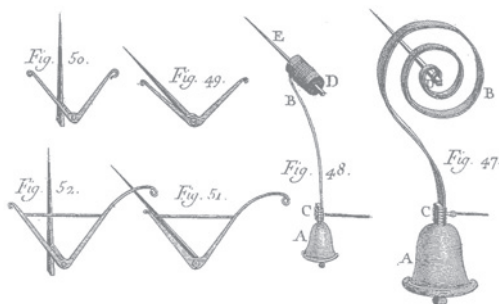


ВУЗЫ И КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ РЕГИОНА



А. А. Борисова, А. Ю. Тимофеева

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ: ФАКТОРЫ-ДЕТЕРМИНАНТЫ И МЕТОДИКА ДИАГНОСТИКИ

Обосновывается необходимость расширения сложившихся теоретико-прикладных подходов к диагностике конкурентоспособности выпускников. Предлагается методика оценки, основанная на принципах актуализации профессионального потенциала и оценки отдачи ресурсного обеспечения его формирования в условиях конкретного рынка труда. Выявлены значимые факторы и определена сила их связи с результирующей величиной – уровнем конкурентоспособности при разных типах закрепления выпускника на рынке.

К л ю ч е в ы е с л о в а: выпускник, конкурентоспособность, трудоустройство, иерархический факторный анализ, профиль, полихорическая корреляция.

A. A. Borisova, A. Yu. Timofeeva

Competitiveness of graduates: determinant factors and methods of diagnosis

The necessity of broadening the existing theoretical and applied approaches to the diagnosis of the competitiveness of graduates is justified. A method of assessment is proposed based on the principles of actualization of professional capacity and evaluation of the impact of resource support of its formation in a particular labor market. Significant factors are identified and the strength of their connection with the resulting value – the level of competitiveness in different types of fixing the graduate on the market is determined.

К e y w o r d s: graduate, competitiveness, employment, hierarchical factor analysis, profile, polychoric correlation.

Актуальность темы и теоретико-прикладная проблема

Формирование и развитие концепций конкурентоспособности длительно: активно изучаются способы наращивания конкурентных преимуществ применительно к различным объектам (товар, производство, предприятие, отрасль, страна). Обострение проблемы роста экономических потерь вследствие непрофильного трудоустройства выпускников активизировало исследовательский поиск предпосылок, определяющих выбор субъектом труда того или иного типа трудоустройства, и сравнительный анализ получаемых им преимуществ при разных моделях закрепления на рынке. Потребность бизнес-среды в новых механизмах

регулирования конъюнктуры профильного рынка труда выпускников актуализирует исследовательский интерес к специфическому объекту конкурентоспособности – выпускнику.

Конкурентоспособность выпускника является результирующей величиной, отражающей успешность участия субъекта труда в состязании за рабочие места, которые предоставляют лучшие возможности актуализации профессионального потенциала и удовлетворения доминантных ценностных предпочтений, предъявляемых к работе, в условиях ограниченности искомых возможностей. Предпринимаемые действия для поиска условий лучшей актуализации направлены на доказательство превосходства субъекта труда над другими участниками конкурентной борьбы.

Превосходство может оцениваться по величине конкурентных преимуществ, которые получает выпускник, трудоустроившись в организации, различающиеся условиями для профессиональной реализации. Тогда конкурентным преимуществом на индивидуальном уровне можно считать отдачу от актуализации уникальных характеристик ресурса труда, имеющих значимую ценность для потребителя в условиях ограниченности доступа к ним.

Превосходство над конкурентами в соревновании (трудоустройство и закрепление в профессии) может оцениваться в рамках фактической актуализации сформированного в процессе обучения профессионального потенциала на конкретном рынке труда. Поэтому конкурентные преимущества сложно отождествлять с потенциальными возможностями субъекта конкуренции. Это не возможности, а факт, который фиксируется в результате реальных и очевидных предпочтений работодателей [2, с. 26]. Отражением предпочтений работодателя могут являться величины параметров, характеризующих трудоустройство выпускника.

Степень изученности проблемы

Анализ исследовательских подходов к изучению конкурентоспособности выпускников показывает неоднозначность и поливариативность научного дискурса по ключевым вопросам: суть явления, факторы, детерминирующий уровень конкурентоспособности, инструментально-методическое обеспечение диагностики, способы воздействия и наращивания профессионального потенциала.

Истоками становления концепции конкурентоспособности выпускников являются исследования, сосредоточенные на обосновании структурно-содержательного наполнения компонент конкурентоспособности и на разработке (или зачастую только адаптации) инструментального обеспечения диагностики уровня сформированности компонент. Результирующий уровень конкурентоспособности определяется на основе полноты сформированности компонент и (или) меры рассогласования их проявления с нормативно заданными величинами. В основу состоятельности субъектов труда закладываются различия в способах формирования профессионального потенциала и возможностях его реализации на рынке. При этом целью конкурентной борьбы является удовлетворение потребности субъекта труда – выпускника и (или) работодателя. Состоятельность на рынке труда подвержена разноплановому влиянию многих факторов, и целевой запрос

работодателя неоднороден, что позволяет считать большим допущением использование линейной зависимости между интегральными величинами сформированности компонент конкурентоспособности и фактической отдачей от их реализации.

В большинстве представленных подходов к оценке конкурентоспособности выпускников проектируется ее уровень на основе сформированных компонент *готовности* (профессионализм, компетентность) и (или) свойств личности еще до начала выпускником *трудовой деятельности* [12, 14, 15, 18]. Апробация инструментария диагностики уровня конкурентоспособности ведется в условиях определенной «изолированной» от рынка ситуации: нормативный перечень требований составляется по экспертным заключениям работодателей и представляет идеальное видение – запрос на рабочую силу, а оценки реальной состоятельности выпускников в реализации сформированного потенциала не происходит.

Конкурентоспособность специалистов с *опытом работы* также базируется на диагностике ресурсных и потенциальных возможностей субъекта труда [8] и (или) величинах рассогласования между целевым запросом практики и возможностями специалистов [7, 11]. Лишь незначительное число работ последних лет выявляет связь между сформированным профессиональным потенциалом выпускника и его положением на рынке [13, 19]. Полагаем, что именно в такой взаимосвязи становится возможной *фактическая оценка* уровня конкурентоспособности выпускника на рынке труда. Расширение исследовательского подхода в диагностике фактического уровня конкурентоспособности выпускника возможно через уточнение характера, направления и силы связи, проверку влияния различных элементов профессионального потенциала на значения результата конкуренции, а также через изучение спектра¹ возможных результирующих величин конкурентной борьбы.

Классификация теоретико-прикладных направлений в оценке конкурентоспособности выпускников вузов по критерию «механизм формирования конкурентных преимуществ» позволяет выделить следующие доминантные подходы.

Причинно обусловленный вероятностью попадания обучающегося в высококонкурентную образовательную среду. В его основу заложен постулат о том, что внешняя среда формирования

¹ Зачастую поиск зависимости сосредоточен на одной из компонент результативности трудоустройства. Например, адаптация выпускника на предприятии [5], стратегия закрепления на рынке [16], объем задействования социального капитала [24].

конкурентных преимуществ, обеспечивающая наилучшие условия для накопления профессионального потенциала, обуславливает более высокие стартовые возможности для выпускников. Доминирование подхода проявляется в положительной динамике уровня мобильности абитуриентов, в поиске возможностей закрепления в вузах, имеющих высокий рейтинг. Поступление в эти вузы не является безусловным фактором, обеспечивающим высокую результативность (например, высокий профессиональный потенциал, профильное трудоустройство). Имеются разнополюсные оценки частоты высоких значений по индикаторам «успешности» трудоустройства выпускников высокорейтинговых и прочих вузов [3]. Причинно обусловленная связь между конкурентоспособностью вуза и выпускника может отражать лишь один аспект ключевой составляющей термина «состязательность»: это возможность получать образование высокого качества. Но возможность – это не гарантия актуализации и полноты использования. По сути, образовательная среда выступает лишь одним из значимых предикторов конкурентоспособности выпускника. Полнота использования этой возможности и актуализация в конкретных условиях рынка накладывают ограничения на использование такой причинно-следственной обусловленности.

В инструментарий оценки исследователи включают статистические и эвристические методы (мозговой штурм, экспертные оценки и пр.). Результатом оценки является ранжированный перечень учебных заведений в разрезе выбранных критериев сравнения². Как правило, агрегирование статистических показателей и экспертных оценок осуществляется на основе расчета интегральных индексов. Они позволяют сравнивать между собой объекты и выявлять вес каждого частного индекса в структуре агрегированной величины. Способ свертки значений показателей, характеризующих разнообразную деятельность образовательного учреждения, а также влияние субъективизма в оценочных реакциях экспертов могут искажать знание об уровне конкурентоспособности выпускника.

Результирующий, обусловленный мерой сформированного профессионального потенциала. Разновидности подхода проявляются в выборе результирующих величин: *качество подготовки, профессиональный, трудовой и личностный потенциалы*. Выбор основания «качество подготовки»

² В системы ранжирования вузов включен индикатор, отражающий трудоустройство выпускников по специальности (например, Модельная технология ранжирования; QS World University Rankings; Professional Ranking of World Universities).

ограничивается допущениями, принимаемыми при трактовке самого понятия, используемых индикаторов диагностики интегральной величины и транслировании результата оценки на уровень конкурентоспособности выпускника. Мониторинг конкурентоспособности (в случае использования в качестве ключевых аспектов понятий «состязательность», «выигрыш») выпускников с разной мерой результативности обучения опровергает посыл подхода. Достаточно большое число выпускников с низкими значениями совокупного показателя «качество подготовки» демонстрирует высокие оценки социальной успешности (в том числе профессиональной и трудовой). Диспропорции в скорости подстраивания вузовских систем подготовки к темпам изменения актуальности профессиональных знаний, диктуемых запросами бизнес-среды (к сожалению, во многих традиционных сферах хозяйствования приоритет в нормировании требований остается за работодателем), влияют на меру соответствия профессиональной готовности выпускника (оцениваемой вузом при минимальном участии работодателя) и, как следствие, на его закрепление на рынке.

Наиболее часто в исследованиях конкурентоспособности выпускников выбирается такая результирующая величина, как потенциал. По-прежнему дискуссионными считаются содержательное наполнение структуры потенциала и инструментарий диагностики. Ограничения использования потенциала в качестве результирующей величины конкурентоспособности обусловлены следующими факторами:

- Потенциальные возможности, накопленные в процессе профессионального становления, по-разному актуализируются. Низкая востребованность потенциала снижает ценность конкурентного преимущества и отражает нерациональность расходования средств. При этом нарушается базовый принцип выигрыша в состязании – величина преимущества в расчете на единицу вложенных ресурсов. Поэтому без учета меры востребованности бизнес-средой и окупаемости вложенных средств в накопление профессионального потенциала сложно говорить о преобладании конкурентоспособности выпускника по сравнению с другими участниками состязания.

- Субъективизм в видении результирующей величины не позволяет до сих пор обосновать необходимый и достаточный набор компонент потенциала. Используемые компоненты характеризуются широтой охвата оцениваемых параметров. Например, встречаются следующие: мотивационная сфера, интеллектуальные свойства,

нравственный императив, ценностно-ориентированная адекватность [16], культура специалиста [17]. Выбор объемных, многосодержательных компонент требует проработки способов снижения меры субъективизма; обоснования их включения посредством выявления связи между их проявлением и результирующей величиной; доказательства валидности методического инструментария, а также поднимает вопрос о ресурсоемкости мониторинга конкурентоспособности.

В настоящем развивается подход к оценке конкурентоспособности выпускников, который основан *на принципах актуализации профессионального потенциала и оценки отдачи ресурсного обеспечения его формирования в условиях конкретного рынка труда*. Сравнение полноты актуализации и величины отдачи от реализации профессионального потенциала у разных объектов позволяет определять месторасположение участников в пределах единого конкурентного поля. Выделим следующие векторы развития этого подхода.

Оценка востребованности компетенций молодых специалистов работодателями. В многочисленных исследованиях [напр., 1, 6] представлены оценки диапазона рассогласования между требованиями работодателей и профессиональными возможностями выпускников, обоснованы причины и с большей или меньшей степенью детализации проработаны мероприятия-регуляторы для всех уровней воздействия, включающие прогнозы и последствия их реализации. Вузы также активизировали сбор информации об актуальных и перспективных требованиях рынка. Как правило, сбор реализуется в рамках систем менеджмента качества, программ трудоустройства, рекламной кампании. С недавнего времени учет целевых запросов работодателей предусмотрен техникой разработки основной образовательной программы. Однако не всегда удается привлечь работодателя к конструктивному диалогу. Кроме того, имеется необходимость совершенствования способа обработки и обоснования экспертного заключения о целевых потребностях подготовки молодых специалистов.

В качестве основных затруднений в использовании этого направления выделяем следующие:

- Формирование консолидированного мнения о целевом запросе на подготовку специалистов высшей квалификации осложнено ввиду существующего разнообразия предприятий, различающихся темпами развития и мерой востребованности профессионального потенциала.

- Ввод нормативных (экспертно заданных) параметров оценки результативности участия

в конкурентной борьбе затрудняет реализацию базовых принципов конкурентоспособности – обусловленности (зависимость от конкретных параметров рынка) и динамичности.

- Вероятность допущения ошибок при выборе нормативных значений высока, поскольку прогнозируется перспективная потребность в качественных характеристиках субъекта труда. Прогнозные оценки базируются на экспертных предположениях о тенденциях развития отрасли и условий хозяйствования. Формирование требований на основе предположения о развитии сложнопрогнозируемого явления сопровождается существенными допущениями.

- Результативность состязательности выпускников основана на поиске наименьшего рассогласования между требованиями работодателя и готовностью выпускника к его удовлетворению. Конкурирующие объекты стремятся в большей мере соответствовать внешне заданному (заранее известному – что уже само по себе является нарушением принципа состязательности) целевому запросу. Но в рамках этого направления не ведется оценка отдачи (выгоды, величины конкурентного преимущества) вложений в наращивание соответствия для самого носителя труда.

Таким образом, получаемые оценки уровня конкурентоспособности позволяют работодателям диктовать запрос (зачастую пассивно) и формировать оценки о мере готовности выпускников к его удовлетворению; студентам – повышать информационную осведомленность о требованиях работодателя и оценивать необходимость наращивания своей профессиональной подготовки (в условиях отсутствия гарантии окупаемости вложенных средств); вузам – реагировать на величину дисбаланса и в «авральном режиме» вносить коррективы в технологии профессиональной подготовки и сопровождения обучающихся.

Используемые методические средства основаны на сопоставлении нормативных требований работодателей и фактических оценок профессионально-личностной готовности выпускников. Условные эталонные показатели, отражающие желательные (наилучшие или средние) ожидания работодателя формируются посредством эвристических методов обработки информации, что сказывается на объективности результатов и приводит к увеличению ресурсозатратности измерений. Поэтому необходим инструментарий диагностики уровня конкурентоспособности, позволяющий сопоставлять результативность участия выпускников в конкурентной борьбе, не обращаясь к нормативно закреплённым значениям. Реализация

образовательно-карьерных траекторий профессионального становления осуществляется в условиях текущего рынка труда, и оценка результативности может основываться на показателях, характеризующих величину полученных конкурентных преимуществ вследствие актуализации готовности состояться в профессии. Сбор данных по этим показателям поддается большей объективности, поскольку может осуществляться выборочная проверка данных с привлечением сформированных и обновляемых в актуальном режиме баз данных органов пенсионного и социального обеспечения.

Диагностика уровня конкурентоспособности выпускников посредством комбинированных оценок профессионального, личностного потенциалов и результативности трудовой деятельности. Предлагаемые средства диагностики и обработки данных (табл. 1) позволяют сводить в единый обобщенный показатель как потенциальные характеристики субъекта труда, так и фактические их проявления в сложившихся условиях (например, эмоциональную гибкость и результат труда [11]; мотивационный и маркетинговый потенциалы [10]). Комбинирование характеристик, отражающих способность к конкуренции, и результирующих ее величин может рассматриваться допущением, поскольку нарушается причинно-следственная обусловленность конкурентоспособности (как результата реализации потенциальных возможностей выпускника). Данные средства диагностики предполагают одномоментную агрегированную оценку процессов, характеризующихся разной временной локализацией (накопление и проявление), субъектной принадлежностью (студент, выпускник, работодатель) и возможностью корректировать величины компонент.

Интерпретация полученных оценок уровня конкурентоспособности (с использованием методических средств подхода) требует дифференциации вклада составляющих компонент. Агрегирование и усреднение могут искажать значимость каждого элемента в структуре конкурентоспособности. Поэтому необходимо четкое обоснование веса фактора в результирующей величине.

Объединяет все представленные подходы общая предметная область – конкурентоспособность выпускника. В них определена ее сущность, цель и методологический инструментарий. Но каждый из них акцентирует изучение конкурентоспособности под свои задачи, реализуя определенное предназначение в процессе формирования и развития теории конкуренции. В специализированных и узконаправленных исследованиях можно

получить ответы на такие взаимосвязанные вопросы: как среда формирования профессионального потенциала влияет на уровень конкурентоспособности, какие компоненты определяют величину конкурентного преимущества и какова величина дисбаланса между требованиями потребителя и фактическими величинами сформированного потенциала. Однако оценка результативности актуализации потенциала в конкретно обусловленных параметрах рынка с позиции его обладателя не осуществляется. Использование одномоментных наблюдений (преобладающих в изученных подходах) не позволяет выявить динамику наращивания потенциала и сделать обоснованным выбор способов его приложения с наименьшими потерями вложенных ресурсов в его формирование.

Обозначенные затруднения в реализации рассматриваемых подходов обуславливают необходимость поиска новых концептуальных схем оценки результата конкуренции выпускников. При поиске средств диагностики нужно учитывать причинно обусловленную природу явления конкурентоспособности и оценивать результативность актуализации профессионального потенциала. Двойственность трактовки понятия «конкурентоспособность» (свойство субъекта труда и результат участия в конкурентной борьбе) требует разграничить и методологические подходы, используемые для оценки уровня конкурентоспособности. Необходимо рассматривать процесс наработки способности к конкуренции и учитывать влияние факторов, обеспечивающих выигрыш в конкурентной борьбе, но оценка результативности не может включать характеристики процессов предшествующих этапов формирования образовательно-карьерных траекторий профессионального становления. Оценка конкурентоспособности ситуативно обусловлена и отражает принцип состязательности между объектами. Поэтому необходимо разведение средств диагностики входных параметров (динамика наращивания готовности обучающегося состояться в профессии), факторов воздействия и результирующей величины.

Замысел и логика исследования

Конкурентоспособность выпускника как результирующая его участия в конкуренции описывается набором разных переменных. Различия проявляются как в выборе числа и содержательной интерпретации структурных компонент, так и в способах обоснования связи между переменными и результирующей величиной. Доказательство целесообразности выбора переменных требует

проверки частной гипотезы о необходимом и достаточном наборе факторов, обуславливающих уровень конкурентоспособности выпускников. Основная цель настоящей работы – выявить, насколько сильно связаны значимые факторы конкурентоспособности с результирующей величиной – конкурентоспособностью, и обосновать методики ее диагностики.

В исследовании предполагается, что объем и величина конкурентных преимуществ, полученных выпускником в результате конкуренции, определяется конфигурацией переменных, характеризующих параметры занятости. Обзор таких переменных в теоретико-прикладных исследованиях выявил согласованность содержательной интерпретации их наполнения и значимое расхождение по количеству параметров, закладываемых исследователями в теоретические модели. В качестве доминантных групп переменных используется следующий набор: трудовые отношения с работодателем; особенности поиска работы; уровень развития организации и мера привлекательности для выпускников; организация труда; адаптация; материальное обеспечение; работоспособность; карьерное продвижение; период взаимодействия с работодателем; организационные ограничения; характер, содержание труда, приверженность организации; востребованность профессионального потенциала; полнота реализации ценностных предпочтений; мобильность на рынке труда; удовлетворенность работой, самореализацией.

Переменные каждой группы были операционализированы (общее количество индикаторов, по которым диагностируются параметры трудоустройства, изначально составляло 118 единиц). Формулировка вопросов анкеты позволяет оценить параметры трудоустройства в двух временных срезах: сразу после окончания вуза (первичная занятость) и по прошествии двух лет (текущая). Все индикаторы измерялись в порядковой шкале с упорядочением рангов в направлении наибольшего благоприятствования закреплению в выбранной профессии.

Характеристика эмпирической базы

Поиск необходимых и достаточных факторов конкурентоспособности, обладающих значимой связью с результирующей величиной, осуществлен по материалам проводимого авторами лонгитюдного исследования, направленного на поиск ограничителей профильной занятости выпускников вузов и разработку способов прогнозирования конкурентоспособности молодых специалистов.

Объектом изучения являются образовательно-карьерные траектории выпускников шести государственных вузов Новосибирска и Иркутска. Объем эмпирической базы изначально составлял 661 респондент. При обработке данных о способах закрепления выпускников на рынке выяснилось, что в части анкет не выполнен принцип полноты сбора информации по изучаемому явлению. Поэтому в дальнейший анализ включены только наблюдения (445 ед.), по которым зафиксировано максимально полное заполнение опросника.

Методы исследования

В ходе анализа индикаторов, описывающих параметры трудоустройства, предполагалось, что наблюдаемая структура взаимосвязей между ними обусловлена влиянием некоторых скрытых (латентных) факторов. Среди латентных факторов выделены вторичные (подчиненные), включающие доминантные группы параметров занятости, и фактор высшего уровня – конкурентоспособность выпускника. Для выделения факторов высокого порядка использована техника иерархического факторного анализа [9, с. 230–235]. Предполагалось, что наблюдаемым индикаторам, измеренным в порядковых шкалах, в действительности соответствуют некоторые ненаблюдаемые непрерывные случайные величины, имеющие стандартное нормальное распределение. Поэтому взаимосвязи между индикаторами определялись на основе коэффициента корреляции двумерного нормального случайного вектора соответствующих им непрерывных величин, так называемого полихорического коэффициента корреляции [21].

Выбор числа необходимых и достаточных факторов, детерминирующих конкурентоспособность, осуществлялся с помощью параллельного анализа [20]. На рис. 1 представлены результаты анализа по первому и по текущему месту работы. Фактические значения объясненной дисперсии отмечены точками, случайные (по независимо сгенерированным выборкам) – соединены линией по 95%-му квантилю эмпирического распределения. Если доля объясненной дисперсии выделенного фактора не превышает долю, полученную по случайно сгенерированным выборкам, то такой фактор может быть отброшен. В результате по первому месту работы имеет смысл выделить пять подчиненных факторов, а по текущему месту – четырнадцать факторов.

Подчиненные факторы выделялись с помощью факторного анализа косоугольным вращением методом «облимин» [9, с. 218]. Полученные

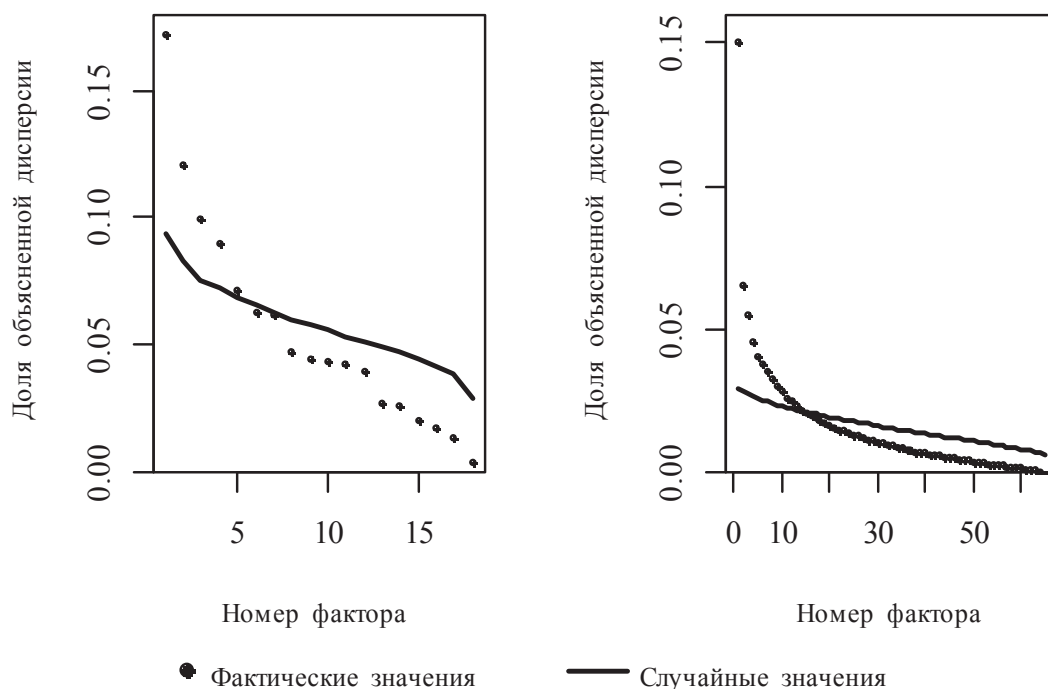


Рис. 1. Выбор числа факторов конкурентоспособности

факторные нагрузки приведены в табл. 1–2 и показывают степень влияния вторичных латентных факторов на исходные параметры трудоустройства по первичной и текущей занятости. Следует отметить, что для компактности представления результатов приведены только нагрузки, максимальные по абсолютному значению для каждого индикатора. На основе оцененной корреляционной матрицы вторичных факторов выделена главная компонента, рассматриваемая как уровень конкурентоспособности выпускника. Нагрузки по этой компоненте, иначе говоря степень ее влияния на вторичные факторы, представлены в табл. 3.

Анализ осуществлялся с использованием среды для статистической обработки данных R [22].

Результаты исследования

Факторы конкурентоспособности выпускников по первичной занятости

Выделено пять факторов, описывающих конкурентные преимущества выпускника на рынке труда по первичной занятости (табл. 1) Доминирующее влияние на уровень конкурентоспособности (табл. 3) оказывает фактор «*условия занятости*», который вобрал переменные, характеризующие взаимодействие «работодатель – наемный сотрудник». Ограничителем выбора первого места работы (как правило, выбор осуществляется в условиях совмещения работы и учебы)

является возможность работодателя предоставлять гибкие формы занятости. Закрепление отношений по разным типам трудовых договоров влияет на продолжительность занятости.

Вторым по значимости выявлен фактор «*материальная обеспеченность*», который описывается индикаторами уровня заработной платы и ее динамики. Сопоставление уровня материальной обеспеченности выпускника с иными участниками конкуренции определяет вектор действий по его изменению: принимается решение о смене места работы либо о долгосрочном сотрудничестве с работодателем.

Интенсивность загруженности специалиста, определяемая продолжительностью рабочей недели, является важным конкурентным преимуществом трудоустройства. Выпускник соотносит интенсивность трудового процесса с величиной отдачи вложенных ресурсов. Значимой отдачей выступает потенциальная возможность карьерного продвижения и скорость ее реализации. Если интенсивность загруженности не подкреплена возможностями карьерного продвижения в организации, то возрастает вероятность принятия решения о смене работодателя.

Поиск работы предполагает дифференциацию организаций *по привлекательности для возможностей самореализации*. Значимыми критериями выбираются: форма собственности, размер организации и политика стимулирования трудовой

отдачи. Удовлетворение критериев поиска работы повышает шансы на бóльшую меру использования сформированного профессионального потенциала и гарантирует бóльшую защищенность от произвольных решений работодателя.

Ресурсоемкость поиска места работы и закрепления в организации – фактор, детерминирующий конкурентоспособность с отрицательной силой влияния. Бóльшая ресурсоемкость занятости сопряжена с потерями по причинам:

- частых отказов работодателей и, как следствие, удлинения продолжительности трудоустройства;
- вынужденного использования разнообразного арсенала средств поиска работы;
- более продолжительной профессиональной и организационной адаптации.

Увеличение ресурсоемкости занятости способствует смене стратегии трудоустройства [4]: возрастает частота отказов от продолжения поиска работы по специальности.

Факторы конкурентоспособности по текущей занятости

Результаты анализа фиксируют изменения в составе набора переменных групп, описывающих параметры трудоустройства, которые изначально определены на основе логико-аналитических рассуждений. Выделены группы, которые не являются значимыми факторами конкурентоспособности

текущей занятости: особенности поиска работы, востребованность профессионального потенциала и период взаимодействия с работодателем. Возможно, значимость этих факторов со временем снижается, так как уменьшается мобильность молодых специалистов и усиливается приверженность выбранному предприятию и должности (к сожалению, не всегда в рамках полученной подготовки). Расширение круга социальных задач (например, создание семьи, рождение детей) сужает возможности для поисковых траекторий профессионального становления. Отмечаются и изменения в самом наборе групп факторов (табл. 2).

Первый фактор конкурентоспособности *«оценка трудового вклада»* объясняют переменные, позволяющие оценить сложившиеся в организации подходы к распределению фонда оплаты труда. Восприятие уровня заработной платы и оценки ее справедливости, нацеленности на увеличение трудовой отдачи – все это отражает субъективную удовлетворенность реализацией профессионального потенциала.

Фактор *«материальная обеспеченность»* интерпретируется величинами заработной платы испытательного и текущего периода занятости, а также возможностями их последующего роста. Уровень материальной обеспеченности задает диапазон *финансовой свободы*, который характеризуется частотой появления возможности

Таблица 1

Исходные переменные и латентные факторы, описывающие конкурентоспособность выпускника по первичной занятости

Наименование переменных	Нагрузки	Наименование переменных	Нагрузки
<i>Материальная обеспеченность</i>		<i>Условия занятости</i>	
Заработная плата после испытательного периода	1,02	Форма закрепления трудовых отношений	0,67
Заработная плата на испытательном сроке	0,75	Форма занятости	0,64
Максимальная величина заработной платы	0,72	Продолжительность работы в организации	0,41
<i>Ресурсоемкость поиска места работы и закрепления в организации</i>		<i>Привлекательность организации для трудоустройства</i>	
Частота отказов при трудоустройстве	0,69	Имидж организации	0,62
Продолжительность поиска работы	0,63	Мера использования профессионального потенциала	-0,48
Продолжительность адаптации в организации	0,33	Численность кадрового состава	0,27
Число задействованных каналов поиска работы	0,29	Частота повышения заработной платы	0,24
Уровень руководства по занимаемой должности	0,27	Привлечение к сверхурочным работам	-0,17
<i>Интенсивность загрузки специалиста</i>			
Продолжительность рабочей недели	0,95	Частота продвижения по карьерной лестнице	-0,56

Таблица 2

Исходные переменные и латентные факторы, описывающие конкурентоспособность выпускника по текущей занятости

Наименование переменных	Нагрузки	Наименование переменных	Нагрузки
<i>Оценка трудового вклада</i>		<i>Организация труда на предприятии</i>	
Удовлетворенность справедливостью системы вознаграждения	0,7	Удовлетворенность системой постановки задач	0,85
Удовлетворенность размером заработной платы	0,68	Удовлетворенность системой контроля	0,77
Система оплаты труда в организации справедлива	0,64	Удовлетворенность делегированием полномочий	0,75
Система оплаты труда в организации нацелена на росте трудовой отдачи	0,63	Удовлетворенность организацией труда	0,59
<i>Возможности для профессионального развития</i>		<i>Устойчивость профессионального выбора</i>	
Ограничения предприятия для повышения квалификации	0,77	Скорость поиска работы с лучшими возможностями	0,47
Ограничения предприятия для карьерного продвижения	0,74	Уровень престижности занимаемой должности	0,44
Ограничения предприятия для подачи и реализации инициатив	0,71	Характеристика предприятия на рынке: динамичность развития	0,38
Ограничения предприятия для самостоятельности при реализации проектов	0,65	Вероятность повторного выбора вуза	0,36
Вероятность ухода по решению администрации	0,30	Продолжительность адаптации в должности и на предприятии	0,34
<i>Эмоциональное отношение к выполняемой работе</i>		<i>Усталость от работы</i>	
Эмоциональное отношение к работе: скучна	0,85	Эмоции после работы: психологическая усталость	0,71
Эмоциональное отношение к работе: нудна	0,78	Эмоции после работы: физическая усталость	0,66
Отношение к работе: малоинтересна	0,72	Эмоции после работы: раздражительность	0,65
Отношение к работе: интерес	0,54	Эмоции после работы: невозможность «отключения» от работы	0,40
Отношение к работе: содержание работы	0,47	Удовлетворенность соотношением временных затрат на отдых и работу	0,34
Отношение к работе: разнообразие	0,44		
Увлеченность работой	0,42		
Общая удовлетворенность работой	0,29		
<i>Уровень материальной свободы</i>		<i>Материальная обеспеченность</i>	
Возможность финансировать отдых в пределах региона проживания	0,80	Заработная плата после испытательного периода	0,88
Возможность финансировать отдых за рубежом	0,73	Максимальная величина заработной платы	0,79
Возможность финансировать дорогие покупки	0,66	Заработная плата на испытательном сроке	0,69
<i>Позитивный настрой на работу</i>		<i>Карьерное продвижение</i>	
Отношение к работе: нужна	0,83	Продвижение по карьерной лестнице	0,66
Отношение к работе: важна	0,83	Рост заработной платы	0,49
Отношение к работе: престижна	0,48	Удовлетворенность предпочтений: карьерное продвижение	0,37

Таблица 2. Продолжение

Наименование переменных	Нагрузки	Наименование переменных	Нагрузки
Отношение к работе: любимое дело	0,34	Профессиональное развитие	0,26
<i>Ресурсоемкость занятости</i>		<i>Уровень развития организации и мера привлекательности для выпускников</i>	
Удобный график работы	0,53	Численность кадрового состава	0,73
Близкое месторасположение предприятия	0,46	Доля предприятия на рынке	0,62
Наличие дополнительной проф. подготовки	0,42	Финансовая устойчивость предприятия	0,60
Частота отказов работодателей при трудоустройстве	-0,32	Уровень руководства	-0,4
Занимаемая должность соответствует полученной проф. подготовке	0,26	Творческая составляющая в деятельности	-0,29
<i>Условия для реализации доминантных ценностных предпочтений</i>		<i>Настроенность на закрепление в профессии</i>	
Неудовлетворенность оценкой трудового вклада	0,73	Прохождение дополнительного обучения	0,85
Неудовлетворенность профессиональной реализацией	0,63	Наличие планов на дальнейшее обучение	0,81
Неудовлетворенность уровнем заработной платы	0,61	Возможность финансировать дополнительную подготовку	0,39
Неудовлетворенность взаимоотношениями	0,47		

финансировать отдых и совершать дорогостоящие покупки.

Организация труда на предприятии характеризует условия обеспечения трудовой деятельности и возможности актуализации ценностных запросов соискателей. На рынке фиксируется разнообразие предприятий, отличающихся по предоставлению условий для профессионального и карьерного роста. Обеспечение условий роста может влиять на закрепление специалиста в профессии и определять меру свободы в наращивании профессионального потенциала. Фактор «*обеспечение возможности профессионального роста*» описывается характеристиками условий, предоставляемых организацией для повышения квалификации, вертикального продвижения, самостоятельности при реализации инициатив. Создание условий для роста способствует выбору целевых установок на закрепление в профессии и организации, снижает величину дисбаланса между целевыми запросами специалиста и возможностями организации в их удовлетворении. Как следствие, снижается вероятность реализации решения об увольнении сотрудника. Фактическая реализация возможности карьерного роста, сопровождающаяся профессиональным развитием и увеличением уровня заработной платы, отражается в факторе «*карьерное продвижение*». Спектр возможностей организаций по реализации доминантных ценностных предпочтений можно изучать в разрезе

ключевых управленческих процедур: вознаграждение, аттестация, обучение, совершенствование социально-психологического климата.

Фактор «*ресурсоемкость занятости*» выбрал переменные, описывающие рациональность трудоустройства по критерию «снижение временных затрат»: учитываются переменные, отражающие потери ресурсов на дополнительное обучение и смену специальности, дорогу до места работы и издержки трудоустройства (коэффициент корреляции составил -0,32).

Спектр испытываемых эмоций по отношению к выполняемой работе в диапазоне от негативных до позитивных определяет значимый фактор «*эмоциональное отношение к работе*». Группа устойчивых негативных проявлений по отношению к работе (например, раздражительность после окончания рабочего дня, психологическая и физическая усталость, затруднения в переключении внимания от работы на иные социальные аспекты жизни человека) образуют фактор «*усталость от работы*». О позитивном настрое специалиста на работу следует судить по оценкам важности, необходимости, престижности выполняемой работы и меры увлеченности ею.

Устойчивость профессионального выбора можно диагностировать по переменным, отражающим скорость поиска работы с лучшими возможностями для актуализации потенциала, а также прогнозирующим вероятность повторного

Таблица 3

Связь факторов конкурентоспособности с результирующей величиной по разным типам занятости

Факторы конкурентоспособности	Факторные нагрузки	Факторы конкурентоспособности	Факторные нагрузки
<i>Первичная занятость</i>			
Условия занятости	1,00	Привлекательность организации для трудоустройства	0,15
Материальная обеспеченность	0,25	Ресурсоемкость поиска места работы и закрепления в организации	-0,1
Интенсивность загруженности специалиста	0,23		
<i>Текущая занятость</i>			
Оценка трудового вклада	0,56	Материальная обеспеченность	0,25
Возможности для проф. развития	0,51	Настроенность на закрепление в профессии	0,23
Организация труда на предприятии	0,47	Ресурсоемкость занятости	0,21
Эмоциональное отношение к выполняемой работе	0,46	Карьерное продвижение	0,19
Уровень материальной свободы	0,38	Условия для реализации ценностных предпочтений	0,11
Позитивный настрой на работу	0,37	Усталость от работы	0,07
Устойчивость профессионального выбора	0,26		

выбора специальности и вуза. Наличие планов на дальнейшее обучение и их фактическая реализация определяют *настроенность выпускника на закрепление в профессии*.

Из исходного набора переменных удалось выделить факторы, обладающие значимой связью с результирующей величиной – уровнем конкурентоспособности (табл. 3).

Специфичность объекта изучения – трудоустройство молодых специалистов – сказывается на распределении доминантных факторов. Не подтверждается сложившийся стереотип о лидирующем влиянии факторов материального благополучия. Особенности стартового периода профессионального и карьерного становления формируют большую избирательность выпускника в отношении условий реализации и развития сформированного профессионального потенциала, а также акцентируют внимание на оценках удовлетворенности выполняемой работой.

Использование иерархического факторного анализа для выделения интегрального показателя конкурентоспособности на основе индикаторов, описывающих параметры трудоустройства, позволяет предложить следующую процедуру для оценки уровня конкурентоспособности каждого выпускника.

1. Перекодировка значений индикаторов. Исходным рангам назначаются величины квантилей стандартного нормального распределения уровней, определенных на основе кумулятивных

частот эмпирических распределений индикаторов. Это позволяет задать неравноотстоящие интервалы между рангами и обеспечивает возможность оперирования значениями индикаторов как числами.

2. Оценка значений вторичных факторов. Осуществляется на основе перекодированных значений индикаторов, оценок корреляционных матриц индикаторов и факторов, а также значений факторных нагрузок. Поскольку осуществляется косоугольное вращение, то значения факторов предлагается оценивать по методу Тен Берге [23].

3. Оценка значений главного фактора – уровня конкурентоспособности. Вычисляется как линейная комбинация значений вторичных факторов:

$$G_i = \sum_j w_j F_{ij} ,$$

где G_i – уровень конкурентоспособности i -го выпускника, F_{ij} – значение j -го фактора конкурентоспособности для i -го выпускника, w_j – коэффициент разложения главного фактора по j -му вторичному фактору. Поскольку выделяется только один главный фактор, то коэффициенты разложения получают стандартным регрессионным методом на основе матрицы факторных нагрузок (табл. 3) и матрицы корреляций вторичных факторов.

Автоматизация предложенной процедуры оценки уровня конкурентоспособности осуществлена в статистической среде R.

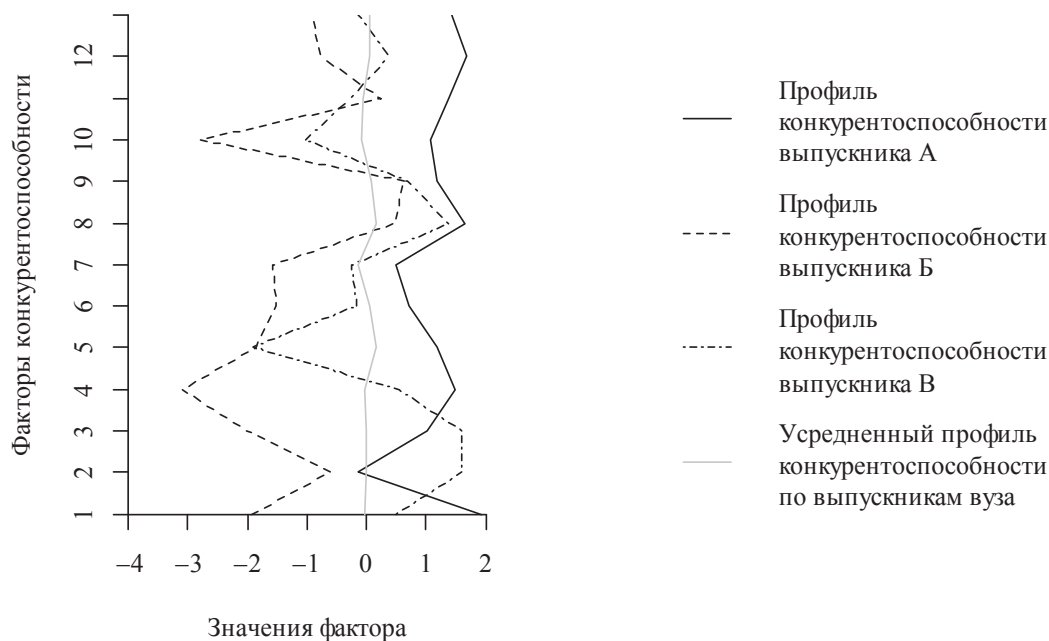


Рис. 2. Профили конкурентоспособности выпускников вуза

Наименование факторов: 1 – оценка трудового вклада; 2 – возможности для профессионального развития; 3 – организация труда на предприятии; 4 – эмоциональное отношение к выполняемой работе; 5 – уровень материальной свободы; 6 – позитивный настрой на работу; 7 – устойчивость профессионального выбора; 8 – материальная обеспеченность; 9 – настроенность на закрепление в профессии; 10 – ресурсоемкость занятости; 11 – карьерное продвижение; 12 – условия для реализации ценностных предпочтений; 13 – усталость от работы

Возможности прикладной реализации методики

Заинтересованными пользователями предлагаемой методики могут быть как системы управления вузом, так и потребители образовательных услуг. Обозначим преимущества ее использования.

Во-первых, возможно усиление воздействия от рекламной кампании вуза за счет использования фактологического подтверждения результатов актуализации профессионального потенциала выпускников и отдачи вложенных средств в его формирование.

Во-вторых, построение профиля конкурентоспособности (рис. 2) позволяет оценивать вклад каждого фактора в результирующую величину и вносить изменения в стратегию трудоустройства молодого специалиста. Сравнительный анализ результативности трудоустройства выпускников разных вузов может служить основанием для ввода корректирующих мероприятий в вузовские системы сопровождения образовательно-карьерных траекторий обучающихся.

В-третьих, отбор целевых партнеров для организации производственных практик по принципу «преобладающие возможности для погружения в профессиональную среду» позволит удовлетворить базовую потребность молодого

специалиста – приобретение практических навыков – и будет способствовать более частому закреплению в профессии даже в условиях меньшей привлекательности занятости по иным критериям (величина заработной платы, скорость карьерного продвижения).

Таким образом, обоснована необходимость расширения концепции конкурентоспособности выпускника и диагностики результата проявления его способности к конкуренции в конкретно обусловленных параметрах конъюнктуры. Диагностика выигрыша осуществляется по величине результирующего показателя, с помощью которого определяется величина полученных выпускником конкурентных преимуществ в результате актуализации сформированной готовности состояться в профессии. Причинно-следственная обусловленность конкурентоспособности требует изучения механизма формирования готовности и способов измерения отдачи от его реализации. Поэтому необходимо разграничение и методического инструментария диагностики уровня конкурентоспособности. Для каждого этапа формирования и реализации образовательно-карьерной траектории профессионального становления необходим инструментарий диагностики изучаемого явления. В инструментарий диагностики уровня конкурентоспособности предложено включать

средства оценки получаемых выпускником конкурентных преимуществ от реализации сформированной ранее профессиональной готовности.

Выделены факторы, имеющие значимую связь с результирующей величиной трудоустройства – уровнем конкурентоспособности. Обоснованы индикаторы диагностики факторов конкурентоспособности. Результаты факторного анализа позволили определить необходимый и достаточный набор индикаторов, для оценки уровня конкурентоспособности первичной и текущей занятости. Предложена методика диагностики конкурентоспособности выпускников, основу которой составляет оценка результативности актуализации сформированного профессионального потенциала в конкретно обусловленных параметрах рынка труда.

1. Аврамова Е. М., Вернаховская Ю. Б. Работодатели и выпускники на рынке труда: взаимные ожидания // Социологические исследования. 2006. №4. С. 37–46.

2. Александров Н. Н., Козлов В. Д., Крючков В. Д. Конкуренция и конкурентоспособность: содержание понятий и история их становления. Нижний Новгород: Изд-во Волго-Вятской академии государственной службы, 2004. 176 с.

3. Андрущак Г. В., Прудникова А. Е. Где лучше учиться: дифференциация зарплат выпускников вузов // Вестник Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE): сб. науч. ст. / отв. ред. П. М. Козырева. Вып. 2. М.: НИУ «Высшая школа экономики», 2012. С. 129–135.

4. Борисова А. А., Тимофеева А. Ю. Выпускники вузов на рынке труда: индикаторы мониторинга и ограничители профильной занятости // Университетское управление: практика и анализ. 2014. №1. С. 71–80.

5. Волкова Н. В. Кадровая политика для закрепления на предприятии молодых специалистов: на примере выпускников экономических специальностей высших учебных заведений: дис. ... к. э. н. Омск, 2005. 176 с.

6. Двадцать лет реформ глазами россиян: опыт многолетних социологических замеров / под ред. М. К. Горшкова, Р. Крумма, В. В. Петухова. М.: Весь Мир, 2011. 328 с.

7. Дмитриева Ю. А., Кибанов А. Я. Управление персоналом. Конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда. М.: ИНФРА-М, 2011. 187 с.

8. Золотарева А. В. Оценка конкурентоспособности менеджера – выпускника вуза // Ярославский педагогический вестник. 2012. №3. Т. 2. С. 175–180.

9. Иберла К. Факторный анализ. М.: Статистика, 1980. 398 с.

10. Киржобаум О. В. Повышение конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда: организационный аспект: автореф. дис. ... к. э. н. Омск, 2007. 26 с.

11. Конкурентоспособность работника: понятие, исследование, управление / Т. Г. Озерникова, Н. Н. Даниленко, С. В. Кравцевич. Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2007. 255 с.

12. Кутейницына Т. Г. Конкурентоспособность специалиста: критическое прочтение отечественных публикаций [Электрон. ресурс] // Современные исследования социальных проблем: [электрон. журнал]. 2011. Вып. №4 (08). URL: <http://sisp.nkras.ru/issues/2011/4/kuteinitsyna.pdf>.

13. Миляева Л. Г., Борисова О. В. Основные направления повышения конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда // Известия ИГЭА. 2009. №5. С. 157–161.

14. Полдолина М. Л. Как подготовить конкурентоспособного выпускника: монография. М.: Академия профессионального образования, 2003. 146 с.

15. Резник С. Д., Соколова А. А. Основы личной конкурентоспособности. М.: ИНФРА-М, 2010. 178 с.

16. Савенкова Т. И. Конкуренция вузов и конкурентоспособность специалистов как вектор движения образования на пути к прогрессу // Аудит и финансовый анализ. 2007. №1. С. 407–414.

17. Чернилевский Д., Моисеев В. Непрерывное образование. Второе высшее образование // Высшее образование в России. 2003. №4. С. 17–21.

18. Шилова М. И., Белых И. Л. Формирование конкурентоспособности выпускника вуза // Вестник ТПУ. 2010. Вып. 4. С. 39–45.

19. Эфендиев А. Г., Балабанова Е. С. Профессиональная карьера выпускников факультета менеджмента // Социологические исследования. 2010. №2. С. 100–110.

20. Franklin S. B. et al. Parallel Analysis: a Method for Determining Significant Principal Components // Journal of Vegetation Science. 1995. Vol. 6. No. 1. P. 99–106.

21. Olsson U. Maximum likelihood estimation of the polychoric correlation coefficient // Psychometrika. 1979. Vol. 44. P. 443–460.

22. R Development Core Team. R: A language and environment for statistical computing [Электрон. ресурс] // R Foundation for Statistical Computing. Vienna, 2013. URL: <http://www.R-project.org/>.

23. Ten Berge J. M. F., Krijnen W. P., Wansbeek T., Shapiro A. Some new results on correlation-preserving factor scores prediction methods // Linear Algebra and its Applications. 1999. Vol. 289. P. 311–318.

24. Zakie J., Saks A. Job search and social cognitive theory: the role of career-relevant activities // Journal of Vocational Behavior. 2009. Vol. 74. P. 117–127.

