурных подразделений университета: регионального научно-методического центра профессиональной адаптации и трудоустройства специалистов (РНМЦ ПАТС), директоратов, выпускающих кафедр, штаба студенческих строительных отрядов, центра дополнительного профессионального образования, бизнес-инкубатора и др. [1].

Систематически осуществляется информационная поддержка студенческой молодежи по вопросам занятости и трудоустройства с использованием Интернет-ресурсов.

РНМЦ ПАТС проводит консультационную и мотивационную работу, направленную на повышение готовности выпускников к самостоятельному трудоустройству, усиление их миграционной активности и профессиональной мобильности.

В университете организованы циклы занятий «Проблемы профессиональной адаптации» по формированию у студентов-выпускников знаний и навыков поведения на рынке труда (составление резюме, технологии поиска работы, прохождение собеседования и др.). Приобретают большое значение активные методы обучения студентов и выпускников навыкам поиска работы и трудоустройства (деловые игры, тренинги и др.). [4]

Комплекс мероприятий по повышению конкурентоспособности выпускников на рынке труда реализует РНМЦ ПАТС и кадровое агентство «ПРОФЕССИОНАЛ-ТЕХНОЛОГ»: обучение выпускников технологиям поиска работы, трудоустройство по заявкам предприятий, проведение ярмарок вакансий рабочих мест и презентаций компаний и др.

Ярмарки вакансий рабочих мест на базе университета регулярно проводятся для студентов старших курсов с целью организации непосредственной встречи с работодателями, сотрудниками Управления по труду и занятости Белгородской области, центров занятости населения и кадровых агентств. Масштабы ярмарок варьируются от фокусированных на уровне отдельных институтов до общеуниверситетских в зависимости от запросов выпускающих кафедр университета и работодателей. Регулярно проводятся презентации российских и зарубежных компаний.

РНМЦ ПАТС систематически проводит работу по организации временной занятости студентов. Создана и обновляется база данных малых и средних предприятий г.Белгород, которые регулярно осуществляют запросы на выполнение работ, не требующих специального образования и квалификации. Также РНМЦ ПАТС занимается содействием временному трудоустройству студентов, осуществляет поиск рабочих мест и организацию работы студентов в свободное от учебы время совместно со штабом Студенческих строительных отрядов (ССО) БГТУ им. В.Г. Шухова.

Совместно с выпускающими кафедрами и директоратами университета РНМЦ ПАТС осуществляется тесное взаимодействие с предприятиями и организациями Белгородской области и других регионов РФ. Работа осуществляется в рамках долгосрочных договоров, систематически заключаемых между указанными выше организациями и университетом.

Взаимодействие БГТУ им. В.Г. Шухова и работодателей включает в себя:

- вовлечение компаний в формирование и модернизацию учебных программ, определение требований к специалистам и оценку качества подготовки выпускников;
- участие в отборе будущих выпускников на ранних стадиях обучения, организацию дополнительных учебных курсов для отобранных студентов;
- финансирование целевой подготовки студентов, дополнительные стипендии и гранты для студентов и преподавателей, развитие материально-технической базы вузов (предоставление оборудования, компьютеров и др.);
- информационное взаимодействие, включающее предоставление предприятием вузу данных о вакансиях и о потребностях в кадрах на временное и постоянное трудоустройство, сбор

данных для анализа спроса на специалистов и прогноза развития ситуации на рынке труда, предоставление предприятию информацию об образовательных услугах в вузе и за его пределами;

- организацию стажировок преподавателей в компаниях;
- профориентация и консультирование обучающихся;
- участие представителей работодателей в защите дипломных проектов;
- организация совместных научных мероприятий (семинаров, форумов, конференций и др.);
- организация и проведение научно-исследовательских работ с привлечением исполнителей студентов и преподавателей и др.

На базе университета еще в 2009 г. было создано кадровое агентство «ПРОФЕССИОНАЛ-ТЕХНОЛОГ» с целью оказания более широкого спектра услуг для студентов и предприятий промышленности строительных материалов и других отраслей (проведение консультаций, поиска, отбора и предоставления кандидатов по заявкам предприятий (организаций); оказание информационно-консультативной помощи студентам по вопросам прохождения практики, трудоустройства и вторичной занятости, а также обучение умению ориентироваться и адаптироваться на рынке труда и способам эффективного трудоустройства).

РНМЦ ПАТС содействует развитию малого предпринимательства и самозанятости студентов и выпускников университета в рамках региональных программ, направленных на снижение напряженности на рынке труда, взаимодействуя с Инновационно-технологическим центром (ИТЦ) БГТУ им. В.Г. Шухова и центром занятости населения г. Белгород. Это способствует вовлечению в инновационную деятельность студентов и аспирантов, поддержке малых инновационных предприятий.

Согласно договору о взаимоотношениях БГТУ им. В.Г. Шухова с Управлением по труду и занятости населения Белгородской области РНМЦ ПАТС сотрудничает с Управлением по труду и занятости по таким направлениям, как: проведение мониторинга трудоустройства выпускников университета; формирование базы данных вакансий на региональном рынке труда; организация ярмарок вакансий и презентаций компаний; обеспечение стажировки и временной занятости студентов; оказание информационно-методической, психологической и юридической помощи студентам и др.

РНМЦ ПАТС проводит социологические и маркетинговые исследования процессов, происходящих на рынках труда и образовательных услуг; анализ ситуаций, происходящих на них с

выработкой соответствующих рекомендаций для образовательного процесса в вузе. Опрашиваемые работодатели отмечают, что для успешного трудоустройства молодых специалистов необходимо наличие у них как профессиональных, так и личностных компетенций. При отборе на работу наиболее важными профессиональными качествами выпускников работодателей отмечают хорошую теоретическую подготовку (55,6%), высокую обучаемость (55,6%), профессиональную компетентность (44,4%) и наличие практических навыков (33,3%). Среди личностных качеств, которыми должен обладать молодой специалист, приоритет отдается ответственности (72,2%), исполнительности (66,7%), творческой инициативе (55,6%), коммуникабельности (33,3%), активности (16,7%) и др.

С целью содействия поддержанию профессиональных связей между выпускниками БГТУ им. В.Г. Шухова, укрепление их контактов с *Alma mater* создана Ассоциация выпускников. Для реализации своих целей Ассоциация интегрирует методический, научный, кадровый и информационный потенциал членов Ассоциации, взаимодействует с государственной и муниципальными властями, устанавливает партнерское сотрудничество с инновационно-ориентированным бизнесом.

Таким образом, в университете работа по содействию трудоустройству выпускников, усилению их востребованности на рынке труда приобретает характер одного из важнейших направлений деятельности, позволяющего эффективно решать комплексные задачи подготовки конкурентоспособных специалистов в современных рыночных условиях.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Реутов, Н.Н. Управление занятостью молодежи в регионе: опыт БГТУ им. В.Г. Шухова / С.Н. Глаголев, В.С. Севостьянов, Н.Н. Реутов // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: сб. докладов VII Всеросс. науч.-практ. интернет-конференции (13–14 октября 2010 г.). Кн. I. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2010. – С. 83–97.
2. Савенкова, И.В. Гендерная профессиональная сегрегация на российском рынке труда / И.В. Савенкова // Общероссийский научно-практический журнал «Общество: экономика, политика, право». – 2010. – № 3. – С. 40–46.
3. Сальникова, Л.Ю. Концепция управления конкурентоспособностью выпускников вузов на рынке труда // Фундаментальные исследования. – 2011. – № 12 (часть 4). – С. 805–808.
4. Фомин, В.Н. Профессиональное становление и профессиональное определение личности: актуализационно-потенциальный подход: монография / В.Н. Фомин. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2009. – 163 с.