

С. Д. Резник, А. А. Сочилова

РАБОТОДАТЕЛИ И СТУДЕНТЫ: О ПУТЯХ ФОРМИРОВАНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СТУДЕНЧЕСТВА¹

Рассматривается проблема низкой конкурентоспособности студенческой молодежи. Выявлены объективные требования предприятий-работодателей к качествам, обеспечивающим конкурентоспособность выпускников высших учебных заведений на рынке труда. Приведены результаты оценки уровня конкурентоспособности студенчества на основе опроса экспертов. Представлены механизмы управления конкурентоспособностью студенчества.

Ключевые слова: конкурентоспособность студента, управление конкурентоспособностью, высшее учебное заведение, стратегия поведения, тактика поведения, личные качества, работодатели.

S. D. Reznik, A. A. Sochilova

Employers and students: ways of formation of competitiveness students

The problem of competitiveness student-tion of youth. Identified the objective requirements of enterprises of employers to quality, and competitiveness of graduates. The results of evaluation of the level of competitiveness of the students based on a poll of experts and students. Presents the factors that ensure the competitiveness of students: the personal qualities the student, strategy and tactical behavior during training in higher education.

Key words: competitiveness, student management competitiveness, higher education, the strategy of conduct, the tactics of conduct, personal qualities, and employers.

Спрос на рынке труда на молодых специалистов определенного профиля и квалификации в современной России вступил в противоречие с традиционно сложившейся их подготовкой, с номенклатурой специальностей и специализаций. Временной горизонт прогнозирования экономического развития должен быть определенным образом синхронизирован с системой профессионального образования, учитывающей прогнозы перспективного спроса на отдельные профессии при планировании структуры подготовки кадров по профессиям и специальностям.

Фирмы, предприятия, учреждения и организации, включая и органы управления, формируют организованный спрос на специалистов и предъявляют его на рынке, а также устанавливают требования к своим будущим работникам с позиции профессиональных и должностных требований, определяют условия будущей трудовой деятельности выпускников.

На рынке студенты выступают продавцами, а работодатели — потребителями и покупателями, одновременно они же являются важнейшим механизмом формирования конкурентоспособности будущих специалистов.

Проблема конкурентоспособности студенческой молодежи — одна из важнейших и актуальнейших на сегодняшний момент. Наряду с проблемами трудоустройства и высокой конкуренции между молодыми соискателями рабочих мест существует проблема дефицита квалифицированных кадров. Спрос на профессиональных специалистов достаточно высок. Работодатели, испытывающие потребности в кадрах, отмечают, что найти хорошего специалиста очень непросто.

Для руководителя любого предприятия как работодателя главным определяющим критерием при приеме специалиста на работу является его профессионализм. У молодых специалистов

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта «Педагогические подходы к управлению конкурентоспособностью российского студента в период его обучения в вузе», проект № 10-06-28605а/В.

профессионализма еще нет, следовательно, им сложно рассчитывать на конкурентоспособность на рынке труда без специальной самоподготовки [2, 5, 6].

На основании выявленных особенностей мы определяем конкурентоспособность студента как интегративную характеристику личности, выраженную в достижении мотивов успеха; в знании о способах действий по достижению конкурентоспособности; в умении построить комфортное жизненное пространство. По своей сущности конкурентоспособность ассоциируется с успешностью человека как в профессиональной, так и в личной сферах.

В связи с этим на базе Пензенского государственного университета архитектуры и строительства (ПГУАС) реализуется научно-исследовательский проект, *цель* которого — разработка модели и механизмов управления конкурентоспособностью студенчества.

В рамках этой цели поставлены и решаются *следующие задачи*: рассмотреть теоретические и методологические основы управления конкурентоспособностью студенчества, раскрыть сущность и значение конкурентоспособности; провести анализ ситуации на рынке труда студенческой молодежи Пензенской области, провести исследование состояния уровня конкурентоспособности студентов вузов г. Пензы; раскрыть содержание практических приемов и механизмов, обеспечивающих формирование конкурентоспособности; разработать модель управления конкурентоспособностью студенчества.

Для исследования рынка студенческой молодежи и анализа проблемы управления конкурентоспособностью выявлены объективные требования предприятий-работодателей к качествам, обеспечивающим конкурентоспособность вузовских выпускников. Полнее представить требования предприятий и экономики в целом к молодым специалистам помогли мнения экспертов — руководителей организаций г. Пензы.

Общая направленность исследования сформулирована *основной гипотезой*: неплановое, хаотичное формирование будущих специалистов-студентов в период обучения в высшем учебном заведении приводит к тому, что на рынке труда молодые специалисты оказываются невостребованными работодателями из-за недостатка необходимых профессиональных личностных качеств и опыта реальной деятельности. Для повышения уровня конкурентоспособности студентам необходимо строить свою жизнь по системе, уметь управлять стратегией и тактикой своего поведе-

ния в период обучения, а также контролировать, развивать личностные качества.

Объектом исследования является система управления личной конкурентоспособностью студенчества в период обучения в высшем учебном заведении, включающая студенчество, вузы, работодателей, рынок труда.

Предметом исследования выступили организационно-экономические отношения, возникающие в результате формирования личной конкурентоспособности студенчества в период обучения в высшем учебном заведении.

В рамках исследования проанализированы факторы, влияющие на личную конкурентоспособность студентов в период обучения в высшем учебном заведении, проведена оценка конкурентоспособности студентов потребителями-работодателями, сделан анализ качественных характеристик потребностей работодателей в молодых специалистах, проанализированы основные тенденции на рынке труда.

Современные работодатели нуждаются в специалисте, способном к принятию нестандартных решений, к постоянному самообучению и самосовершенствованию, к умению гибко адаптироваться в меняющемся жизненном поле.

Особого внимания заслуживает выявление объективных требований к квалификационным качествам со стороны предприятий, куда направляются выпускники. Источником, который бы позволил полнее представить требования экономики к специалистам, является изучение мнений руководителей организаций о совокупности способностей и качеств рабочей силы, в наибольшей степени удовлетворяющих потребности этих организаций.

В соответствии со значимостью, длительностью влияния, а также умением управлять самостоятельно каждым из факторов авторы выделили три группы факторов конкурентоспособности.

Личные качества студента: лидерские качества; целеустремленность; коммуникабельность; стремление к инновациям; наличие творческих способностей; работа в команде; высокая степень обучаемости; мобильность.

Стратегия поведения студента: фундаментальная подготовка по направлению обучения; формирование жизненного успеха; формирование навыков организаторской деятельности; развитие предпринимательских способностей; освоение будущей профессиональной деятельности с первого дня обучения; постоянное формирование долговременных деловых связей; использование

современных технологий формирования плана жизни и деловой карьеры; поддержание высокого уровня работоспособности; обеспечение семейного благополучия; создание положительной репутации; контроль факторов, влияющих на жизненное везение и удачу; постоянный самоконтроль результатов и процессов личной жизнедеятельности.

Тактика поведения студента: освоение технологий обучения в современном вузе; личная организованность; разработка и применение техники личной работы; составление планов личной деятельности на год, месяц, недели, дни; расширение личного кругозора, умение быть интересным; повышение собственной привлекательности: культура, этикет общения и поведение [6, с. 43–45].

В исследовании использован метод экспертных оценок. И экспертам, и самим студентам были предложены 26 факторов, оказывающих влияние на управление конкурентоспособностью студенчества в период обучения в высшем учебном заведении. По каждому из факторов был составлен отдельный блок вопросов, а также произведена суммарная оценка влияющих факторов.

Генеральная совокупность экспертов представлена 50 организациями — работодателями г. Пензы. Мужчины составили 70 % (35 чел.) опрошенных, а женщины — 30 % (15 чел.).

Все эксперты занимают управленческие должности в организациях Пензы, а именно: собственники бизнесов и генеральные директора — 30 % (15 чел.), заместители директоров, директора — 34 % (17 чел.), коммерческие директора — 20 % (10 чел.), руководители отделов персонала — 16 % (8 чел.). Анкетирование было проведено в организациях различных сфер деятельности: торговля — 30 % (15 чел.); промышленность — 14 % (7 чел.); услуги — 30 % (15 чел.); сельское хозяйство — 6 % (3 чел.); строительство — 16 % (8 чел.); транспорт — 4 % (2 чел.).

В целях изучения основных тенденций рынка труда студенческой молодежи и факторов конкурентоспособности было опрошено 400 студентов высших учебных заведений. Для исследования были выбраны 180 юношей и 220 девушек — студенты 4-х и 5-х курсов дневных очных отделений пяти ведущих крупнейших вузов: Пензенского государственного университета, Пензенского государственного университета архитектуры и строительства, Пензенского государственного педагогического университета, Пензенской государственной технологической академии.

31 % респондентов, принявших участие в опросе, обучаются на экономических специальностях. Как выяснилось, именно экономическое направление сегодня пользуется наибольшей популярностью у студентов и именно этой специальности обучают сегодня в каждом вузе. По другим направлениям студенты обучаются согласно профилю вуза: в педагогическом это социальная педагогика/психология (11 %), в строительном — автомобильно-дорожные специальности (11 %).

При исследовании уровня студенческой конкурентоспособности был проведен анализ личных качеств студентов. Студентам и экспертам было предложено оценить по 10-балльной шкале личные качества, способствующие, по их мнению, повышению личной конкурентоспособности студенчества (табл. 1).

Выявились следующие результаты: студенты считают, что самыми важными личными качествами, влияющими на конкурентоспособность, являются стремление к инновациям, лидерские качества, мобильность. По мнению экспертов, таковыми являются целеустремленность, умение работать в команде, высокая степень обучаемости, мобильность.

Далее оценивались стратегия и тактика поведения студентов. 50 % студентов отметили у себя наличие организаторских качеств, 12 % студентов затруднились ответить на вопрос, 20 % заявили об отсутствии данных качеств или их слабом уровне, но при этом назвали ряд других качеств, по их мнению, более значимых для повышения конкурентоспособности (высокий интеллект, желание учиться и т. п.). 50 % экспертов-работодателей отметили отсутствие организаторских качеств у студентов или их неразвитость, и только 20 % определили наличие хороших организаторских качеств (табл. 2).

При опросе о технологиях обучения в современном вузе выяснилось, что большая часть студентов (67 %) оценивают современную систему обучения в вузе на «хорошо»; 20 % студентов считают, что система обучения находится на высшем уровне (оценка «отлично»), и лишь 13 % опрошенных дали удовлетворительную оценку существующей системе обучения.

По оценке работодателей, большинство выпускников вузов не отвечают требованиям рынка.

При оценке уровня развития кругозора студентов среди респондентов было проведено исследование предпочтений источников получения информации. Так, 21 % студентов используют Интернет, 79 % студентов предпочитают черпать

Таблица 1

Оценка студентами и работодателями качеств, способствующих повышению конкурентоспособности, баллы (по 10-балльной системе)

№ п/п	Качества	Студенты	Работодатели
1	Лидерские качества	9	8
2	Целеустремленность	7	10
3	Коммуникабельность	6	9
4	Стремление к инновациям	10	7
5	Наличие творческих способностей	7	9
6	Работа в команде	8	10
7	Высокая степень обучаемости	8	10
8	Мобильность	9	10
	<i>Средний балл</i>	8	9

Таблица 2

Оценка студентами и работодателями уровня организаторских качеств современных студентов, %

№ п/п	Вариант ответа	Студенты	Работодатели
1	Очень хороший (высокий)	50	20
2	Средний	8	30
3	Слабо развиты	20	50
4	Затрудняюсь ответить	12	—
	<i>Всего</i>	100	100

информацию в ходе общения с интересными людьми, 57 % респондентов предпочитают получать информацию из телевизионных программ. Огорчает тот факт, что чтение книг и журналов выбрали только 23 %.

Анализ стратегии поведения студентов в период обучения показал, что 83 % студентов стремятся к успеху, 17 % — затруднились ответить на вопрос; 32 % студентов — оптимисты, 23 % — скорее оптимисты, чем пессимисты, 45 % — скорее пессимисты, чем оптимисты.

Большинство считают конкурентоспособным того студента, кто уже в студенческие годы смог найти достойную работу (55 %), некоторые считают залогом успеха хорошую учебу (20 %), а остальные — активную общественную деятельность и начинания, касающиеся реализации жизненных целей (25 %).

По мнению большинства, активная учебная и научная деятельность студента является одной из главных составляющих его дальнейшего успеха, а сочетание отличной учебы, тяги к новым знаниям с участием в конференциях и семинарах, победами в конкурсах и олимпиадах способно обеспечить успех в студенческие годы.

Необходимым качеством в процессе достижения жизненного успеха студента является самосовершенствование.

На основе данных проведенного исследования создан социальный портрет современного студента, обучающегося в Пензе. Прежде всего, пензенский студент ориентирован на такие ценности, как здоровье, интересная работа и счастливая семейная жизнь.

Для него имеет большое значение высокий заработок, личная свобода и возможность творчества. В то же время рейтинг такой ценности, как высокий заработок, занимает только четвертое место в перечне ценностей. Третью группу ценностей составляют продвижение по службе, престижная работа, овладение знаниями и культурой. Менее всего для студентов имеют значение такие ценности, как социальное равенство и служение людям. Анализ результатов опроса показал, что ведущие места в качестве ориентиров занимают факторы реализации своих способностей, а также достижения социального успеха, высокого положения в обществе.

Третье место по значимости занимает желание стать богатым, материально независимым.

Приблизительно равное количество студентов хотят стать специалистами высокой квалификации и жить в свое удовольствие. Большинство студентов учатся для того, чтобы иметь в будущем интересную работу и высокую зарплату — 41,7 %. В то же время в процессе опроса студенты продемонстрировали, что вектор мотивации обучения направлен на личностные интересы, поскольку примерно одинаковое количество респондентов целью обучения назвали самосовершенствование и получение знаний — 16,9 % и 18,3 %.

Анализ мнений работодателей и студентов позволил сформулировать следующие выводы.

Чтобы быть востребованными и конкурентоспособными, молодые специалисты должны обладать [2, с. 14]:

- достаточными практическими и теоретическими знаниями и навыками, для того чтобы обеспечить высокую производительность труда, снизить непроизводительные затраты предприятия на дообучение и переподготовку кадров или оправдать затраты средств на подготовку специалистов (при заключении договоров с вузами);

- развитыми профессиональными качествами, аналитическими способностями, системностью мышления, способностью работать с большим объемом информации, быстро переключаться и решать сложные задачи в стрессовых ситуациях при выполняемой ими работы (инициативность, организаторские способности и т. д.);

- высокой работоспособностью, что предполагает наличие крепкого здоровья и физической выносливости.

Позиция работодателя на рынке отличается большей структурированностью требований. При оценке конкурентоспособности специалиста учитываются: профессионализм; опыт работы; знание современных технологий и оборудования, метрологического обеспечения; знание нормативных документов, современных методов менеджмента; знание основ корпоративной культуры и способность работать в команде; лидерские качества и осознание своей значимости в достижении общей цели предприятия, организации, компании; добросовестное отношение к выполнению своих обязанностей; знание иностранных языков; владение информационными технологиями; общее развитие, культурный уровень; инициативность, креативность [3, 7].

На основе ответов студентов и экспертов были определены усредненные значения каждого из факторов конкурентоспособности и суммарное значение. Исследование показало, что

уровень конкурентоспособности студенчества пока достаточно низкий. По оценке экспертов, уровень конкурентоспособности студентов составляет 54 % из 100 % возможных (табл. 3).

По оценке студентов, уровень их конкурентоспособности составляет 68 % из 100 %.

Рассматривая факторы и критерии конкурентоспособности молодых специалистов на современном рынке труда, следует выделить четыре позиции: квалификация, профессиональная компетентность, уровень полученных знаний; мотивация; культура (ценности и уровень развития); поведенческие характеристики (поведение на рынке труда), жизненная ориентация (наличие плана жизни и карьеры, определение жизненных целей и целей трудоустройства).

С другой стороны, на рынке востребованы и конкурентоспособны специалисты, владеющие следующими качествами:

- мыслительные качества — это сильные аналитические способности, системность, гибкость мышления, креативность, умение справляться с большим объемом информации и находить сложные решения в трудной ситуации;

- коммуникативные навыки — умение вести деловые переговоры для достижения результата, умение взаимодействовать с людьми, способность подать свою точку зрения наиболее эффективно, повести людей за собой, наличие долговременных связей;

- организаторские навыки — умение спланировать собственную деятельность и деятельность группы, умение поставить задачи, распределить усилия и задания, проконтролировать достижение результата, способность прогнозировать ситуацию, способность справляться с большим количеством дел;

- личностные качества — работоспособность, культура и интересы, семейное благополучие, умение взять ответственность за свои дела и за группу, высокая мотивация к достижению, стремление к развитию и успеху и т. д. [3, 4, 6].

Сегодня рынок кроме высокого профессионализма требует от молодого специалиста еще и особой ответственности, психологической готовности к различным сложным ситуациям. Значительную роль играет необходимость постоянно самосовершенствоваться как в профессиональном плане, так и в личностном.

Базовой основой качеств, определяющих конкурентоспособность личности, является ее способность к творческому саморазвитию и творческой самореализации. Становлению человека как конкурентной личности будет способство-

Оценка конкурентоспособности студенчества, %*

№ п/п	Показатель	Работо- датели	Студенты
Личные качества студента			
1	Лидерские качества	40	70
2	Целеустремленность	55	70
3	Коммуникабельность	60	80
4	Стремление к инновациям	70	70
5	Наличие творческих способностей	60	70
6	Работа в команде	60	80
7	Высокая степень обучаемости	50	70
8	Мобильность	60	80
<i>Итоговый показатель по личным качествам</i>		57	74
Тактика поведения студента в период обучения			
9	Освоение технологий обучения в вузе: освоение учебной программы, участие в общественной, научной и культурной жизни вуза	50	60
10	Личная организованность: разработка и применение техники личной работы	40	60
11	Составление планов личной деятельности на периоды и контроль за их исполнением	30	60
12	Расширение личного кругозора	70	90
13	Повышение собственной привлекательности: культура, этикет общения и поведение.	75	70
<i>Итоговый показатель по тактике</i>		75	68
Стратегия обучения студента в период обучения			
14	Фундаментальная подготовка по направлению обучения	60	70
15	Стремление к жизненному успеху	40	70
16	Формирование навыков организаторской деятельности	60	80
17	Развитие предпринимательских способностей	50	60
18	Освоение будущей профессиональной деятельности с первого дня обучения	50	50
19	Формирование долговременных деловых связей	55	65
20	Использование современных технологий формирования плана жизни и деловой карьеры	45	50
21	Поддерживание высокого уровня работоспособности	60	60
22	Обеспечение семейного благополучия	65	60
23	Создание положительной репутации	50	65
24	Контроль факторов, влияющих на жизненное везение и удачу	50	60
<i>Итоговый показатель по стратегии</i>		57	61
Итоговый показатель уровня конкурентоспособности		54	68

* Работодателям и студентам предлагалось ответить на вопросы о факторах конкурентоспособности и оценить их реальный уровень.

вать переход образования в самообразование, воспитания — в саморазвитие, а развития — в творческое саморазвитие и творческую самореализацию личности [1, с. 34].

Результативность конкурентной деятельности тем выше, чем глубже человек осознает ее личную и социальную значимость.

Полученные результаты свидетельствуют о необходимости разработки механизмов управления конкурентоспособностью и совершенствованием личных качеств студентов, стратегии и тактики их поведения в период обучения в вузе.

Итогом научно-исследовательской работы стали разработанные механизмы — рекомендации

для студентов по управлению конкурентоспособностью. На основе изученных моделей конкурентоспособности, а также анализа мнений работодателей и деятельности студентов авторами на базе Пензенского государственного университета архитектуры и строительства были определены основные механизмы, влияющие на конкурентоспособность современного студента. В соответствии со значимостью, длительностью влияния, а также умением управлять самостоятельно каждым из этих механизмов авторы выделили две группы механизмов.

На формирование конкурентоспособности оказывают влияние следующие стратегические механизмы: фундаментальная подготовка по направлению обучения; формирование жизненного успеха; формирование навыков организаторской деятельности; развитие предпринимательских способностей; освоение будущей профессиональной деятельности с первого дня обучения; постоянное формирование долговременных деловых связей; использование современных технологий формирования плана жизни и деловой карьеры; поддержание высокого уровня работоспособности; обеспечение семейного благополучия; создание положительной репутации; контроль факторов, влияющих на жизненное везение и удачу; постоянный самоконтроль результатов и процессов личной жизнедеятельности.

Непосредственное влияние на становление и самореализацию личности оказывают тактические механизмы: освоение технологий обучения в современном вузе; личная организованность: разработка и применение техники личной работы; составление планов личной деятельности на год, месяц, недели, дни; расширение личного кругозора, умение быть интересным; повышение собственной привлекательности (культура, этикет общения и поведение) [3, 4, 6].

Все эти факторы тесно взаимосвязаны и способствуют формированию конкурентоспособного молодого специалиста.

Результаты настоящей работы нашли отражение в методических разработках кафедры менеджмента ПГУАС. На основе проведенных исследований и разработанных механизмов по управлению конкурентоспособностью создано учебное пособие для студентов «Основы личной конкурентоспособности» [6].

На базе кафедры менеджмента в течение нескольких лет реализуется инновационная образовательная программа «Комплексная система непрерывной практической подготовки и трудо-

устройства студентов высших учебных заведений», представляющая собой цикл образовательных проектов: «Непрерывный мониторинг рынка труда и рынка образовательных услуг», «Интенсивное введение в специальность на младших курсах», «Студенческий учебно-научно-производственный отряд “Менеджер”», «Организация и управление дипломным проектированием», «Рейтинговая система оценки и стимулирования качества практической подготовки студентов», «Содействие практической подготовке и трудоустройству студентов на основе разработки и реализации системы взаимодействия выпускающей кафедры вуза и работодателей».

Внедренный на кафедре менеджмента инновационный проект направлен на формирование конкурентоспособных выпускников, с новым мировоззрением, способных начать планировать свою карьеру и жизнедеятельность с первого года обучения в вузе.

Кафедра менеджмента обеспечивает студентов социальной поддержкой, что отражается на формировании их конкурентоспособности. Поддержка осуществляется на основе ряда реализованных образовательных проектов: «Управление личной карьерой», «Формирование у студентов современной организационной культуры», «Обучение искусству управления собственной жизнедеятельностью», «Обучение студентов искусству управления семейной экономикой и домашним хозяйством», «Обучение использованию гендерных особенностей для самопродвижения женщин в менеджменте и бизнесе».

Научная новизна работы состоит в разработке системы и механизмов управления конкурентоспособностью российского студенчества, а также в разработке специальной концепции, определяющей формирование у студентов конкурентных преимуществ.

Современные работодатели заинтересованы в специалисте, который способен к принятию нестандартных решений, к постоянному самообучению и самосовершенствованию, к умению гибко адаптироваться в меняющемся жизненном поле. Использование разработанных рекомендаций может способствовать повышению уровня конкурентоспособности студенчества в рыночной системе. Конкурентоспособные молодые кадры — путь к успеху не только отдельной организации, но и всего государства в целом.

1. Андреев В. И. Конкурентология : учеб. курс для творческого саморазвития конкурентоспособности. — Казань : Центр инновационных технологий, 2004.

2. Никитина Н. Ш., Щеглов П. Е. Качество высшего образования. Риски при подготовке специалистов // Университетское управление: практика и анализ. 2003. № 1. С.13–19.

3. Миляева Л. Г., Маркелов О. И., Подольная Н. П. Комплексный анализ современных проблем занятости и безработицы : монография. Барнаул : Изд-во Алт. гос. техн. ун-та, 2002. С. 86.

4. Резник С. Д. Пути повышения конкурентоспособности студентов и выпускников высших учебных заведений на рынке труда // Вестн. Нижегород. ун-та

им. Н. И. Лобачевского. Сер. Инновации в образовании. 2006. № 1. С. 290–296.

5. Резник С. Д. Интенсивное содействие экономической самостоятельности, конкурентоориентированности и трудоустройству студентов: опыт выпускающей кафедры высшего учебного заведения // Университетское управление: практика и анализ. 2009. № 3. С. 43–53.

6. Резник С. Д., Сочилова А. А. Основы личной конкурентоспособности. М. : ИНФРА-М, 2009. 256 с.

7. Сотникова С. И., Немцева Ю. В. Конкурентоспособность персонала как объект управления // Вестн. Омск. ун-та. Сер. Экономика. 2003. Вып. 4.

8. Сотникова С. И. Конкурентоспособность рынка труда: генезис социально-экономического содержания // Маркетинг в России и за рубежом. 2006. № 2.

