

На правах рукописи

ДМИТРИЕВА ЮЛИЯ АЛЕКСАНДРОВНА

**ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ  
ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ  
«УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ» НА РЫНКЕ ТРУДА**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством  
(специализация 8 - экономика труда)

**Автореферат**

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

**Москва – 2010**

Диссертация выполнена на кафедре “Управление персоналом”  
Государственного университета управления

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Научный руководитель  | заслуженный деятель науки РФ,<br>доктор экономических наук,<br>профессор Кибанов Ардальон Яковлевич  |
| Официальные оппоненты | доктор экономических наук, профессор<br>Столярова Валентина Александровна<br><br>кандидат экономических наук,<br>доцент Корсакова Алла Александровна |
| Ведущая организация   | Московская академия государственного<br>и муниципального управления  |

Защита состоится “09” июня 2010 года в 14 часов на заседании диссертационного совета Д 212.049.03 по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата экономических наук Государственного университета управления по адресу: 109542, Москва, Рязанский проспект, 99, Зал заседаний Ученого Совета.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Государственного университета управления и на сайте ГУУ ([www.guu.ru](http://www.guu.ru)).

Автореферат разослан “29” апреля 2010 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета Д 212.049.03  
кандидат экономических наук, доцент

Каштанова Е.В.

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность исследования.** В условиях социально-экономических трансформаций современного российского общества выпускники вузов, имея диплом высшего профессионального образования, зачастую оказываются невостребованными на рынке труда. Данное обстоятельство обусловлено, с одной стороны некоторой обособленностью высшего образования от реальных запросов рынка труда, а с другой стороны, отсутствием функционировавших прежде механизмов распределения выпускников вузов по организациям. Заложницей такой ситуации становится молодежь.

За последние два года рынок труда претерпел значительные изменения, в большей степени обусловленные экономическим кризисом. Положение выпускников вузов на рынке труда характеризуются неоднозначностью, что обусловлено специфичностью направлений подготовки выпускников и их востребованностью на рынке труда. Так, согласно результатам различных исследований, невостребованность выпускников вузов достигает от 28 до 50%, а по некоторым специальностям – и до 70%. Обозначенную тенденцию подтверждают и данные статистики. Из 1,5 млн. выпускников вузов востребованы отечественным рынком труда только треть.

На российском молодежном рынке труда ситуация согласно экспертным оценкам выглядит достаточно напряженной, сохраняющей тенденции к ухудшению. В условиях кризиса многие крупные компании закрывают или сокращают программы привлечения молодых специалистов, в результате чего количество предложений для выпускников вузов снизилось в несколько раз. Коренные изменения произошли и в сегменте управления персоналом, специалисты которого до недавнего времени считались весьма востребованными.

В ситуации превышения предложения рабочей силы на рынке труда, сформированного в основном за счет специалистов по управлению персоналом со стажем, выпускникам, только что окончившим вуз и преимущественно не имеющих опыта работы по специальности, достаточно сложно выдержать конкуренцию и претендовать на качественные рабочие места.

Сложившуюся ситуацию может исправить система образования, если она будет способствовать формированию в выпускнике вуза конкурентоспособного, оптимистично настроенного, способного к конструктивному действию специалиста. В связи с этим проблема формирования конкурентоспособности будущих специалистов обозначена Правительством РФ как одна из актуальных проблем, стоящих перед высшей школой в период происходящей модернизации образования, что отражено в принятой Концепции модернизации образования.

В связи с вышесказанным разработка теоретических, методических и практических рекомендаций по повышению уровня конкурентоспособности выпускников вузов является чрезвычайно актуальной и имеет большую

практическую значимость для совершенствования подготовки специалистов в высшей школе.

**Степень разработанности проблемы.** Диссертационное исследование базируется на анализе научных трудов как зарубежных, так и российских ученых.

Экономическая природа и сущность конкурентоспособности раскрываются в работах А. Армстронга, Ф. Котлера, Р. Коха, М. Портера.

Проблемам конкурентоспособности выпускников на рынке труда посвящены работы российских ученых О.А. Александровой, М. Вражновой, Г. Зборовского, И. Ивановой, О.В. Киржбаум, Н.А. Лоншаковой, Л.И. Мошкович, А.В. Новачук, Н. Нуриева, С.Д. Резника, М. Скоробогатовой, Е. Шуклиной и др.

Большую практическую ценность представляют труды ученых, разработавших методические подходы к оценке уровня конкурентоспособности выпускников вузов, Е.В. Масленниковой, Н. Нуриева, В.А. Оганесова, М.Л. Полдолиной, Т.И. Савенковой, А. Степусь, С.И. Сотниковой, А.В. Чистяка, О.А. Ткачевой, Т.В. Черняка, Д.В. Чернилевского, О.А. Шавандиной, В.И. Шаповалова и др.

Важное значение имеют работы исследователей, посвященные выделению критериев оценки качественных характеристик выпускников вузов. Позиция работодателей относительно качественных характеристик выпускников вузов отражена в исследованиях А. Гнетневой, Н. Григорьевой О. Дымарской, А. Жигадло, М. Лемуткиной, О.А. Лышовой, М. Филь. С позиции вуза к качественным характеристикам выпускников вузов подходят в своих работах исследователи О. Берестнева, Н.Я. Гарафутдинова, З.А. Капелюк, Н.Р. Кельчевская, М.Г. Сергеева, П.Е. Щеглов.

На необходимость модернизации российского образования указывают в своих работах М. Воскобойникова В. Кижеватова, Н.В. Маланичева, Э. Манушин, Н.Л. Титова.

Положению молодежи на рынке труда, ее социального статуса посвящены исследования Е.М. Аврамовой, Г.И. Лазарева, М. Новиковой, В.А. Карпец, П.В. Романова, А.Ю. Слепухина, Т.О. Разумовой, С. Сухова, А. Ряховского, Е. Таюрской, Н. Чепиль и др.

Различным аспектам государственной политики занятости и вопросам трудоустройства выпускников вузов посвящены работы ученых и практиков А. Долговой, И. Жуковой, В.В. Екомасова, В.В. Елисеева, Е. Ильясова, К.Г. Кязимова, Д. Макарова, И.И. Турдубекова, О.В. Щегулиной.

Механизмы взаимодействия рынка труда и высшей школы анализируются в трудах И. Артюшиной, С.М. Астаховой, Т.Б. Беляевой, В. Казерина, Г.А. Лукичева, Л. Чижовой, М.В. Юрасовой и др.

На сегодняшний день недостаточно исследованными остаются теоретические и прикладные аспекты оценки уровня конкурентоспособности выпускников вузов, учитывающие как требования государственных образовательных стандартов, так и требования работодателей. В частности, нет однозначного понимания понятий «выпускник вуза», «конкурентоспособность выпускника вуза», отсутствует классификация факторов, оказывающих

воздействие на конкурентоспособность выпускников вузов, не определены составляющие конкурентоспособности и их содержание.

Материалы журнальных статей, а также Интернета, дают отдельные отрывочные представления о конкурентоспособности выпускников вузов и ее составляющих, что не создает полного представления о ее сущности и методах разработки критериев оценки.

Очень важной, но неисследованной остается проблема согласования требований, предъявляемых к специалистам со стороны вузов и работодателей, в связи с чем отсутствует методика оценки уровня конкурентоспособности выпускников, учитывающая указанные выше аспекты. Особую важность в этой связи приобретают вопросы связанные с разработкой методических и практических рекомендаций по повышению уровня конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда.

Актуальность темы исследования, а также недостаточная проработанность многих аспектов конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда определили цель и задачи исследования.

**Целью диссертационного исследования** является анализ требований, предъявляемых к выпускникам вузов государственными образовательными стандартами высшего профессионального образования и работодателями, формирование новых методических подходов к оценке уровня конкурентоспособности выпускников и разработка на этой основе научно-практических рекомендаций по повышению уровня их конкурентоспособности на рынке труда.

Для реализации цели исследования были поставлены следующие **задачи**:

- Раскрыть сущность понятия «конкурентоспособность выпускников вузов» на рынке труда.
- Выявить факторы, влияющие на конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда.
- Охарактеризовать современное положение выпускников вузов на рынке труда.
- Проанализировать и обобщить методические подходы к оценке уровня конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда.
- Определить требования государственных образовательных стандартов и работодателей к выпускникам вузов по специальности «Управление персоналом».
- Разработать методику оценки уровня конкурентоспособности выпускников вузов по специальности «Управление персоналом».
- Оценить уровень конкурентоспособности выпускников вузов по специальности «Управление персоналом».
- Разработать научно-практические рекомендации по повышению уровня конкурентоспособности выпускников вузов по специальности «Управление персоналом».

**Областью исследования** диссертационной работы в соответствии с паспортом специальностей ВАК специальности 08.00.05 «Экономика и

управление народным хозяйством» (специализация – экономика труда), являются: пункт 8.1 – теоретические и методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, мотиваций, рынка труда, управления персоналом и т.д.); пункт 8.8 – проблемы качества рабочей силы, подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров, инвестиций в человеческий капитал; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров.

**Объект исследования** – выпускники вузов по специальности «Управление персоналом».

**Предмет исследования** – методические подходы, процессы оценки и направления повышения уровня конкурентоспособности выпускников вузов по специальности «Управление персоналом».

**Методологическую основу исследования** составили фундаментальные и прикладные труды отечественных и зарубежных ученых в области экономики труда и управления персоналом, социологии труда, исследования прикладных аспектов оценки конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда.

**Эмпирической базой** послужили статистические сборники, данные мониторинга о положении выпускников вузов на рынке труда, результаты социологических исследований в данной области, проводимые другими авторами, а также результаты собственного исследования, проведенного среди работодателей и выпускников вузов.

**Научная новизна работы** заключается в исследовании теоретических и прикладных аспектов повышения уровня конкурентоспособности выпускников вузов и разработке теоретических, методических и практических рекомендаций по оценке ее уровня с позиции компетентностного подхода. К числу положений, содержащих элементы приращения научного знания, можно отнести следующие:

- Определены составляющие конкурентоспособности выпускника вуза (мотивационная, квалификационная, личностная, деловая) и их содержание. Анализ содержательной части составляющих конкурентоспособности выпускника вуза и конкурентоспособности работника позволил выявить выраженную взаимосвязь этих понятий и их принципиальное отличие. На первых порах содержание составляющих конкурентоспособности выпускника вуза лишь частично соответствует содержанию составляющих конкурентоспособности работника, однако по мере овладения выпускником знаниями, умениями, навыками работы по специальности, способами общения, адаптированности к рабочему месту и организации в целом, соответствие их содержания станет полным. Исходя из анализа содержания составляющих конкурентоспособности уточнены основополагающие понятия: «конкурентоспособность личности», «конкурентоспособность работника», «конкурентоспособность выпускника вуза».
- Разработана классификация факторов, позволяющая комплексно подойти к изучению конкурентоспособности выпускников вузов, исходя из

уточнения их сущности как совокупности причин и конкурентных преимуществ, влияющих на успешное трудоустройство по профилю полученной специальности и эффективное выполнение служебных обязанностей. В качестве классификационных признаков приняты: способ воздействия, источник воздействия, уровень воздействия, направленность воздействия.

- Установлены причины, снижающие уровень конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда: отсутствие прогнозирования изменений перечня специальностей и профилей и сфер занятости рынка труда, не позволяющее вузам ориентироваться на структуру специальностей и профилей; низкий уровень практической подготовки выпускников вузов; недостаточная адаптация учебных программ высшего профессионального образования к потребностям рынка труда; несовершенство механизмов, обеспечивающих взаимосвязь между рынком труда и вузами; причины, обусловленные субъективными особенностями самих выпускников.
- Обосновано применение компетентностного метода на основе анализа методических подходов к оценке уровня конкурентоспособности выпускников, который в большей степени учитывает специфику объекта исследования, а также быстроизменяющиеся тенденции рынка труда и требования работодателей к выпускникам вузов. Применение данного метода позволило разработать классификацию компетенций выпускников вузов по признаку принадлежности к составляющим конкурентоспособности: квалификационные, личностные, деловые, и определить их содержание.
- Разработана методика оценки уровня конкурентоспособности выпускников вузов по специальности «Управление персоналом» с применением компетентностного метода, учитывающая степень значимости компетенций для работодателя. Описаны уровни конкурентоспособности выпускников вузов, определен норматив уровня подготовки, ниже которого выпуск специалистов будет экономически не целесообразным. Предложено четыре варианта расчета интегрального показателя конкурентоспособности выпускников вузов.
- Разработаны научно-практические рекомендации по повышению конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда, апробированные на базе московских вузов. Выявлены резервы повышения уровня конкурентоспособности выпускников вузов, в качестве которых предложены организационные рекомендации, относящиеся ко всем уровням управления высшей школы, а также рекомендации по совершенствованию учебного процесса, сохранению подготовки специалистов по направлению «Управление персоналом» при переходе на уровневую систему обучения.

**Теоретическая и практическая значимость** работы заключается в том, что проведенное исследование и полученные результаты способствуют повышению уровня конкурентоспособности выпускников вузов на рынке

труда. Разработанную методику оценки уровня конкурентоспособности выпускников вузов можно рекомендовать как вузам для внесения корректировок в учебные планы, так и работодателям и кадровым агентствам, с целью отбора необходимых кандидатов. Основные положения и выводы диссертационного исследования могут быть использованы Министерством образования и науки РФ, Министерством здравоохранения и социального развития РФ, службами содействия трудоустройству выпускников в составе вузов, а также могут быть внедрены в учебный процесс путем совершенствования федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования, учебных планов и организации самостоятельной работы студентов по специальности «Управление персоналом».

**Апробация результатов исследования.** Основные положения работы обсуждены и одобрены на 23-й Всероссийской научной конференции молодых ученых и студентов «Реформы в России и проблемы управления» (26-27 марта 2008 г.), 13-й Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные проблемы управления - 2008» (23-24 октября 2008 г.), 24-й Всероссийской научной конференции молодых ученых и студентов «Реформы в России и проблемы управления» (23-24 апреля 2009 г.), 14-й Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные проблемы управления - 2009» (28-29 октября 2009 г.).

Апробация предложенных методических рекомендаций выполнена на базе Государственного университета управления (ГУУ), Российской экономической академии им. Г.В. Плеханова (РЭА им. Г.В. Плеханова), Российского государственного гуманитарного университета (РГГУ), Московского государственного университета экономики, статистики и информатики (МУЭСИ), Московского гуманитарного университета (МосГУ), Академии труда и социальных отношений (АТиСО) и др.

**Публикации по теме исследования.** По теме исследования опубликовано 12 работ, общим объемом (4,8 авт.п.л.), в том числе 6 работ в изданиях, рекомендованных ВАК РФ для публикации результатов диссертационных исследований.

**Структура и объем диссертационной работы** отражает логику исследования и состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка и приложений. Работа представлена на 160 страницах основного текста, содержит 33 таблицы, 24 рисунка; библиографический список включает 171 источник.

**Во введении** обоснована актуальность темы диссертационного исследования, сформулирована его цель и поставлены основные задачи, представлены положения, выносимые на защиту и их научная новизна, отмечена теоретическая и практическая значимость результатов диссертационного исследования, дана краткая характеристика предмета, объекта и методологии исследования.

**В первой главе «Теория и практика повышения конкурентоспособности выпускников вузов по специальности**

**«Управление персоналом» на рынке труда»** рассматривается сущность понятия «конкурентоспособность выпускника вуза», факторы, влияющие на повышение конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда и характеристика современного положения выпускников вузов рассматриваемой специальности на рынке труда.

**Во второй главе «Методические рекомендации по оценке уровня конкурентоспособности выпускников вузов по специальности «Управление персоналом» на рынке труда»** анализируются методические подходы к оценке уровня конкурентоспособности, обосновывается компетентностный метод к оценке уровня конкурентоспособности выпускников вузов, исследуются требования работодателей к выпускникам вузов, разрабатывается методика оценки уровня конкурентоспособности выпускников вузов с применением компетентностного метода.

**В третьей главе «Практические рекомендации по повышению уровня конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда»** представлены результаты апробации методики оценки уровня конкурентоспособности выпускников московских вузов, предложены рекомендации по повышению уровня конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда.

**В заключении** сформулированы основные выводы по результатам проведенного исследования.

## **ПОЛОЖЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТЫ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ**

**1. Определены составляющие конкурентоспособности выпускника вуза (мотивационная, квалификационная, личностная, деловая) и их содержание. Анализ содержательной части составляющих конкурентоспособности выпускника вуза и конкурентоспособности работника позволил выявить выраженную взаимосвязь этих понятий и их принципиальное отличие. Исходя из анализа содержания составляющих конкурентоспособности уточнены основополагающие понятия: «конкурентоспособность личности», «конкурентоспособность работника», «конкурентоспособность выпускника вуза».**

Сравнительный анализ понятий «конкурентоспособность личности», «конкурентоспособность работника», «конкурентоспособность выпускника вуза» позволил выделить составляющие конкурентоспособности выпускника вуза: мотивационную, квалификационную, личностную и деловую.

*Мотивационная составляющая* является системообразующей ко всем остальным составляющим конкурентоспособности, поскольку, с одной стороны, она играет роль некоего пускового механизма, определяющего какие способности и качества необходимо развивать, а с другой стороны, она связана с системой целей, ценностей, относящихся, в том числе и к трудовой деятельности.

*Квалификационная составляющая* среди прочих составляющих конкурентоспособности выпускника вуза занимает центральное место. Она напрямую связана с профессиональной трудовой деятельностью и косвенным

образом находит отражение в содержании остальных составляющих конкурентоспособности.

*Личностная составляющая* влияет на реализацию конкурентного поведения выпускника вуза при взаимодействии с работодателем.

*Деловая составляющая конкурентоспособности* характеризует конкурентные преимущества выпускника вуза, а также влияет на формирование стратегии поведения при взаимодействии с работодателем.

Анализ подходов к трактовке конкурентоспособности выпускника вуза позволил определить содержание выделенных составляющих конкурентоспособности, системно раскрывающее сущность данной дефиниции (табл.1).

Таблица 1.

Составляющие конкурентоспособности выпускника вуза и характеристика их содержания

| Содержание составляющих конкурентоспособности выпускника вуза |  |  |  |  |  |  |  |   |  |   |   |   |
|---|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|---|---|
| мотивационная   |  |  | квалификационная   |  |  | личностная   |  |   | деловая  |   |   |   |
| Направленность на профессиональную самореализацию и развитие  | Направленность на получение качественного рабочего места по профилю полученной специальности | Направленность на реализацию социально-экономических целей | Опыт и дополнительные навыки в профессиональной деятельности | Совокупность проф. знаний, умений, навыков, способов общения, релевантных требованиям ФГОС ВПО и работодателей | Владение информационными технологиями и методами в профессиональной деятельности | Эмоциональная устойчивость при переходе из вуза на рынок труда | Социально-психологические качества, способствующие реализации конкурентного поведения при взаимодействии с работодателем | Поведение, соответствующее системе ценностей и мотивационных ориентиров в профессиональной деятельности | Мобилизация ресурсов организма для быстрой адаптации к новому рабочему месту | Способность к оценке ситуации и формированию стратегии поведения при взаимодействии с работодателем | Адекватная оценка своих возможностей и перспектив трудоустройства | Презентация работодателю конкурентных преимуществ |

Анализ содержательной части составляющих конкурентоспособности выпускника вуза и конкурентоспособности работника позволил выявить выраженную взаимосвязь этих понятий и их принципиальное отличие (рис.1). Выпускник вуза, как потенциальный работник, должен обладать максимально приближенными к требованиям работодателей характеристиками, однако на начальном этапе трудовой деятельности это практически невозможно.

При рассмотрении понятия «конкурентоспособность выпускника вуза» необходимо учитывать объективно присутствующие особенности, не входящие в содержание составляющих конкурентоспособности работника. Эти особенности обусловлены природой промежуточного положения выпускника, поскольку, с одной стороны, на него в процессе обучения оказал воздействие вуз (соответствие выпускника требованиям ФГОС ВПО), а с другой стороны, он подвержен влиянию требований рынка труда и конкретной организации-

работодателя. При этом правомерно учитывать и условия, сложившиеся на рынке труда, а также степень адаптированности к ним самого выпускника, умение эффективно взаимодействовать с работодателем.

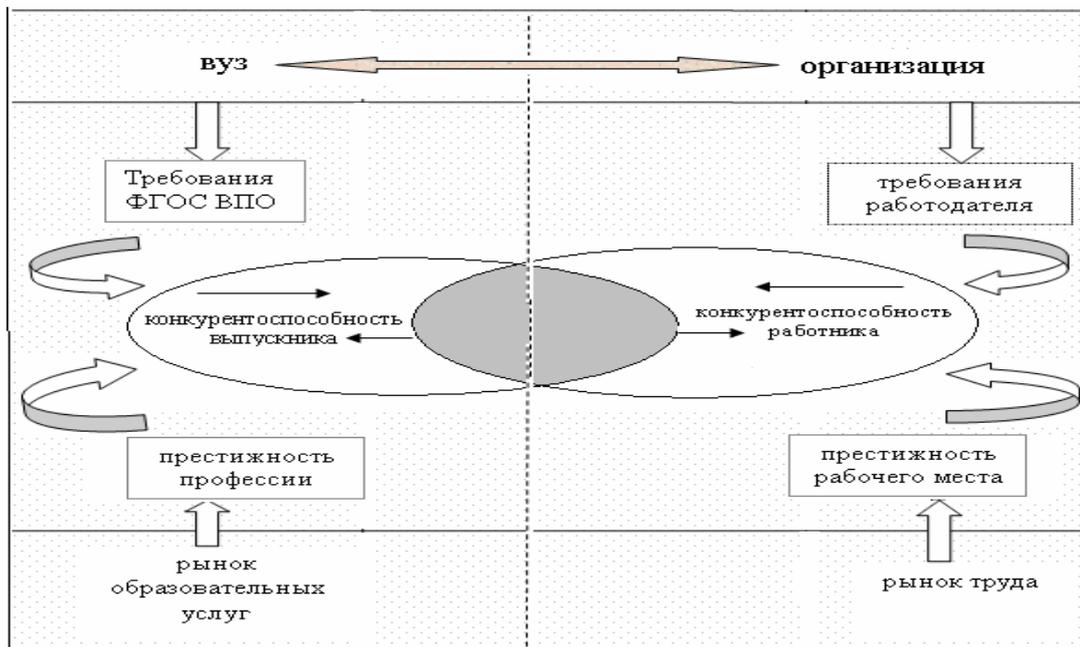


Рис. 1. Взаимосвязь понятий «конкурентоспособность выпускника вуза» и «конкурентоспособность работника»

По мере овладения выпускником вуза профессиональными знаниями, умениями, навыками работы по специальности, способами общения, его адаптированности к рабочему месту и организации в целом, область наложения эллипсов будет увеличиваться и в идеальном случае через определенный период времени (в среднем до трех лет) произойдет наложение эллипсов друг на друга. Данный процесс будет означать трансформацию понятия «конкурентоспособность выпускника» в понятие «конкурентоспособность работника», обусловленной сменой статуса «выпускника вуза» на «специалиста».

Исходя из анализа содержания составляющих конкурентоспособности уточнены основополагающие понятия: «конкурентоспособность личности», «конкурентоспособность работника», «конкурентоспособность выпускника вуза».

*Конкурентоспособность личности* – это целостное понятие, представляющее собой неразрывное единство мотивационных, квалификационных, личностных и деловых составляющих его элементов, и выражающее внутреннее отношение человека к профессиональной деятельности и выполнению им определенных созидательных функций.

В представленной трактовке конкурентоспособности личности четко обозначена связь с профессиональной деятельностью, что в последующем позволило рассмотреть ее в двух аспектах: как конкурентоспособность работника (личность, занятая профессиональной деятельностью) и как

конкурентоспособность выпускника вуза (личность, готовая и пока не занятая профессиональной деятельностью).

*Конкурентоспособность работника* – это целостное понятие, представляющее собой неразрывное единство мотивационных, квалификационных, личностных и деловых составляющих его элементов, выражающее способности работника к профессиональной деятельности и качественному выполнению трудовых функций в какой-либо конкретной сфере деятельности, полностью отвечающих требованиям работодателей.

*Конкурентоспособность выпускников вузов* – это степень полезности качественных характеристик выпускников вузов на рынке труда для потенциального покупателя (работодателя), определяющая возможность претендовать на качественные рабочие места и выдерживать конкуренцию по сравнению с другими субъектами на данном рынке - в широком смысле; конкурентоспособность выпускников вузов – это целостное понятие, представляющее собой неразрывное единство мотивационных, квалификационных, личностных и деловых составляющих его элементов, выражающее внутреннюю готовность выпускника к профессиональной деятельности и выполнению трудовых функций в какой-либо конкретной сфере деятельности, отвечающих требованиям работодателя - в узком смысле.

**2. Разработана классификация факторов, позволяющая комплексно подойти к изучению конкурентоспособности выпускников вузов, исходя из понимания факторов как совокупности причин и конкурентных преимуществ, влияющих на успешное трудоустройство по профилю полученной специальности и эффективное выполнение служебных обязанностей.**

В современной научной литературе представлен достаточно широкий спектр авторских подходов к выделению факторов, влияющих на конкурентоспособность выпускников вузов. Анализ представленных в работе подходов, их преимуществ и недостатков, позволил разработать классификацию факторов, позволяющую комплексно подойти к изучению конкурентоспособности выпускников вузов (табл.2).

Таблица 2.

Классификация факторов, влияющих на конкурентоспособность выпускников вузов

| Признак классификации         | Наименование групп факторов     |
|-------------------------------|---------------------------------|
| 1. Способ воздействия         | Экономические                   |
|                               | Законодательно-административные |
|                               | Социально-психологические       |
|                               | Медико-биологические            |
| 2. Источник воздействия       | Внешние                         |
|                               | Внутренние                      |
| 3. Уровень воздействия        | Стратегические                  |
|                               | Тактические                     |
|                               | Оперативные                     |
| 4. Направленность воздействия | Прямые                          |
|                               | Косвенные                       |

Согласно предложенной классификации все факторы рассмотрены как внешние и внутренние.

К внешним факторам, влияющим на конкурентоспособность выпускников вузов, относятся следующие:

1. Экономические факторы, отражающие специфику рынка труда в целом, и молодежного сегмента, в частности, к моменту выпуска специалистов: предложение на рынке труда; спрос на рынке труда; состояние конкурентной среды на рынке труда; конкурентоспособность специальности на рынке труда.

2. Законодательно-административные факторы, призванные снизить уровень дифференциации стартовых возможностей выпускников путем укрепления взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг, его закрепления в нормативно-законодательной базе.

3. Социально-психологические факторы, направленные на решение психологических проблем, связанных с предстоящим трудоустройством. К их числу относятся: профориентационные мероприятия; психологическое консультирование по проблемам трудоустройства; мероприятия по психологическому процессу сопровождения трудоустройства; информирование о ситуации на рынке труда, о требованиях работодателей к качественным характеристикам выпускников

4. Медико-биологические факторы (пол, возраст, состояние здоровья), отражающие возрастные, гендерные ограничения, предъявляемые к определенным должностям.

Внутренние факторы, влияющие на конкурентоспособность выпускников вузов, отражают позицию самого выпускника как самостоятельного субъекта формирования конкурентоспособности (табл.3).

### **3. Установлены причины, снижающие уровень конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда.**

Анализ современного положения выпускников вузов на рынке труда позволил установить, что выпускник вуза имеет более низкий уровень конкурентоспособности по сравнению с другими категориями работников и выделить ряд причин, снижающих уровень конкурентоспособности. Основными причинами, снижающими уровень конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда, являются отсутствие прогнозирования изменений перечня специальностей и профилей и сфер занятости рынка труда, не позволяющее вузам ориентироваться на структуру специальностей и профилей; низкий уровень практической подготовки выпускников вузов; недостаточная адаптация учебных программ высшего профессионального образования к потребностям рынка труда; несовершенство механизмов, обеспечивающих взаимосвязь между рынком труда и вузами; причины, обусловленные субъективными особенностями самих выпускников.

## Внутренние факторы, влияющие на конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда

| Факторы        | Содержание фактора в зависимости от воздействия на   |  |   |   |
|----------------|--|--|---|---|
|                | мотивационную составляющую конкурентоспособности   | квалификационную составляющую конкурентоспособности  | личностную составляющую конкурентоспособности   | деловую составляющую конкурентоспособности  |
| Стратегические | <ul style="list-style-type: none"> <li>- актуализация потребности в социально-профессиональном статусе;</li> <li>- готовность к самосовершенствованию, самоактуализации;</li> <li>- стремление к успеху</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- получение фундаментальных знаний по направлению обучения;</li> <li>- освоение будущей профессиональной деятельности с первого дня обучения в вузе;</li> <li>- получение дополнительного образования;</li> <li>- формирование дополнительных навыков</li> </ul>                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- повышение личной работоспособности;</li> <li>- жизненное везение и удача;</li> <li>- постоянный самоконтроль результатов и процессов личной деятельности;</li> <li>- аккумуляция социальных связей</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- развитие навыков реальной организаторской деятельности;</li> <li>- развитие предпринимательских способностей;</li> <li>- постоянное формирование и развитие долговременных деловых связей;</li> <li>- наличие и реализация собственного плана жизни и карьеры;</li> <li>- постоянная забота о повышении собственной репутации;</li> <li>- уровень притязаний к работе и уровню заработной платы</li> </ul> |
| Тактические    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- стремление быть привлекательным</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- освоение технологий обучения в современном вузе</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- личная организованность;</li> <li>- умение жить и работать по системе;</li> <li>- расширение личного кругозора и стремление быть интересным</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- планирование своих дел: на год, месяцы, недели и дни</li> </ul>  |
| Оперативные    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- стремление узнавать новое</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- проявление интереса к изучаемым предметам;</li> <li>- изучение предметов на протяжении всего семестра;</li> <li>- работа с литературой;</li> <li>- активное участие в конференциях, конкурсах, олимпиадах;</li> <li>- внимательное отношение к замечаниям преподавателей</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- рациональное чтение и развитие памяти;</li> <li>- управление рабочей нагрузкой;</li> <li>- получение новой информации из общения с окружающими;</li> <li>- извлечение новых фактов из средств массовой информации;</li> <li>- хронометраж времени</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- установление перечня важных дел;</li> <li>- определение сроков реализации намеченных дел;</li> <li>- подведение итогов дня и корректировка плана на следующий день;</li> <li>- резервирование времени на случай непредвиденных обстоятельств;</li> <li>- учет характера и трудоемкости выполнения дел при их планировании</li> </ul>   |

**4. Обосновано применение компетентного метода на основе анализа методических подходов к оценке уровня конкурентоспособности выпускников, который в большей степени учитывает специфику объекта исследования, а также быстроизменяющиеся тенденции рынка труда и требования работодателей к выпускникам вузов. Разработана классификация компетенций выпускника вуза.**

Анализ методических подходов к оценке уровня конкурентоспособности выпускников показал, что на данный момент не разработан инструментарий, позволяющий комплексно оценить конкурентоспособность выпускников вузов. Существующие методики ограничивают количество и структуру показателей, учитывая влияние вуза, практически не учитывают быстроизменяющиеся тенденции рынка труда, а также требования работодателей к выпускникам вузов. Результаты проведенного анализа дают основание полагать, что в большей степени учитывает специфику конкурентоспособности выпускников вузов компетентный метод. Применение данного метода правомерно ко всем специальностям направления «Менеджмент», в том числе и для специальности «Управление персоналом».

Изучение приоритетных характеристик выпускников вузов в оценках работодателей, положений Стандарта профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента, разработанного Национальным союзом кадровиков, многообразия видов компетенций, рассматриваемых в специальной литературе, а также применение интегрированного подхода к компетенциям (объединяющий поведенческий и функциональный подход), позволило разработать классификацию компетенций выпускника вуза по специальности «Управление персоналом». Классификационным признаком послужила принадлежность компетенций к составляющим конкурентоспособности выпускника вуза. Разработанная классификация представлена тремя группами компетенций: квалификационной, личностной и деловой.

В группу квалификационных объединены компетенции: знание основ управления персоналом и навыки работы в этой области; знание трудового законодательства; навыки работы с информацией; умение работать с людьми; обладание аналитическими способностями; навыки самопрезентации; умение ориентироваться в сложной обстановке; дополнительные навыки; умение формулировать цели и задачи; способность к видению нового; умение разрешать конфликтные ситуации; навыки планирования деятельности, распределения ресурсов; способность креативно мыслить.

Группу личностных компетенций составляют следующие: умение ориентироваться на профессиональное и личностное развитие; умение работать в команде; умение быть исполнительным; умение быть дисциплинированным; умение планировать личное время; способность к самообучению; умение быть ответственным; навыки рационализации личного труда; умение быть целеустремленным; умение быть коммуникабельным; способность к самоанализу, самоконтролю; способность к интенсивной работе.

В группу деловых объединены компетенции: умение ориентироваться на результат; умение адекватно производить самооценку профессионального

потенциала; умение принимать решения; навыки расстановки приоритетов; умение отстаивать свою точку зрения; умение согласовывать личные и корпоративные цели; навыки делового этикета; умение поддерживать климат сотрудничества; умение идти на обоснованный риск; умение устанавливать долговременные деловые связи; способность иметь благоприятный внешний облик.

**5. Разработана методика оценки уровня конкурентоспособности выпускников вузов по специальности «Управление персоналом» с применением компетентностного метода, учитывающая степень значимости компетенций для работодателя. Описаны уровни конкурентоспособности выпускников вузов, определен норматив уровня подготовки, ниже которого выпуск специалистов будет экономически не целесообразным. Предложено четыре варианта расчета интегрального показателя конкурентоспособности выпускников вузов.**

Анализ результатов исследования требований работодателей, предъявляемых к выпускникам вузов по специальности «Управление персоналом», позволил разработать методику оценки уровня конкурентоспособности выпускников вузов, состоящую из четырех этапов (рис.2).

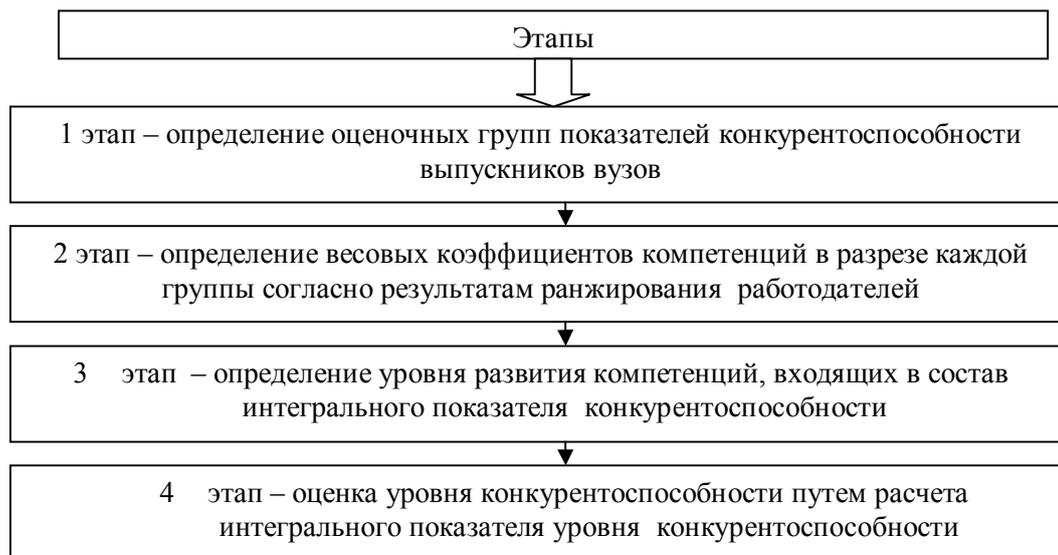


Рис. 2. Этапы методики оценки уровня конкурентоспособности выпускников вузов

Расчет интегрального показателя уровня конкурентоспособности выпускника вуза производился с использованием следующей формулы:

$$П_u = \sum_{i=1}^{i=n} P_i \cdot K_i \cdot k_i \quad , \quad \text{где}$$

$П_u$  – интегральный показатель уровня конкурентоспособности;

$P_i$  - удельный вес, определяющий значимость  $i$ -ой компетенции выпускника вуза с учетом требований работодателей;

$K_i$  - уровень развития компетенции выпускника вуза, в баллах;

$k_i$  - коэффициент приведения к единой размерности интегрального показателя конкурентоспособности выпускника вуза

$$k_i = \frac{k_{\max}}{k_{i\max}}, \quad \text{где}$$

$k_{\max}$  - максимально допустимый диапазон оценки интегрального показателя  $\Pi_u$ , принятого для расчета исходя из целесообразности;

$k_{i\max}$  - максимальное значение фактической оценки компетенции, входящей в состав интегрального показателя  $\Pi_i$  (от 0 до 3 баллов);

$n$  - число групп компетенций выпускника вуза, составляющих интегральный показатель конкурентоспособности.

Интегральный показатель уровня конкурентоспособности  $\Pi_u$  был задан в 5-ти бальной измерении ( $k_{\max} = 5$  баллов), что позволило выделить следующие уровни конкурентоспособности:

4,5 – 5 баллов – высокий уровень конкурентоспособности;

3,5 – 4,4 балла – уровень конкурентоспособности выше среднего;

2,5 – 3,4 балла – средний уровень конкурентоспособности;

1,5 – 2,4 балла – уровень конкурентоспособности ниже среднего;

0,9 – 1,4 балла – низкий уровень конкурентоспособности.

Средний уровень конкурентоспособности (2,5- 3,4 балла) был определен в качестве норматива уровня подготовки, ниже которого выпуск специалистов будет экономически не целесообразным.

Расчет интегрального показателя уровня конкурентоспособности выпускника вуза предполагает 4 варианта:

1 вариант – расчет интегрального показателя уровня конкурентоспособности для конкретного выпускника вуза по специальности «Управление персоналом»;

2 вариант – расчет интегральных показателей уровня конкурентоспособности по нескольким выпускникам одного вуза специальности «Управление персоналом» для сравнения уровня их конкурентоспособности;

3 вариант – расчет интегрального показателя уровня конкурентоспособности для всех выпускников специальности «Управление персоналом» конкретного вуза;

4 вариант – расчет интегрального показателя уровня конкурентоспособности для выпускников специальности «Управление персоналом» нескольких вузов с целью сравнения уровня их конкурентоспособности.

Применение методики может быть полезно как вузам с последующим внесением корректировок в учебные планы с целью повышения уровня конкурентоспособности выпускаемых специалистов, так и работодателям и кадровым агентствам, с целью отбора необходимых специалистов.

**6. Предложены научно-практические рекомендации по повышению конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда. Апробация**

**методических рекомендаций произведена на базе московских вузов. Выявлены резервы повышения уровня конкурентоспособности выпускников вузов, в качестве которых предложены организационные рекомендации, а также рекомендации по совершенствованию учебного процесса, сохранению подготовки специалистов по направлению «Управление персоналом» при переходе на уровневую систему обучения.**

Расчет интегрального показателя уровня конкурентоспособности выпускников московских вузов по специальности «Управление персоналом» позволил получить значения интегральных показателей уровня конкурентоспособности выпускников исследуемых вузов, которые находятся в пределах или выше норматива (2,5 – 3,4 балла) (рис.3).

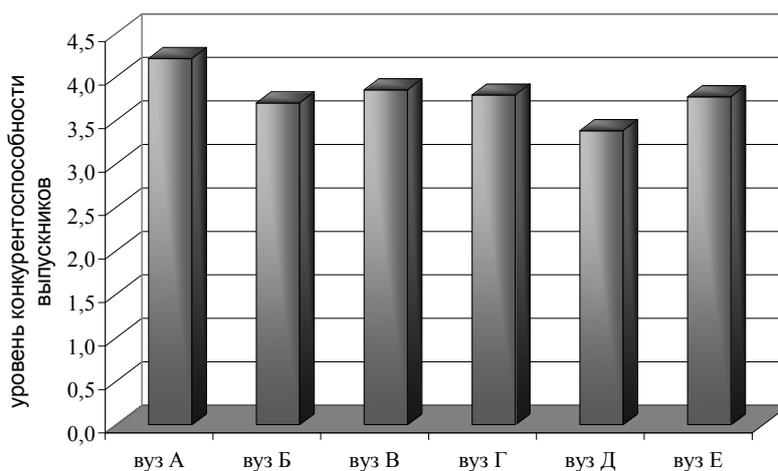


Рис. 3. Сравнение интегральных показателей уровня конкурентоспособности выпускников московских вузов

Полученные значения интегральных показателей уровня конкурентоспособности выпускников исследуемых вузов свидетельствуют о наличии резервов повышения уровня конкурентоспособности. Анализ значений интегральных показателей конкурентоспособности, а также процентное значение отклонения уровня развития квалификационных, личностных и деловых компетенций от требований работодателей позволил разработать рекомендации по повышению уровня конкурентоспособности выпускников вузов.

**В качестве организационных рекомендаций по повышению уровня конкурентоспособности выпускников вузов были предложены следующие:**

1. Совершенствование деятельности функционирующих служб содействия трудоустройству выпускников (ССТВ) в составе вузов и формированию новых. Реализация данной рекомендации связана с созданием полноценного подразделения ССТВ, вписывающегося в общую систему организации учебного процесса, и призванного комплексно решать стратегические, тактические и оперативные задачи трудоустройства выпускников. Реализация обозначенных задач возможна при введении штатных сотрудников и наличии в ССТВ необходимых функциональных подсистем, организационное закрепление которых отражено в разработанной

организационной структуре ССТВ (см. рис.4). Оптимальным видится организационное включение ССТВ в состав учебно-методического управления вуза (УМУ), поскольку трудоустройство выпускников вузов является логическим завершением учебного процесса.

Предложенная организационная структура ССТВ вузов может быть видоизменена с учетом масштаба и специфики вуза, однако перечень функций, выполняемых структурными подразделениями службы, должен быть сохранен, поскольку необходимость его реализации продиктована реалиями ситуации, сложившейся на молодежном сегменте рынка труда, и подтверждена результатами многочисленных исследований.

2. Организация работы по трудоустройству выпускников вузов на государственном уровне путем создания подразделения в составе Министерства образования и науки РФ, отвечающего за работу с выпускниками вузов. Предлагается создать отдел по трудоустройству выпускников вузов в рамках Департамента государственной политики в образовании, отвечающий за организацию работы по трудоустройству выпускников вузов и улучшение их практической подготовки на государственном уровне.

3. Формирование и развитие организационных форм укрепления взаимодействия вузов с производственной сферой: создание на базе вузов исследовательских консорциумов и консалтинговых центров; участие в программах кооперации; целевая подготовка специалистов на основе так называемых трехсторонних договоров; учебные стажировки студентов, проведение корпоративных семинаров и тренингов с участием студентов, целевая переподготовка специалистов для организаций; привлечение к учебному процессу ведущих специалистов и руководителей организаций; руководство курсовыми и дипломными проектами ведущими специалистами и руководителями организаций; включение работодателей в состав аттестационных и экзаменационных комиссий; участие работодателей в разработке ФГОС ВПО, корректировке учебных планов и программ подготовки специалистов.

4. Развитие взаимодействия организаций, участвующих в процессе трудоустройства выпускников вузов на всех уровнях управления высшим образованием (рис.5).

5. Обеспечение взаимного признания дипломов о высшем образовании на международном уровне.



Рис.4. Схема организационной структуры службы содействия трудоустройству выпускников вуза

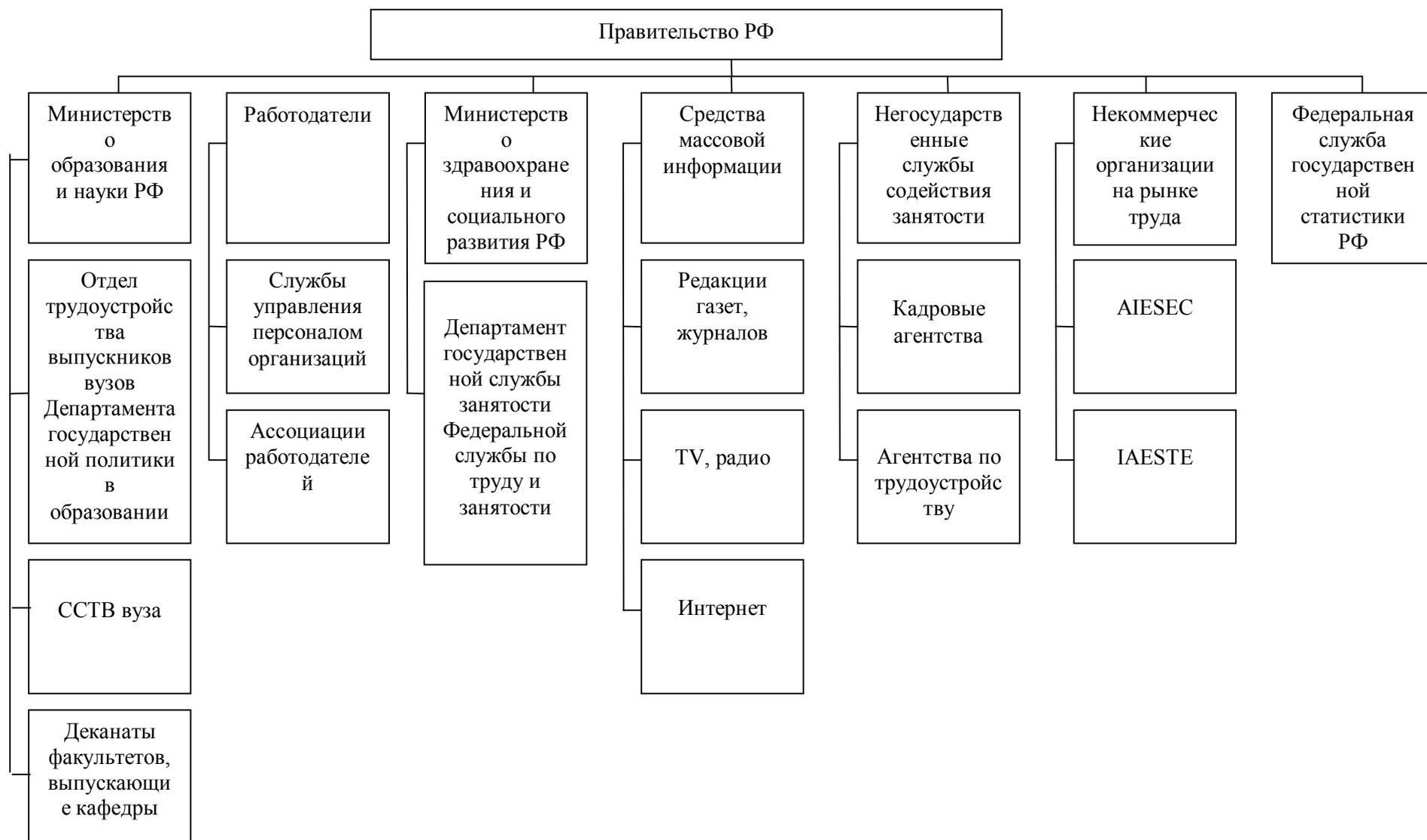


Рис.5. Организации и подразделения, взаимодействующие в процессе трудоустройства выпускников вузов

**В качестве рекомендаций по развитию учебного процесса** с целью повышения уровня конкурентоспособности выпускников вузов были предложены следующие:

1. Совершенствование и корректировка учебных планов и программ в соответствии с набором компетенций выпускника вуза, релевантных требованиям работодателей. Анализ результатов исследования, проведенного автором среди российских работодателей, позволил выявить перечень дисциплин, рабочие программы которых подлежат совершенствованию и корректировке с учетом формирования компетенций, важных для работодателей.

2. Совершенствование технологий и методов обучения предполагает использовать личностно-ориентированные технологии, технологии диалогового обучения, технологии контекстного обучения и инновационные технологии обучения.

3. Включение студентов в проектную деятельность с целью развития ряда релевантных для работодателей компетенций.

4. Организация самостоятельной работы студентов предполагающая систематический самоконтроль развития компетенций, а также аналогичный контроль со стороны руководства вуза.

**Рекомендации по сохранению подготовки специалистов по направлению «Управление персоналом» при переходе на уровневую систему обучения.** Анализ проектов стандартов ФГОС «Менеджмент» и «Государственное и муниципальное управление» позволил нам сделать вывод о том, что перечень компетенций, формируемых дисциплинами указанных стандартов расходится с перечнем компетенций, предлагаемых в ФГОС «Управление персоналом» и не учитывает требования «Стандартов профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента», разработанных Национальным союзом кадровиков с участием ведущих ученых и практиков в области управления персоналом. В связи с этим автор считает, что включение подготовки специалистов по управлению персоналом в рамки направления «Менеджмент» или направления «Государственное и муниципальное управление» поставит под сомнение подготовку специалистов по управлению персоналом, существенным образом снизит уровень их конкурентоспособности на рынке труда.

## **ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ**

### **В рецензируемых научных журналах по перечню ВАК:**

1. Дмитриева Ю.А. Дополнительные образовательные программы как фактор повышения конкурентоспособности выпускников вузов на региональном рынке труда // Вестник университета / Государственный университет управления / Серия социология и управление персоналом. – 2007. - № 12 (38). – С. 137-140.
2. Дмитриева Ю.А. Условия трудоустройства выпускников вузов на рынке труда // Кадровый менеджмент. – 2008. - №8. – С.34-39.

3. Дмитриева Ю.А. Конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда: сущность и факторы // Вестник университета / Государственный университет управления. – 2009. - № 6. – С. 152-154.
4. Дмитриева Ю.А. Преодолевая профессиональный стресс. Проблемы адаптации выпускников вузов при выходе на рынок труда // Кадровый менеджмент. – 2009. - №4. – С. 54-59.
5. Дмитриева Ю.А. Конкурентоспособный выпускник вуза с позиции работодателя // Кадровый менеджмент. – 2010. - №2. – С. 67-75.
6. Дмитриева Ю.А. Методика оценки уровня конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда (на примере специальности «Управление персоналом») // Вестник университета / Государственный университет управления. – 2010. - № 25. – С. 152-154.

#### **Публикации в других изданиях:**

1. Дмитриева Ю.А. Теоретико-методологические подходы к трактовке конкурентоспособности выпускников на рынке труда // Реформы в России и проблемы управления - 2008: материалы 23-й Всероссийская научно-практическая конференция молодых ученых и аспирантов. Вып. 3 / ГУУ. – М. 2008. - С. 192-194.
2. Дмитриева Ю.А. Критерии оценки конкурентоспособности выпускников вузов: взгляд работодателей // Актуальные проблемы управления – 2008: материалы 13-ой Всероссийской научно-практической конференции. Вып.5. – М.: ГУУ, 2008. С.119- 123.
3. Дмитриева Ю.А. Система показателей конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда // Реформы в России и проблемы управления - 2009: материалы 24-ой Всероссийская научно-практическая конференция молодых ученых и аспирантов. Вып. 3 / ГУУ. – М. 2008. - С. 191-193.
4. Дмитриева Ю.А. Влияние требований работодателей на конкурентоспособность выпускников вузов по специальности «Управление персоналом» на рынке труда // Актуальные проблемы управления – 2009: материалы 14-ой Всероссийской научно-практической конференции. Вып.5. – М.: ГУУ, 2009. С.120- 124.