

Сальникова Л. Ю., аспирант Челябинского государственного университета, *Student2046@yandex.ru*



ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБ- НОСТЬЮ ВЫПУСКНИКА ВУЗА НА РЫНКЕ ТРУДА

В статье рассмотрены основные проблемы конкурентоспособности выпускника высшего учебного заведения на рынке труда и даны рекомендации по их разрешению. Разработана методика оценки конкурентоспособности выпускников высших учебных заведений, сформированы 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.

Введение

Инновационная экономика, сориентированная 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 все 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, уменьшаются, возникают и утверждаются новые для российского общества профессии. Это приводит к смене иерархии престижа профессий в общественном сознании и критериев вос-

требованности на рынке труда, например, абитуриенты все чаще выбирают профессии юристов, экономистов и чиновников.

Опыт развитых стран показывает, что высокая конкурентоспособность фирм обеспечивается не столько за счет материальных факторов, сколько за счет быстрого развития человеческого капитала.

Несоответствие уровня развития трудового потенциала молодежи 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 молодежи, а также самым непосредственным образом отражается на психологическом состоянии: росте ощущения неопределен-

ности, неуверенности в завтрашнем дне, ослаблении чувства собственного достоинства.

По мере усложнения производственных процессов растет и необходимый уровень трудовых способностей. Возникают новые виды специализации, и работнику в течение трудовой жизни неоднократно приходится переключаться с одной специальности на другую. В силу этого растет потребность в высококвалифицированных сотрудниках, обладающих разносторонними навыками и повышенными способностями к обучению и адаптации.

Актуальность исследования обусловлена остротой сложившейся на российском рынке труда социально-экономической ситуации, и в его «молодежной части» в особенности. Вследствие демографических причин сокращается численность молодежи трудоспособного возраста, что усугубляет дефицит трудовых ресурсов в целом и дефицит специалистов с высшим образованием в частности. Выпускники вузов по уровню подготовки и полученным компетенциям, как показывают опросы работодателей, проведенные в рамках исследования в г. Челябинске (в опросе участвовало более 50 крупных и средних предприятий), не всегда соответствуют их требованиям. При этом сами выпускники, не удовлетворенные предлагаемой работой, заработной платой и условиями труда, нередко отказываются от трудоустройства по полученной специальности. В совокупности это ведет к низкой эффективности использования труда молодых специалистов, что позволяет ставить вопросы о «перепроизводстве» специалистов с высшим образованием и о неудовлетворительном качестве их подготовки.

Понятие конкурентоспособности выпускника вуза

По мнению Р. А. Фатхутдинова, конкурентоспособность — это процесс управле-

ния субъектом своими конкурентными преимуществами с целью достижения победы в конкурентной борьбе¹.

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 ориентаций, позволяющих данной личности успешно функционировать в социуме².

О. В. Борисова отмечает, что «конкурентоспособность» выпускника вуза — это способность выигрывать у прочих претендентов экономическое состязание за трудоустройство на «хорошее» рабочее место, соответствующее полученной в вузе специальности³.

Наиболее объемный, систематизированный взгляд на формирование конкурентоспособности будущего специалиста представлен Д. В. Чернилевским и Н. В. Борисовой. По их мнению, конкурентоспособность состоит из трех базовых элементов⁴:

1. Структура культуры специалиста, в которую входят мышление как способ осуществления мыслительных операций, эмоционально-волевые проявления, способы дея-

¹ Фатхутдинов Р. А. Стратегическая конкурентоспособность. М.: Экономика, 2005. — 504 с.

² Максимова Е. В. Развитие конкурентоспособности студента в образовательном процессе университета. Автореф. дис. на соискание уч. степени к. п. н. Оренбург. Оренб. гос. ун-т. 2005. — 19 с.

³ Борисова О. В. Конкурентоспособность выпускников высших учебных заведений на рынке труда. Дисс. на соискание уч. степени к. э. н. Омск. 2009. — 136 с.

⁴ Борисова Н. В. Конкурентоспособность будущего специалиста как показатель качества и гуманистической направленности вузовской подготовки / Н. В. Борисова. Набережные Челны, 1996.

тельности и поведения, ценности и ценностные ориентации, знания, опыт решения проблем, традиции и нормы.

2. Требования к личностным качествам, включающие:

- психологические, характеризующие способность молодых людей к сопереживанию, восприимчивости, открытости новому, к установлению естественных отношений, к оптимистическому и терпимому восприятию;

- мыслительные, отвечающие за скорость и качество мыслительных операций (аналитичность, рефлексивность, креативность, целостность и др.);

- поведенческие, выражающие степень активности, способность к действиям и поступкам (коммуникабельность, инициативность, предприимчивость, ответственность, способность руководить и подчиняться, идти на риск, импровизировать и др.).

3. Профессиональные качества, связанные с умениями, навыками и способами деятельности, т. е. способностью устанавливать контакты, проводить переговоры, диагностировать, мотивировать, урегулировать конфликты; это навыки по эффективному личному поведению в условиях конкуренции, применению социокультурных технологий; а также деятельность по представлению и передаче информации, постановке целей, генерированию новых идей и т. д.

Можно высказать тезис о том, что профессиональная конкурентоспособность — это способность достижения успеха в профессиональной деятельности в условиях конкуренции на основе профессиональных знаний, умений, навыков и мобилизации индивидуально-личностных качеств.

Таким образом, приведем обобщенный термин: *конкурентоспособность выпускника — это совокупность профессиональных, психологических, морально-нравственных и деловых характеристик, которые определяют его место на рынке труда относительно других соискателей.*

Взаимодействие работодателей с вузами

Особая роль в создании модели выпускника отводится повышению конкурентоспособности за счет улучшения качества подготовки согласно требованиям работодателей, расширению сотрудничества с предприятиями — социальными партнерами.

Под социальным партнерством будем понимать долгосрочное, динамичное сотрудничество учебного заведения с предприятиями с целью комплексной подготовки (в соответствии с заданными требованиями) специалистов высшего звена и их дальнейшим трудоустройством.

Сегодня уже более 80% предприятий сменили форму собственности, став негосударственными, они вынуждены прогнозировать и регламентировать прием специалистов. Проблема прогнозирования потребности в кадрах определяется сбалансированностью рынка труда и рынка образования. Сложность заключается в том, что многие выпускники после получения образования либо становятся безработными, либо работают не по специальности.

Все чаще возникает вопрос обеспечения качества подготовки специалистов с ориентацией на современные требования рынка труда.

Общение с работодателями выявило следующие сформировавшиеся у них требования к образовательным учреждениям и их выпускникам.

1. Необходимо постоянно ужесточать отбор поступающих в профессиональное образовательное учреждение, оценивать, достаточны ли интеллектуальный потенциал и уровень подготовленности абитуриентов для полноценного освоения профессиональных образовательных программ. При этом обязательна помощь студентам в профориентации, поскольку многие из них, придя на технологическую практику на заводы, оказываются не удовлетворенными выбранной специальностью.

2. Требуется значительно повышать уровень и насыщенность базовой подготовки, обеспечивающей основательные, глубокие и прочные знания по специальности.

3. Очень важно актуализировать содержание и уровень специальной профессиональной подготовки для достижения высокой степени адаптивности к производству. Это возможно только при обеспечении общепрофессионального и специального циклов государственных образовательных стандартов современной литературой, технологиями, оборудованием, отражающими реальность производства.

4. Нужно формировать совокупность и структуру психических и психофизиологических особенностей, необходимых для эффективного труда, путем введения в штатное расписание вуза психолога, проведения тренингов по развитию внутренних качеств, способствующих личностному росту.

5. Важную роль в оценке специалистов играет наличие у них организаторских способностей и навыков, что особенно важно при выполнении коммуникативных функций.

6. Среди основных свойств, которыми должны обладать специалисты, работодатели особо выделяют профессионально значимые личностные качества и уровень профессиональной культуры, т. е. степень развития, достигнутую в какой-либо области, и соответствующую ей культуру деятельности и поведения.

Очевидно, что интересы вузов и предприятий тесно переплетаются. Успешное функционирование и тех, и других зависит от эффективности их взаимодействия. Основным потребителем «продукции» высших учебных заведений являются предприятия различных видов деятельности и форм собственности. В то же время единственным поставщиком специалистов для предприятий выступают высшие учебные заведения.

Вуз, как производитель работников интеллектуального труда, и предприятие, как потребитель, связаны законом соответ-

ствия спроса и предложения, они оказывают непосредственное влияние друг на друга, представляя в совокупности не что иное, как сложную систему, состоящую из подсистем. Эта система объективно сложилась, но взаимоотношения ее участников — вузов и предприятий — пока носят хаотичный, несистемный характер.

Диалектика этих взаимоотношений заключается в том, что предприятия постоянно испытывают потребность в результатах деятельности вуза, и наоборот. При этом как на вуз, так и на предприятие действуют внешние и внутренние факторы (воздействия), предопределяющие новую стратегию управления вузом в современных условиях.

Вуз, деятельность которого направлена на удовлетворение потребностей предприятий в качественных кадрах, крайне заинтересован в определении реальных требований современного производства к качеству подготовки высококвалифицированных специалистов. Поэтому в ситуации, когда промышленные предприятия не готовы предоставить вузу сформулированный ими комплекс требований к выпускникам, вуз должен самостоятельно выявить, систематизировать и сформировать эти требования, чтобы затем реализовать их при подготовке студентов. Безусловно, эта работа предполагает постоянное, продолжительное и эффективное взаимодействие вуза с предприятиями, но без такого взаимовыгодного и взаимно заинтересованного сотрудничества участники системы «вуз — предприятия» не смогут достойно позиционироваться в современной конкурентной среде.

В настоящее время несовершенство взаимоотношений вузов и предприятий проявляется в нерешенных проблемах трудоустройства выпускников вузов и несоответствии их знаний и умений требованиям работодателей.

К специалистам интеллектуального труда предприятия относятся особенно требовательно, поэтому незнание вузами этих требований приводит к искусственному пе-

репроизводству специалистов. В этой ситуации необходимыми становятся оценка и стратегическое планирование качества образования.

Но, как выяснилось из результатов опроса, в котором участвовало более 50 предприятий крупного и среднего бизнеса, в том числе крупнейшие работодатели г. Челябинска, такие как ОАО «ЧМК», ОАО «ЧТПЗ», ОАО «ЧЭМК», ОАО «Трубодеталь» и др., проведенного в рамках авторского исследования на промышленных предприятиях Уральского региона⁵, работодатели не готовы сформулировать конкретные требования к качеству подготовки специалистов. Их пожелания стандартны, а перечень востребованных ими специальностей очень узок. Он ограничился тремя основными направлениями: специалисты в области экономики и менеджмента, инженеры-технологи и специалисты по информационным технологиям.

Характерно, что 45% опрошенных вообще затруднились сформулировать свои требования. Из этого можно сделать вывод, что предприятия планомерно не занимаются формированием человеческого капитала и не способны пока определить свои конкретные требования к высококвалифицированным специалистам, что в значительной степени снижает эффективность деятельности высшей школы по их подготовке. С другой стороны, это означает, что менеджеры, подготовленные вузом, недостаточно сориентированы на применение в управлении предприятиями инновационных технологий и, в частности, способов управления человеческим капиталом.

По мнению автора, предприятия (акционерные общества, государственные, унитарные предприятия) должны оказывать финансовую поддержку будущим специалистам, начиная с четвертого курса, а также в этом процессе должен участвовать малый биз-

нес путем формирования кооперативного фонда.

Привлечение молодых специалистов, организация производственной практики, помощь в подготовке дипломных проектов, содействие учебным заведениям в организации стажировки преподавателей — основные задачи организаций-работодателей.

По результатам анализа опросов работодателей были разработаны критерии оценки конкурентоспособности выпускников на рынке труда.

Вуз взаимодействует одновременно и с рынком образовательных услуг, и с рынком труда. Взаимодействие с рынком труда осуществляется преимущественно через службы вуза, ориентированные на этот рынок, либо напрямую (вуз — предприятие, учреждение, организация), либо опосредованно (с участием посредников, представляющих инфраструктуру рынка труда).

Взаимодействие с рынком образовательных услуг осуществляется преимущественно через службы вуза либо напрямую (вуз — абитуриенты и их родители), либо опосредованно (с участием посредников, представляющих инфраструктуру этого рынка, такие как рекрутинговые и кадровые агентства).

Маркетинг образовательных услуг в общей модели представляется как важнейший элемент системы управления деятельностью образовательного учреждения в рыночных условиях. Он направлен на организацию и координацию через соответствующие структуры и службы активного взаимодействия вуза с рынком труда и рынком образовательных услуг, что позволяет тщательно изучать состояние и динамику этих рынков. Конечная цель его широкого применения состоит в наиболее эффективном и полном удовлетворении потребностей: личности — в образовании; образовательного учреждения — в развитии; предприятий, организаций и учреждений — в росте кадрового потенциала; общества — в расширенном воспроизводстве совокупного личностного и интеллектуального потенциала.

⁵ Исследование проводилось в форме опроса по разработанной автором анкете по телефону и электронной почте.

Методика оценки конкурентоспособности выпускников вузов

Для оценки конкурентоспособности выпускника вуза введем коэффициент оценки конкурентоспособности — *КС*.

Максимальное число лет обучения в системе высшего образования составляет 6 лет (магистерское образование). Примем уровень образования магистра за единицу.

Тогда уровень образования бакалавра (четыре года обучения) равен $4/6 = 0,67$.

Условно примем, что человек, имеющий незаконченное высшее образование, проработав 2 года, тогда его уровень составит $2/6 = 0,33$.

Таким образом, оценка уровня образования составит:

0,33 — для лиц, имеющих незаконченное высшее образование;

0,67 — для лиц, имеющих высшее образование бакалавра или магистра не по специальности;

1,0 — для лиц, имеющих магистерское образование по специальности.

Коэффициент оценки конкурентоспособности можно выразить формулой:

$$КС = УО \times (СБ + НДО + СР/4),$$

где *УО* — оценка уровня образования, *СБ* — средний балл в соответствии с приложением к диплому о высшем профессиональном образовании, *НДО* — наличие дополнительного образования (0 — отсутствие дополнительного образования, необходимого работодателю, 1 — наличие такого образования), *СР* — стаж работы (по рекомендациям НИИ труда⁶ стаж в четыре раза меньше влияет на результативность труда, чем продолжительность образования).

Коэффициент конкурентоспособности рекомендуется рассчитывать как произведение уровня образования, дифференциро-

ванного в зависимости от иерархии периода обучения и полученного диплома, на сумму среднего балла, полученного выпускником в период обучения, а также оценки наличия либо отсутствия дополнительного образования и рабочего стажа.

Этот коэффициент рекомендован к использованию работодателями для оценки конкурентоспособности выпускника вуза при трудоустройстве.

Соответственно, чем больше коэффициент, тем более конкурентоспособен тот или иной претендент на вакантное место.

Оценку конкурентоспособности персонала, предлагаемую Р. А. Фатхутдиновым⁷, следует осуществлять исходя из его конкурентных преимуществ, которые бывают внешними по отношению к выпускнику вуза и внутренними. Внешние конкурентные преимущества выпускника определяются конкурентоспособностью вуза, выпустившего специалиста. Если у вуза высокий уровень конкурентоспособности, то и выпускник имеет хорошие внешние условия для достижения высокого уровня конкурентоспособности. Внутренние конкурентные преимущества могут быть наследственными и приобретенными. Данный коэффициент основан также на исследовании В. Н. Белкина, который применяет его для оценки конкурентоспособности человеческого капитала предприятия в целом.

В соответствии с этой методикой оценку конкурентоспособности выпускника вуза (*КВ*) рекомендуется осуществлять по формуле:

$$КВ = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m (\alpha_i \beta_{ij}) / 5n \rightarrow 1,$$

где $i = 1, 2, \dots, n$ — количество экспертов; $j = 1, 2, \dots, m$ — количество оцениваемых качеств персонала; α_i — весомость j -го качества персонала; β_{ij} — оценка i -м экспертом j -го качества персонала по пятибалльной

⁶ Вестник НИИ ТСС МинЗдравСоцРазвития России.

⁷ Фатхутдинов Р. А. Стратегическая конкурентоспособность. М.: Экономика, 2005. — 504 с.

системе; в знаменателе стоит максимально возможное количество баллов, которое может получить оцениваемый индивидуум (5 баллов \times n экспертов).

В соответствии с формулой, уровень конкурентоспособности выпускника вуза рассчитывается как среднее произведения оценки i -м экспертом j -го качества выпускника по пятибалльной системе на весомость j -го качества выпускника.

Представим авторскую методику оценки эффективности инвестиций в высшее образование.

В разработанной модели к вниманию принимается личная выгода будущего специалиста в получении высшего образования, которое определит его конкурентоспособность на рынке труда.

При принятии решения о получении того или иного высшего образования сравниваются издержки на его получение и личные выгоды в виде изменения заработной платы ($ЗПВ_t - ЗП_t$).

Затраты (издержки) на получение образования (I_t) определяются расходами на само обучение, расходами на покупку учебников, методических материалов и др.

Экономические выгоды от получения высшего образования представляют поток измененного дохода во времени или сумму ежегодных выгод для предстоящего периода трудовой деятельности после получения высшего образования.

Приведем два способа оценки экономической эффективности инвестиций в высшее образование:

- метод определения чистой текущей стоимости инвестиций (NPV);
- метод индекса доходности инвестиций (рентабельности) (PI).

Определение чистой текущей стоимости инвестиций предполагает нахождение текущей стоимости разницы потоков выгод и издержек при определенной ставке процента. Если чистая текущая стоимость инвестиций больше нуля, то они выгодны; чем больше

значение чистой текущей стоимости инвестиций, тем более они выгодны.

$$NPV = \sum_{t=\theta}^T \frac{(ЗПВ_t - ЗП_t)}{(1+r)^t} - \sum_{t=0}^{\theta} \frac{I_t}{(1+r)^t} > 0,$$

где $ЗПВ_t$ — заработная плата работника в году t после получения высшего образования; $ЗП_t$ — заработная плата работника в году t без высшего образования; I_t — издержки (инвестиции в образование); T — индекс времени после обучения; θ — время обучения (количество лет получения высшего образования); r — норма отдачи от инвестиций в высшее образование (или ставка процента), характеризующая индивидуальную предпочтительность настоящего по отношению к будущему. Для данного показателя возможно использование ставки рефинансирования (учетной ставки).

Метод индекс рентабельности инвестиций в получение высшего образования описывается выражением

$$PI = \frac{\sum_{t=\theta}^T \frac{(ЗПВ_t - ЗП_t)}{(1+r)^t}}{\sum_{t=0}^{\theta} \frac{I_t}{(1+r)^t}} > 1.$$

Величина критерия $PI > 1$ свидетельствует о целесообразности инвестиций в высшее образование. Причем чем больше PI превышает единицу, тем выше инвестиционная привлекательность получения того или иного высшего образования.

Модель инвестиций в человеческий капитал имеет важные следствия, соответствующие основным параметрам модели. Инвестировать в человеческий капитал тем выгоднее, чем:

- больше период предстоящей трудовой жизни и, следовательно, больше отдача инвестиций;
- меньше издержки, связанные с получением образования;
- больше различия в заработках высоко- и низкообразованных работников;

- в большей степени материальное положение и способности позволяют ориентироваться на будущее, а не на настоящий момент.

Управление развитием конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда

Повышенный спрос на высшее образование и успехи отдельных учебных заведений не могут компенсировать общее снижение качества образования, усиливающееся неравенство возможностей и обесценивание 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. Вследствие этого на рынке труда есть избыточное количество выпускников-гуманитариев и, наоборот, нехватка технических специалистов, что в результате может привести к снижению конкурентоспособности самих учебных заведений.

В связи с этим государство должно разработать программу агитации за свободу при

выборе профессии, и, безусловно, достойно поддерживать любой выбор выпускника.

Систему разработанных рекомендаций по повышению конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда представим в виде схемы на рис. 1.

В системе высшего образования представляется необходимым:

- 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



Рис. 1. Управление конкурентоспособностью выпускников вузов на рынке труда

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, акцентирование этого направления работы в коллективных договорах, использование возможностей профсоюзной организации для организации мониторинга занятости выпускников⁸.

Человеческий ресурс — важнейший в современном мире. Сегодня многие абитуриенты хотят быть чиновниками, экономистами, юристами, при этом не хотят производить никаких благ для общества.

Необходимо создать 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 приведет к высокому уровню подготовки специалистов (самообразованию) и к повышению конкурентоспособности выпускников вузов. На сегодняшний момент невозможно полностью исключить платное высшее

образование, однако увеличить количество бесплатных мест можно за счет:

- финансирования предприятиями обучения своих будущих сотрудников;
- использования государственного заказа;
- оплаты обучения сообществом малого бизнеса (рекомендуется создать организацию, в которую бы входили предприятия малого бизнеса, и при оплате установленных взносов по мере необходимости могли привлекать в свой бизнес молодых и образованных специалистов);
- выдачи банками кредитов на обучение под гарантии возврата кредита после трудоустройства выпускника.

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

Мы солидарны с предложениями на государственном уровне:

- внести изменения 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;
- совершенствовать статистический учет положения выпускников вузов на рынке труда, создать единую систему мониторинга занятости выпускников вузов, определить стандарты учета для обеспечения сопоставимости статистических данных, предоставляемых вузами и предприятиями;
- более акцентированно включить проблемы профессиональной подготовки выпускников вузов в пространство взаимодействия социальных партнеров;
- расширить практику 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 счита-

⁸ Л. Низова, И. Соловьева. Рынок труда и рынок образовательных услуг // Человек и труд, 2008. № 12.

ется погашенным, если студент отработает на предложенном рабочем месте пять лет.

С 1 февраля 2008 года начался эксперимент по государственной поддержке предоставления образовательных кредитов студентам образовательных учреждений высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию. Реализация эксперимента базируется на двухсторонних договорах и соглашениях.

Предусматривается, что заемщик должен заключить с вузом договор об оказании платных образовательных услуг, а с поручителем — договор о предоставлении поручительства. Затем заемщик обратится в банк — участник эксперимента для заключения с ним договора образовательного кредита. Максимальная процентная ставка по образовательному кредиту не может превышать 10%. Заемщику предоставляется отсрочка по погашению основного долга и выплате процентов на весь срок обучения в вузе и три месяца после окончания учебы. Единственным способом обеспечения исполнения заемщиком своих обязательств перед банком является поручительство.

Однако данная практика не получила широкого распространения вследствие ряда неудобств: необходимости предоставления поручителя, а также короткого срока для возврата кредита.

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 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 материальной и финансовой поддержки учебным заве-

дениям, стипендий, грантов, безвозмездных кредитов студентам;

- развитие системы практик и стажировок;

- развитие негосударственных агентств содействия трудоустройству молодых специалистов⁹.

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

Заключение

В современных рыночных условиях, сложившихся в Российской Федерации в целом, необходимо максимально сближать понятия структуры рынка труда и его потребностей со структурой выпускников и их притязаний. Представляется, что этого можно добиться путем:

- совершенствования системы социального партнерства вуз-предприятие, работы хозяйствующих субъектов с университетами, предоставления мест практики, финансирования предприятиями образования студентов, начиная с четвертого курса их обучения;

- развития самосознания абитуриентов при выборе профессии, ориентации при этом на рынок труда;

- улучшения деятельности вуза как буфера между выпускниками и работодателями, рекламы своих выпускников, совершенствования образовательных программ исходя из потребностей рынка труда, работы со студентами по выявлению в них тех или

⁹ Рынок труда: состояние, перспективы, прогнозирование спроса: Монография / П. П. Лутовинов, Н. С. Демин, В. И. Колесников. УрСЭИ АТиСО. Челябинск: Фотохудожник, 2006. — 216 с.

иных потребностей в образовании и помощи в поиске своего профессионального пути в жизни;

- повышения эффективности государственной политики в области трудоустройства выпускников, поддержки работодателей в предоставлении им льгот по налогообложению заработной платы выпускников, создания государственной службы поддержки, создания государственных рабочих мест, контроля качества образования и рекламы дефицитных специальностей, поддержки предпринимательской инициативы молодежи и поощрения работодателей, создающих резервные рабочие места для молодых специалистов.

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. Борисова О. В. Конкурентоспособность выпускников высших учебных заведений на рынке труда. Дисс. на соискание уч. степени к. э. н. Омск. 2009. — 136 с.
3. Борисова Н. В. Конкурентоспособность будущего специалиста как показатель качества и гуманистической направленности вузовской подготовки / Н. В. Борисова. Набережные Челны, 1996.
4. Максимова Е. В. Развитие конкурентоспособности студента в образовательном процессе университета. Автореф. дис. на соискание уч. степени к. п. н. Оренбург. Оренб. гос. ун-т. 2005. — 19 с.
5. Низова Л., Соловьева И. Рынок труда и рынок образовательных услуг // Человек и труд, 2008. № 12.
6. Рынок труда: состояние, перспективы, прогнозирование спроса: Монография / П. П. Лутовинов, Н. С. Демин, В. И. Колесников. УрСЭИ АТиСО. Челябинск: Фотохудожник, 2006. — 216 с.
7. Рынок труда: Учеб. пособие / Под ред. П. Э. Шлендера. М.: Вузовский учебник ВЗФЭИ, 2004.
8. Сальникова Л. Ю. Управление развитием конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда Уральского Федерального Округа // Научно-практический и аналитический журнал «Региональная экономика. Теория и практика». 2010. № 17. С. 34–39.
9. Фатхутдинов Р. А. Стратегическая конкурентоспособность. М.: Экономика, 2005. — 504 с.

L. Salnikova, Postgraduate Student, Faculty of Management of Chelyabinsk State University, Student2046@yandex.ru

MECHANISM OF INCREASE OF COMPETITIVENESS OF GRADUATES

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.

Key words: graduate, labour market, demand, offer, education, disproportion, the expert.