

УДК 378.1

## **ПРИКЛАДНОЙ АСПЕКТ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ БИЗНЕС-ОРИЕНТИРОВАННОЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ**

**Касымова Ю.Н., Селина О.В.**

*ФГБОУ ВПО «Уральский государственный университет путей сообщения», Екатеринбург, Россия (620034, Екатеринбург, ул. Колмогорова, 66), yukasymova@mail.ru*

**В данной статье рассматривается прикладной аспект совершенствования системы формирования бизнес-ориентированной конкурентоспособности выпускников вузов на трех уровнях: руководства вуза, выпускающей кафедры и личной самореализации студента. Взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг не организовано таким образом, чтобы исключить ситуацию невостребованности выпускников на стадии окончания высших учебных заведений. Данная проблема достаточно остра на данный момент. Предложенные в статье меры помогут в краткосрочном периоде сформировать принципиально новую систему подготовки кадров, основанную на долгосрочном прогнозировании ситуации на рынке труда и заинтересованную в повышении конкурентоспособности востребованных выпускников. Также они позволят избавиться от «переизбытка» трудовых ресурсов по невостребованным специальностям и обеспечить подготовку конкурентоспособных специалистов.**

Ключевые слова: конкурентоспособность, рынок труда; труд; взаимодействие; вуз; эффективность; спрос и предложение на рынке труда.

## **APPLIED ASPECTS OF IMPROVING THE SYSTEM OF FORMATION OF A BUSINESS-ORIENTED COMPETITIVENESS OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS**

**Kasymova Y.N., Celina O.V.**

*«Ural State University of Railway Transport», Ekaterinburg, Russia (620034, Ekaterinburg, Kolmogorova St, 66), yukasymova@mail.ru*

**This article discusses the applied aspect of improving the system of formation of business-oriented competitiveness of graduates at three levels: the university management, issuing department and the student's personal fulfillment. The interaction of the labor market and the education market is not organized in such a way as to prevent the situation unclaimed graduates at the stage end of higher education institutions. This problem is particularly acute at the moment. The proposed measures will help in the article in the short term to form a fundamentally new system of training, based on the long-term forecasting of the labor market and are interested in enhancing the competitiveness of sought-after graduates. Also, they will get rid of "excess" labor resources on unclaimed professions and provide training of competitive specialists.**

Keywords: competitiveness, the labor market; labor; interaction; the institution; efficiency; supply and demand in the labor market.

Развитие рыночных отношений в России все более инициирует процессы развития современного образования. Возрастающая роль человеческого капитала является основным из факторов экономического развития. В рамках концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года подчеркивается, что России необходимо повышать свой уровень конкурентоспособности на мировом уровне за счет повышения качества подготовки профессиональных кадров, повышения «уровня их социализации и кооперационности» [4].

Глобальная мировая конкурентоспособность напрямую зависит от компонентов ее составляющих. Так, конкурентоспособность предприятия, отрасли связана с конкурентоспособностью специалистов, выпускников вузов и т.д. Процесс «создания»

конкурентоспособного выпускника – процесс системный, комплексный и трудоемкий.

В связи с этим на региональных рынках труда наблюдаются постоянно возрастающие требования работодателей к выпускникам вузов, которые заключаются не только во владении определенным набором знаний, но и перечнем необходимых личностных, творческих, практико-ориентированных характеристик [3].

Взаимодействие рынка труда и рынка образования не организовано таким образом, чтобы исключить ситуацию невостребованности выпускников на стадии окончания высших учебных заведений. Эта проблема достаточно остра и вызвана многими причинами, такими как высокий уровень конкуренции между вчерашними студентами, низкий уровень знаний, и, как было сказано ранее, несоответствие требованиям работодателей. Рынок труда непредсказуем, и постоянные изменения в спросе на рабочую силу влекут за собой ситуацию, когда огромное количество выпускников различных специальностей и направлений подготовки вынуждены обращаться в службу занятости, расходовать дополнительные средства: личные, предприятия и государства – на переобучение.

Поэтому во избежание массовости этих процессов необходимо создание организационного механизма взаимодействия вузов и рынка труда. Данный механизм должен основываться на интеграции мероприятий двух субъектов: высшего учебного заведения и работодателя (предприятия). Вуз рекомендуется рассматривать как синтез уровней: руководства вуза, выпускающих кафедр и непосредственно студентов (рис. 1). Меры, реализуемые на каждом их вышеперечисленных уровней, позволят реализовать новый инновационный подход к решению накопившихся проблем [6].

### **ВУЗ**

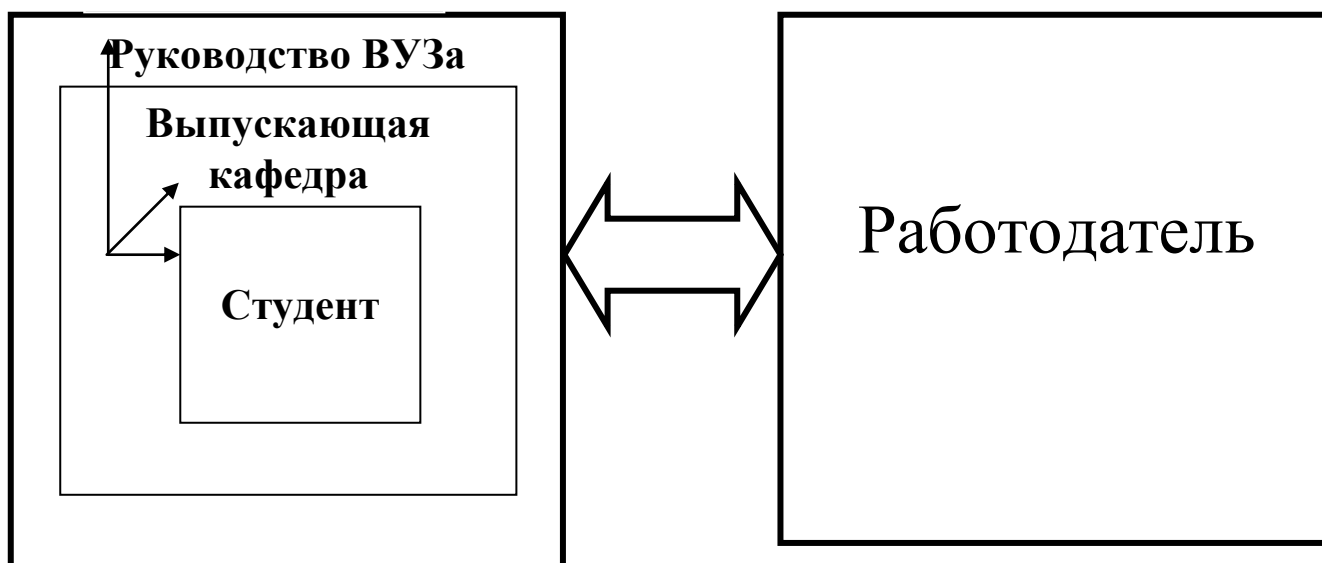


Рис. 1. Механизм взаимодействие вузов и рынка труда

Необходимо применение следующих мер, которые позволят достичь эффективного

взаимодействия между вузами и работодателями:

На уровне руководства вуза:

1. Оценка состояния рынка труда: востребованных профессий, требований работодателей.
2. Корректировка программ обучения в соответствии с требованиями работодателей и ситуации на рынке труда.
3. Организация взаимодействия выпускающих кафедр с ведущими предприятиями различных отраслей хозяйства.
4. Организация практик, стажировок студентов на ведущих предприятиях отрасли.
5. Разработка курсов для студентов для повышения уровня владения иностранными языками, компьютерными программами, навыками ораторского мастерства и развития личных профессиональных качеств.
6. Регулярное проведение в вузе мероприятий с привлечением работодателей.
7. Повышение эффективности функционирования центров содействия трудоустройству студентов: взаимодействие с работодателями и службами занятости.
8. Разработка веб-страницы с информацией о содействии трудоустройству выпускников (размещение предложений работодателей, резюме и «портретов» студентов и т.д.).
9. Внедрение контроллинга динамики показателей бизнес-ориентированной конкурентоспособности.

На уровне выпускающей кафедры:

1. Привлечение работодателей для проведения тренингов и семинаров о предстоящей профессиональной деятельности, о состоянии отрасли с целью «устранения» запаздывания полученных знаний и корректировки их от первоисточника.
2. Проведение экскурсий по предприятиям отрасли с привлечением ведущих руководителей.
3. Написание учебно-методических пособий, рекомендаций, рабочих учебных программ научно-педагогическими кадрами совместно с ведущими представителями работодателя.
4. Оценка уровня конкурентоспособности студентов и принятие мер, направленных на его повышение:
  - 1) Последовательный мониторинг уровня конкурентоспособности студентов на основе комплексной методики оценки, предложенной автором.
  - 2) Отслеживание изменений в приращении знаний студентами, накоплении практического опыта, развитии личностных качеств: лидерских, коммуникативных, творческих и т.д.
  - 3) Информирование студентов об их текущем уровне конкурентоспособности.
  - 4) Расчет интегрального показателя конкурентоспособности выпускников с целью выявления «лучших из лучших».
5. Представление «портрета выпускника», то есть своеобразного резюме, разработанного

студентом, включающего личные достижения за время обучения, например, участие в олимпиадах, конференциях, научной и творческой деятельности вуза, средний балл диплома, характеристику личных качеств. Данный документ позволит работодателю наиболее полно оценить потенциального работника и в условиях конкуренции отобрать претендента, наиболее подходящего на вакантную должность [2].

На уровне студента:

1. Самосовершенствование и самореализация.
2. Осознание важности личной жизненной позиции для достижения успехов.
3. Стремление к получению знаний, практических навыков.
4. Постоянный контроль персонального уровня конкурентоспособности.
5. Участие в научной деятельности, общественной жизни университета.
6. Получение дополнительного образования (курсы, семинары).
7. Создание собственного «портрета студента».

В свою очередь работодатель заинтересован в:

1. Поддержке мероприятий, проводимых вузом – потенциальным источником квалифицированных кадров для данного предприятия.
2. Предоставлении мест практик и стажировок для студентов, а также, по возможности – рабочих мест на неполный рабочий день для получения студентами ценного опыта работы.
3. Разработке требований к студентам для получения вакантных должностей.
4. Участии в написании учебно-методических пособий, рекомендаций, рабочих учебных программ совместно с научно-педагогическими кадрами вуза [5].
5. Оказании содействия центру трудоустройства студентов вуза.

По результатам проведенного анализа предлагается использовать модель установления соотношения между спросом и предложением регионального рынка труда по отраслевым сегментам (рис. 2).

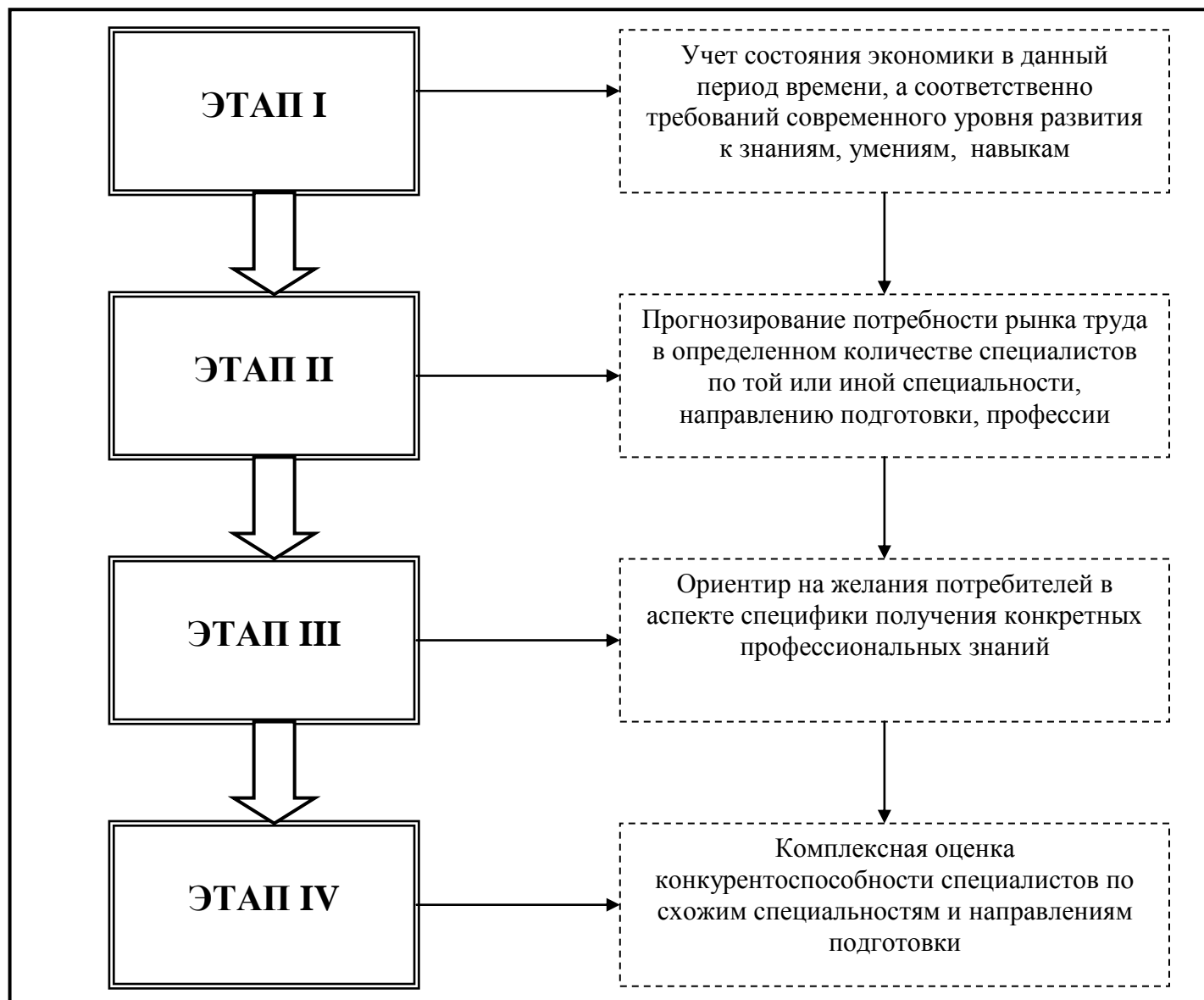


Рис. 2. Этапы установления соотношения между спросом и предложением регионального рынка труда по отраслевым сегментам

Только при сотрудничестве и предъявлении взаимных требований возможно достичь желаемого результата, избавиться от «переизбытка» трудовых ресурсов по невостребованным специальностям, обеспечить подготовку конкурентоспособных специалистов [1].

Подводя итоги, можно сказать, что если удастся в краткосрочном периоде сформировать принципиально новую систему подготовки кадров, основанную на долгосрочном прогнозировании ситуации на рынке труда и заинтересованную в повышении конкурентоспособности востребованных выпускников, то только тогда можно будет увидеть результаты решения общероссийской задачи по повышению конкурентоспособности национальной экономики.

#### Список литературы

1. Касымова Ю.Н. Анализ рынка труда как один из факторов оценки системы подготовки кадров в регионе (на примере Свердловской области) // Управление экономическими системами: электронный научный журнал, 2013. – № 54(6). – С. 23. Эл. доступ: <http://www.uecs.ru/economika-truda/item/2200-2013-06-18-11-10-25>.
2. Касымова Ю.Н. Модель конкурентоспособности выпускника и система показателей ее оценки / Касымова Ю.Н., Рачек С.В. // Дискуссия. – Екатеринбург: ООО «Издательский дом «Ажур». – 2012. – № 12(30). – С. 77–80.
3. Касымова Ю.Н. Формирование бизнес-ориентированной конкурентоспособности выпускников при переходе к инновационному типу экономики / Касымова Ю.Н., Рачек С.В. // Креативная экономика. – 2014. – № 7 (91). – С. 124–130. Эл. доступ: <http://www.creativeconomy.ru/articles/32566/>
4. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Эл. доступ к ресурсу: [http://base.garant.ru/194365/#block\\_1000](http://base.garant.ru/194365/#block_1000)
5. Лapidус Б.М., Шкурина Л.В. Подготовка экономистов-менеджеров для железнодорожного транспорта // Экономика железных дорог. – 2001. – № 8. – С. 21-26.
6. Матвеева Т.В., Турчанинова Г.В., Машкова Н.В. Механизм повышения конкурентоспособности системы дополнительного профессионального образования в условиях усиления глобальной конкуренции / Материалы III межд. науч.-практ. конференции «Проблемы обеспечения безопасного развития современного общества». – Екатеринбург. – 2012.

**Рецензенты:**

Рачек С.В., д.э.н., профессор, зав. кафедрой «Экономика транспорта», г. Екатеринбург.

Антропов В.А., д.э.н., профессор кафедры «Управление в социальных и экономических системах», ФГБОУ ВПО УрГУПС, г. Екатеринбург.