Никулина Ю.Н.¹

¹ Оренбургский государственный университет

Оценка уровня конкурентоспособности: взгляд молодых специалистов

АННОТАЦИЯ:

В статье приводятся результаты мониторинга трудоустройства и карьерного продвижения выпускников, связанные с оценкой положения молодых специалистов на современном рынке труда. Предложены рекомендации по повышению уровня профессиональной подготовки и конкурентоспособности молодых специалистов с учетом требований регионального рынка труда.

Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ и Правительства Оренбургской области (проект № 14-13-56006а(р) «Мониторинг становления конкурентоспособного специалиста (на примере Оренбургской области)»).

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: рынок труда, молодой специалист, требования предприятий-работодателей, профессиональная подготовленность, конкурентоспособность выпускников

JEL: E24, J21, M51

ДЛЯ ЦИТИРОВАНИЯ:

Никулина Ю.Н. Оценка уровня конкурентоспособности: взгляд молодых специалистов // Экономика труда. — 2015. — Т. 2. — № 1. — С. 51-60. doi: [10.18334/et.2.1.48](https://doi.org/10.18334/et.2.1.48)

Никулина Юлия Николаевна, начальник отдела содействия трудоустройству выпускников и маркетинга образовательных услуг, доцент кафедры управления персоналом, сервиса и туризма, Оренбургский государственный университет (juliaguzenko@mail.ru)

ПОСТУПИЛО В РЕДАКЦИЮ: 15.02.2015 / ОПУБЛИКОВАНО: 30.03.2015

ОТКРЫТЫЙ ДОСТУП: <http://dx.doi.org/10.18334/et.2.1.48>

(с) Никулина Ю.Н. / Публикация: ООО Издательство "Креативная экономика"

Статья распространяется по лицензии Creative Commons CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>)

ЯЗЫК ПУБЛИКАЦИИ: русский

Metadata in English is available.

For detailed information, please, visit <http://dx.doi.org/10.18334/et.2.1.48>

В последние годы в России нарастает комплекс проблем, связанный с кадровым обеспечением экономики и деятельностью системы образования. На сегодняшний день необходимость взаимодействия вузов и предприятий-работодателей – это особо важная задача, так как от их конструктивного партнерства во многом будет зависеть качество и конкурентоспособность высшего образования, и эффективность его модернизации. Партнерство вузов и работодателей способствует укреплению конкурентных преимуществ региона как центра интеллектуальных ресурсов и человеческого капитала, развитию инновационных форм предпринимательства и укреплению экономики региона (*Пропп, 2014; Савчук, 2012; Черникова, Исаков, 2014*).

В современных условиях отсутствует механизм, при котором объемы приема и направления подготовки специалистов определяются через диалог с предприятиями-работодателями – основными потребителями кадров (*Каптерев, 2014*). В данной ситуации особо важным становится адекватное формулирование целей обучения. Система нового поколения профессиональных и образовательных стандартов должна в большей степени строиться с учетом требований предприятий – работодателей и удовлетворения запросов регионального рынка труда к перечню направлений подготовки и компетенций молодых специалистов.

Поэтому одним из перспективных направлений деятельности вузов становится исследование тенденций и перспектив развития рынка образовательных услуг в сфере высшего профессионального образования и проведение маркетинговых исследований потребителей образовательных услуг высших учебных заведений и субъектов рынка труда региона.

В настоящее время одной из важных задач в системе высшего профессионального образования является разработка научно-методического обеспечения процесса управления качеством образования на основе анализа его развития, мониторинга, прогнозирования и использования маркетингового подхода (*Корицкий, 2011; Шуткина, 2007; Юртаева, 2012*). Процесс управления качеством образования в вузе подразумевает использование различных подходов. Одним из наиболее эффективных является маркетинговый подход, который ориентирует руководство вуза и профессорско-преподавательский состав на достижение удовлетворенности всех групп потребителей (абитуриентов, студентов, выпускников, молодых специалистов, предприятий – работодателей) и повышение уровня конкурентоспособности вуза.

Использование маркетинговых методов и инструментов (в т.ч. маркетинговых исследований) позволяет получать актуальную информацию и принимать эффективные управленческие решения.

Одним из критериев эффективности качества образования является уровень развития системы профориентации и содействия трудоустройству выпускников. Исследование данной системы и разработка предложений по ее совершенствованию основываются на использовании результатов комплексного мониторинга процессов профессионального самоопределения, трудоустройства, адаптации к условиям современного рынка труда, карьерного продвижения молодых специалистов в системе отношений «абитуриент – студент – выпускник – специалист» (Карпова, Никулина и др., 2014).

Один из главных признаков конкурентоспособности молодого специалиста – соответствие требованиям предприятий-работодателей. Оценку профессиональной подготовленности и конкурентоспособности выпускников могут осуществлять непосредственно как субъекты рынка труда, т.е. предприятия-работодатели, так и сами молодые специалисты.

Актуальной задачей становится исследование собственной конкурентоспособности через изучение различных аспектов работы молодых специалистов, в том числе по полученной специальности, существующих стратегий трудоустройства, факторов выбора работы и условий труда, а также выработка направлений для максимального сближения системы образования и рынка труда, т.е. выпускника и работодателя (Ларионова, 2011; Никулина, 2011; Степаненко, 2014).

С этой целью Оренбургский государственный университет в январе 2014 года провел ежегодное исследование «Мониторинг трудоустройства и карьерного продвижения выпускников - 2013». Основные задачи исследования: оценка востребованности выпускников на рынке труда, анализ каналов трудоустройства и положения выпускников на рынке труда, оценка соответствия уровня подготовленности выпускника требованиям предприятий-работодателей.

Результаты исследования показали, что на момент опроса - полгода после получения диплома о высшем профессиональном образовании успешно трудоустроились 74,7 % выпускников, число не работающих респондентов составило 25,3 %, из них девушки, находящиеся в декретном отпуске – 6,1 %; молодые люди, находящиеся на службе в армии – 3,9 %; - выпускники, продолжающие дневное

обучение (аспирантура, магистратура, второе высшее образование) – 6,6 %.

По данным опроса 16,6 % респондентов являются занятыми. В число неработающих 8,7 % респондентов входят те, кто по различным причинам не может найти рабочее место в течение первых 5-6 месяцев после выпуска, а также те, кто, получив первоначальный трудовой опыт, ищут более подходящее место работы. В целом ситуация складывается следующим образом – 91,3 % выпускников заняты или работают; не работают 8,7 % респондентов.

Анализ каналов трудоустройства выпускников показал, что наиболее популярным механизмом трудоустройства являются связи родственников, друзей и знакомых респондентов (33,8 %). Также популярно среди выпускников поиск работы через интернет (17,7 %).

С помощью обращения непосредственно на предприятие определились с местом работы 14,7 % респондентов; работники университета (выпускающих кафедр, деканатов, отдела содействия трудоустройству выпускников) оказали содействие 12,5 % выпускников. По итогам прохождения практики на профильных предприятиях остались 12,5 % выпускников. Часть респондентов (2,3 %) организовали собственный бизнес, получив статус индивидуального предпринимателя.

Учитывая направленность экономики Оренбургского края, большинство выпускников (23 %) трудоустраиваются на промышленные и производственные предприятия, а также на предприятия электроэнергетики. В сфере строительства работают 13% респондентов, 11% - в торговле; 10%- работают на предприятиях сервиса и обслуживания, 9 % - в банках, финансовых и страховых компаниях.

По результатам проведенного телефонного опроса было выявлено, что более чем у половины - 50,2 % выпускников работа соответствует полученной специальности; 28,1 % респондентов работают не совсем по профилю подготовки; у 21,7 % выпускников место работы не соответствует выбранному направлению подготовки в вузе.

Что касается вопроса необходимости прохождения какой-либо дополнительной подготовки на рабочем месте, то большинство ответили, что сразу приступили к работе без каких-либо затруднений - 71,1 %. 17,3% респондентов не сразу приступили к должностным обязанностям, т.к. нуждались в дополнительном обучении на рабочем месте, 11,2 % - почти сразу при условии прохождения обязательного внутрифирменного обучения.

Как выяснилось в результате исследования, основная часть выпускников (41,5 %) получают зарплату в пределах от 15 до 20 тыс. р. Что касается остальных, то до 10 тыс. р. в месяц получают 6,5 % респондентов, от 10 до 15 тыс. р. – 22,1 % выпускников, от 20 до 25 тыс. р. – 13,4 % респондентов, свыше 25 тыс. р. – 11,3 % респондентов. Не пожелали отвечать на вопрос об оплате своего труда либо затруднились ответить 5,2 % выпускников.

Интересно сравнить полученные данные с результатами исследования «Выпускник ОГУ – 2013», которое проводилось в июне-июле 2013 года сразу после защиты дипломных работ среди тех же респондентов.

На тот момент заработная плата менее 10 тыс. р. устроила бы всего 1,1 % респондентов. 13,3 % оценили свои профессиональные качества в пределах 10-15 тыс. р. Большая же часть выпускников (83,6 %) хотели получать зарплату свыше 15 тыс. р. На момент же проведения исследования выпускников уже как молодых специалистов, заработную плату в пределах от 15 тыс. р. и выше получают только 66,2 %.

Для 68,4 % трудоустроенных на момент опроса выпускников текущая работа является первым местом после окончания вуза. 31,6 % респондентов уже меняли место работы. Основная причина ухода с первого места работы – низкий уровень оплаты труда (42,5 % респондентов). Третья часть выпускников (30,1 %) ответили, что их не устроили условия работы: оснащенность рабочего места, график работы, удаленность работы от дома, бытовые условия и т.д. Среди прочих причин (27,4 %) – личные взаимоотношения в коллективе, переезд в другой город, смена профессиональной деятельности, отсутствие возможности профессионального и карьерного роста, сокращение штата и другие.

Для оценки соответствия уровня подготовленности выпускников требованиям современного рынка труда, респондентам был задан соответствующий вопрос относительно самооценки полученных знаний, умений и навыков. Значительная часть респондентов (64,1 %) отметили высокий уровень приобретенных профессиональных знаний. Треть выпускников (29,4 %) ответила, что не полностью удовлетворены уровнем своей подготовки. Не довольны своим багажом знаний – 4,3 % респондентов.

Обратим внимание на результаты опроса «Выпускник ОГУ – 2013», где респонденты оценивали уровень полученного в университете образования, – «неудовлетворительно» и «удовлетворительно» оценили

свой уровень знаний лишь 1,1 % и 10,9 % респондентов соответственно, а на «отлично» и «хорошо» – 29,9 % и 55,6 % выпускников соответственно. Полученные результаты свидетельствуют о том, что на рабочем месте выпускники более реально оценили полученные в вузе знания и уровень полученного образования.

В связи с тем, что почти треть опрошенных выпускников не совсем удовлетворены уровнем полученных знаний или вовсе не удовлетворены им полностью, респондентам был задан, чего же именно не хватает им в профессиональной подготовке как специалистов.

Часть выпускников (25,5 %) ответили, что для достаточной профессиональной подготовки как специалистов им не хватило практических навыков в процессе обучения. Некоторым выпускникам (1,3 %) не хватило работы со специальными компьютерными программами во время обучения в вузе, а также теоретических знаний (3 %). Часть выпускников (6,1 %) указали свои варианты ответов, в числе которых недостаток знаний специализированных программных систем, знаний СНиП, строительных норм и правил, практики видеомонтажа, навыков программирования и др. (Карпова, Никулина, и др., 2014).

Возможность дальнейшего карьерного роста предполагает работа 86,1 % выпускников. В этой группе респондентов большинство отмечает, что шансы в отношении карьерного роста средние – 50,2 %, высокие шансы у 22,5 % респондентов, низкие – у 13,4 % выпускников. Часть респондентов (7,8 %) отвечает об отсутствии карьерного роста в будущем.

Работу в ближайшее время собираются поменять 26 % респондентов, что главным образом связано с работой не по специальности, низкими шансами в отношении карьерного и профессионального роста и низкой оплатой труда. Большая же часть респондентов довольны текущим местом работы, и в ближайшее время менять его не планируют (66,2 %). Не определились с ответом на вопрос о том, стоит ли менять в ближайшее время работу или нет, 7,8 % респондентов.

В связи с тем, что многие выпускники планировали на момент проведения опроса поменять текущее место работы, логично было спросить о готовности переехать в другой регион с целью лучшего трудоустройства. Ответы распределились практически равномерно, однако, большая часть выпускников – 51,5 % ответили, что готовы переехать ради лучшей работы, 48,5 % - отказались.

Многие выпускники после окончания высшего учебного заведения сталкиваются с определенными трудностями в процессе

поиска работы. В результате проведения опроса выяснилось, что у 41,1 % выпускников проблем в процессе поиска работы не возникло. Основной же проблемой остальных стало отсутствие опыта работы (26,7 %). Столкнулись с проблемой дефицита рабочих мест по полученной специальности на рынке труда 14,7 % выпускников. Не устроила оплата труда по специальности 13,2 % респондентов. Часть респондентов (2,72 %) отметили другое: психологическая неподготовленность к рынку труда; отсутствие гражданства РФ; большинство вакансий от кадровых агентств, а не от прямых работодателей; дискриминация по половому признаку.

Полученные результаты исследования молодых специалистов дают основания сформулировать определенные рекомендации по повышению уровня профессиональной подготовки и конкурентоспособности выпускников на региональном рынке труда.

Во-первых, необходимо ежегодно проводить практические занятия с целью оказания помощи студентам в уточнении и конкретизации информации о профессиональной деятельности по выбранной специальности и направлению подготовки, а также семинары, обучающие технологиям успешного трудоустройства и основам предпринимательства.

Во-вторых, целесообразно проводить тренинги, развивающие личностные и профессиональные компетенции студентов, лидерские качества и навыки делового общения, ориентировать на построение успешной карьеры, информировать выпускников о текущей ситуации на рынке труда, спросе и предложении рабочей силы, среднем уровне оплаты труда молодых специалистов, потенциальных местах трудоустройства в разрезе специальностей и направлений подготовки.

В-третьих, в связи с тем, что около трети выпускников работают не по профилю полученного образования, выпускающим кафедрам усиливать связь с профильными предприятиями Оренбуржья с целью расширения сотрудничества в области целевой контрактной подготовки студентов, закрепления студентов для прохождения всех видов практики и трудоустройства на предприятия, включая заключение соответствующих договоров.

В-четвертых, необходимо предусматривать в перечне тем курсовых и дипломных работ темы, предложенные предприятиями-работодателями, являющимися базами производственных и преддипломных практик студентов и приглашать представителей компаний на их защиты.

В-пятых, в большей степени привлекать представителей предприятий-работодателей к проведению семинаров, мастер-классов и деловых игр по профильным предметам с целью подготовки конкурентоспособных специалистов для экономики региона.

В-шестых, проводить анализ потребностей регионального рынка труда при разработке образовательных программ прикладного бакалавриата и системы дополнительного профессионального образования.

Таким образом, можно констатировать, что процесс формирования конкурентоспособного специалиста в современных условиях должен базироваться на всестороннем сотрудничестве образовательных учреждений и бизнеса на основе совместно разработанных образовательных программ, профилей подготовки с четко продуманными и сформулированными целями обучения и характеристикой компетентностного портрета (модели) выпускника.

ИСТОЧНИКИ:

- Каптерев, А.И. (2014). Система «профсила»: управление профориентацией. *Труд и социальные отношения*, 11-12, 84-97.
- Карпова, Г.В., Никулина, Ю.Н., Кривоблоцкая, А.В., Абрамова, Л.А., Кислова, И.А., Струзберг, Г.В. (2014). *Мониторинг становления конкурентоспособного специалиста: сборник результатов исследований за 2012–2013 учебный год*. Оренбург: Оренбургский государственный университет.
- Корицкий, А.В. (2011). Динамика частных и социальных норм отдачи образования в России. *Вопросы инновационной экономики*, 1, 11-29.
- Ларионова, И.А. (2011). Самореализация как системообразующий фактор интегративной профессиональной подготовки специалистов. *Педагогическое образование в России*, 4, 18-27.
- Мешечкина, Р.П. (2013). Теоретические подходы к исследованию понятия трудового потенциала как экономической категории. *Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права*, 1, 040-044.
- Никулина, Ю.Н. (2011). Профессиональная подготовленность молодых специалистов: взгляд выпускников вуза и работодателей. *Вестник Оренбургского государственного университета*, 8, 88-93.
- Пропп, О.В. (2014). Организационно-экономическое поведение участников регионального рынка труда специалистов. *Экономика труда*, 1(1), 47-58.
- Савчук, Д.А. (2012). Особенности рынка труда молодых специалистов в современной России и трудоустройство выпускников системы высшего профессионального образования. *Baikal Research Journal*, 2, 32.

- Сальникова, Л.Ю. (2011). [Управление механизмом повышения конкурентоспособности выпускников высших учебных заведений на рынке труда](#). *Вестник Челябинского государственного университета*, 31, 127-131.
- Степаненко, Е.В. (2013). [Проблемы адаптации молодых специалистов](#). *Наука в центральной России*, 125, 39-44.
- Степаненко, Е.В. (2014). [Факторы профессионального становления молодых специалистов](#). *Научный вестник Московского государственного технического университета гражданской авиации*, 202, 70-74.
- Черникова, С.А., Исаков, Ю.А. (2014). [Трудовые ресурсы как фактор производства](#). *Российское предпринимательство*, 5, 55-62.
- Шуткина, Ж.А. (2007). [Педагогические условия формирования конкурентоспособности выпускника негосударственного вуза](#). *Образование и саморазвитие*, 3(5), 108-111.
- Юртаева, Н.И. (2012). [Управление карьерными ориентациями в профессиональном развитии студентов инженерного вуза](#). *Вестник Казанского технологического университета*, 15(1), 300-306.