

УДК 316

**МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ НА РЫНКЕ ТРУДА:
ПРОБЛЕМЫ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА****Иксанова А. С.¹, Хайруллина Э. Р.²**¹Казанский Федеральный Университет²Казанский Национальный Исследовательский Технологический Университет

Аннотация: *Исследованы особенности конкурентоспособности молодых специалистов, проанализированы имеющиеся недостатки процесса ее формирования и проблемы трудоустройства выпускников вузов, определены приоритетные направления повышения эффективности системы подготовки и использования специалистов с высшим образованием.*

Ключевые слова: *конкурентоспособность, молодые специалисты, рынок труда, рынок образовательных услуг, качество подготовки выпускников.*

Annotation: *The research of the features of the competitiveness of young specialists was conducted, the existing shortcomings of the process of its formation and problems of the employment of graduates of higher educational institutions were analyzed, priority directions of increasing the efficiency of the system of training and use of specialists with higher education were determined.*

Key words: *competitiveness, young professionals, the labor market, the market of educational services, the quality of training graduates.*

Выбор Россией инновационной модели социально-экономического развития обуславливает необходимость эффективного использования высококвалифицированного труда в соответствии с потребностями рынка, с одной стороны, и к запросам человека – с другой. Возрастает необходимость подъема на новый качественный уровень трудовой деятельности человека, повышение конкурентоспособности рабочей силы, улучшения условий и мотивации труда. В связи с этим возрастает актуальность и стратегическое значение научных исследований, направленных на определение эффективных механизмов и путей повышения конкурентоспособности работников, и особенно молодых специалистов, от работы которых во многом зависит будущее как отдельных предприятий, так и страны в целом. Хотя и есть серьезные исследования различных аспектов конкурентоспособности работников, однако до последнего времени проблема конкурентоспособности молодых специалистов остается недостаточно исследованной. [2]

Количество студентов в российских вузах с 2009 по 2017 год сократилось с 7,4 млн до 4,2 млн человек. Об этом говорится в правительственном докладе о развитии системы образования, который опубликован на сайте кабинета министров. [3] По прогнозам авторов доклада, к учебному году 2018-2019 число студентов в вузах составит 4,3 млн человек. С 2009 по конец 2018 года уровень сокращения количества обучающихся оценивается в 40%. В то же время число учащихся в школах за последние 17 лет сократилось на 21,7% – до 15,7 млн человек. В средних профессиональных образовательных учреждениях насчитывалось к концу 2017 года 2,4 млн студентов.

В наше время высшее образование воспринимается как норма качества жизни, большинство людей России убеждены в ее социальной ценности, поэтому наверное спрос на качественное высшее образование расти и дальше. В то же время найти подходящую работу молодому специалисту на рынке труда крайне непросто. В условиях инновационного развития молодые специалисты – выпускники вузов более способны, по сравнению с дру-

гими, к восприятию и использованию на практике новых научных идей, прогрессивных технологий и методов управления, без чего невозможен рост конкурентоспособности страны, повышение жизненного уровня ее населения. Цель работы – выявить проблемы в области конкурентоспособности и трудоустройства выпускников вузов на рынке труда и обосновать основные направления их решения.

Конкурентоспособность работника – это соответствие качества рабочей силы потребностям рынка, возможность побеждать в конкуренции на рынке труда, то есть полнее по сравнению с другими кандидатами удовлетворять требования работодателей по уровню знаний, умений, навыков, личностных качеств. Квалификация рабочей силы вместе с организацией и мотивацией труда являются важными факторами в повышении конкурентоспособности. Важно учитывать факт закономерного, постоянного роста и изменчивости требований рынка труда к качеству подготовки специалистов, что требует проведения исследований с учетом не только настоящего, но и ближайшей и дальнейшей перспективы их изменения. [4]

В данной работе понятие конкурентоспособность выпускника вуза на рынке труда рассматривается через призму оценки комплекса качественных его характеристик, от которых зависит развитие, его рентабельность, прибыльность, высокое качество продукции, и, соответственно, высокая заработная плата и качество жизни, самореализация личности. Требования к конкурентоспособности квалифицированного работника уже определены и обусловлены переходом на современную, инновационную модель развития экономики и формированием рынка труда. Они, в основном, одинаковые для всех профессиональных групп рабочей силы. Но в зависимости от уровня образования, интеллекта, культуры, возраста и условий труда они имеют некоторую групповую различие, которое может быть объектом специального исследования.

Нередко взгляды теоретиков (экономистов) и практиков (работодателей) приоритетность качественных характеристик конкурентоспособности выпускника вуза не совпадают. Если для теоретиков приоритетным является высокий уровень его теоретических и практических профессиональных знаний и сформировано на этой основе творческое, аналитическое мышление, то для практиков – умение принимать самостоятельные решения, видеть реальные проблемы и находить пути их решения, вести деловые переговоры, высокая работоспособность, мотивация к профессии (то есть личностный аспект). Опыт показывает, что многие успешные предприятия при отборе новых сотрудников предоставляют приоритет выпускникам, которые не просто имеют «красные» дипломы, а наделены логическим мышлением, усердием, настойчивостью, трудолюбием. Теоретические знания без умений действовать на их основе в интересах компании не интересуют работодателей, и они вынуждены отказывать в приеме на работу выпускнику вуза, который не умеет находить решения в меняющейся ситуации, не умеет и не хочет учиться работать с людьми. В практической жизни академическая успеваемость студента может быть менее востребованной, чем его умение работать в команде или наличие у него навыков ведения переговоров.

Несмотря на некоторые различия в требованиях к конкурентоспособности выпускников вузов, по нашему мнению, их можно свести к следующему. Выпускник вуза, как претендент на интересную, творческую работу в области технологии производства, организации и управления им, должен иметь не только высокий уровень теоретических профессиональных знаний, но и уметь применять их в практической деятельности. Сегодня работодателю нужен не просто носитель знаний, обладатель диплома, а инициатор, регенератор, соучастник внедрения инновационных методов развития производства и управления им. [5]

Выпускник вуза должен обладать способностью быстро адаптироваться к условиям производства, изменяются в соответствии с рыночной ситуацией, оперативно реагировать на эти изменения согласно возможностям и полномочий своих должностных функций. Поскольку адаптация работника предполагает и способность приспосабливаться к конкретной социальной среде, то это требует от него определенного уровня культуры общения с трудовым коллективом, умение подчинять личные интересы коллективным без угрозы потери своей профессиональной самостоятельности и гражданского достоинства, без возникновения производственных конфликтных ситуаций и прочего.

В научной экономической литературе недостаточно освещены методологии оценки конкурентоспособности как в целом, так и по отдельным профессиональным группам рабочей силы, персонала предприятия и отдельного работника. Вместе с тем достоверное измерение и программируемое повышение этой характеристики человеческого фактора производства становится важной задачей управления человеческими ресурсами на всех уровнях для достижения высшей социально-экономической эффективности человеческой деятельности. Не разработаны принципы и нормы государственной статистики, которые давали бы возможность качественно и полноценно оценить реальное состояние этой проблемы, характеризовали бы конкурентоспособность выпускника на этапе окончания вуза, зачисление на должность и работы в течение первых лет трудовой деятельности.

Поэтому сейчас, как ко всей рабочей силе, так и к выпускникам вузов применяются примерные оценки их конкурентоспособности, а иногда и не адекватные подходы. Так, по нашему мнению, частично, косвенно можно оценить уровень конкурентоспособности значительной части выпускников вузов по уровню престижности, конкурентоспособности самого учебного заведения. Безусловно, конкурентоспособность специалиста определенной (но не в полной) мере зависит от качества и организации учебного процесса вуза. Пока российские вузы не занимают престижных мест в международных рейтингах. Представители британского издания Times Higher Education составили список лучших вузов планеты. В него вошли 1250 университетов из 86 стран, среди которых оказалось 35 российских. На первом месте среди отечественных вузов (и на 199-м среди мировых) оказался Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова (МГУ). [5]

Стоит подчеркнуть, что подход к оценке состояния конкурентоспособности молодых специалистов является ошибочным. Ведь в число безработных при определенных обстоятельствах могут попасть и качественно подготовленные, высококвалифицированные специалисты, способные к конкурентным условиям труда, но которые по своей трудовой мотивации, а иногда из-за амбициозности, не желают выполнять предложенную работу, которая не требует добытого ими уровня образования и не интересна по содержанию, а претендуют на рабочее место, которое способствовало бы творческому и профессиональному росту и соответствующем уровне заработной платы. Таких рабочих мест нынешняя отечественная экономика предлагает мало, поскольку мировая тенденция интеллектуализации труда в России все еще не получила распространения.

Итак, фактическая причина «безработицы» связана не с низким уровнем знаний большей части выпускников вузов, а с их трудовой мотивацией и низким уровнем интеллектуализации труда и инновационности экономики, нередко субъективным подходом работодателей к подбору работников. В то же время в числе трудоустроенного молодежи есть большая доля тех, кто имеет высшее образование, но работает не по полученной специальности, не позволяет в полной мере реализовывать и совершенствовать свою конкурентоспособность по полученной специальности. К тому же трудоустройство – это пред-

посылка, весомый фактор повышения конкурентоспособности выпускника, а не ведущий признак его качественных характеристик.

Конкурентоспособность выпускников вузов напрямую зависит слаженного взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда, где сейчас существуют противоречия и нередко противостояния. Поэтому государство на законодательном уровне должно способствовать объединению усилий образования и бизнеса в процессе подготовки высококвалифицированного специалиста.

В то же время, условием успешного трудоустройства и эффективной работы высококвалифицированного специалиста является обновление, интеллектуализация рабочих мест, которые предлагает рынок труда, согласно новым трудовым ориентациям и мотивациям, жизненным ценностям молодежи. На отечественных предприятиях все еще недостаточно действенны такие факторы мотивации к повышению конкурентоспособности специалистов, как возможности профессионального роста, непрерывного обучения, инновационного обновления содержания труда, достойная его оплата. Существует необходимость пересмотра системы профессиональной ориентации молодежи, перераспределения средств государственного бюджета и других источников финансирования в системе органов занятости населения с тем, чтобы значительно улучшить профориентационную работу среди учащейся молодежи с учетом долгосрочных потребностей рынка труда.

Конкурентоспособность выпускников вузов – это не только мощное средство экономического подъема страны, но и не менее весомый рычаг оздоровления ее духовной жизни, укрепление веры молодого поколения в свое достойное трудовое будущее, в возможность реализации себя как личности в творческой, содержательной работе. Создание условий для утверждения этой веры – обязанность и ответственность государства, работодателей, учебных заведений, всех общественных институтов.

Список литературы:

1. Хайруллина Э. Р., Вяткина И. В., Иксанова А. С., Насретдинов А. И., Формирование общих компетенций при изучении русского языка и литературы учащихся высшего учебного заведения / Инновации в образовании. 2017, С.126-132 (БАК)
2. Вяткина И. В., Хайруллина Э. Р., Иксанова А. С. Реализация технологии творческого саморазвития студентов, обучающихся по направлению «педагогическое образование» // Сборник статей участников Всероссийской научно-практической конференции с международным участием Андреевские чтения: современные концепции и технологии творческого саморазвития личности. Казань, 2016. – С. 57-62.
3. Хайруллина Э. Р., Иксанова А. С. Проблемы современной филологии // Сборник статей участников Всероссийской научно-практической конференции с международным участием Андреевские чтения: современные концепции и технологии педагогического образования в контексте творческого саморазвития личности. Казань, 2017. – С. 91-93.
4. И. В. Вяткина, А. А. Курзякова, Э. Р. Хайруллина, Значение самореализации в процессе становления обучающегося в вузе / Вестник Томского государственного университета. 2015, в.396, с.211-218 (БАК).
5. 35 российских вузов попали в рейтинг лучших университетов мира // Вести.RU URL: <https://www.vesti.ru/doc.html?id=3064956> (дата обращения: 22.03.2019).