

**Студент и работодатель: оценка уровня конкурентоспособности
российского студенчества (на примере пензенского региона)**

Сочилова Анна Александровна

Аспирант

*пензенский государственный университет архитектуры и строительства,
институт экономики и менеджмента, Пенза, Россия*

E-mail: annet_sochi@rambler.ru

Социально-экономические преобразования в российской экономике, а также стратегия развития России 2020, поставили перед современным обществом ряд проблем, среди которых одна из важнейших - проблема трудоустройства молодых кадров и обеспечения их конкурентоспособности на рынке труда. Особо остро и значимо эта проблема стоит перед выпускниками, вчерашними студентами. Переизбыток выпускников экономических и управленческих специальностей, ликвидация системы государственного распределения выпускников и экономические кризисы привели к значительным изменениям на рынке труда: к снижению спроса на молодых специалистов и изменению требований к их профессиональной подготовке, к потере связи между образовательными учреждениями и работодателями.

В рамках научно-исследовательского проекта на базе Пензенского ГУАС проводится исследование процесса управления формированием личной конкурентоспособности, рынка труда студенческой молодежи, разрабатываются положения по развитию системы управления конкурентоспособностью студентов вузов. В ходе работы поставлены и решены следующие задачи: 1. Предложены обоснование понятия «конкурентоспособность студента вуза» и модель факторов конкурентоспособного студента. 2. Выявлены особенности жизнедеятельности студенчества в период обучения в вузе. 3. Разработана модель управления системой формирования конкурентоспособности студенчества. 4. Определены механизмы управления системой формирования конкурентоспособности студенчества. 5. Предложена оценка эффективности системы формирования конкурентоспособности студенчества.

Мнения студентов и экспертов представлены в табл. 1, а более наглядно сравнительные результаты оценки фактического и возможного уровней оценки конкурентоспособности студентов вузов можно увидеть на графиках (Рис.1). Уровень конкурентоспособности пензенских студентов по оценке экспертов-работодателей составил – 54%, по мнению самих студентов - 68% (из 100% - возможных).

Проведенный анализ позволил нам сформулировать определенные выводы. Существующая система формирования личной конкурентоспособности студентов в период обучения в высших учебных заведениях не удовлетворяет новым условиям рынка труда и требованиям работодателей. Это, прежде всего, связано с неинформированностью населения о рынке труда, отсутствием у участников процесса обеспечения конкурентоспособности знаний об этапах становления личности, оторванностью представлений молодежи о потребностях рынка труда и особенностях выбираемых профессий от реальной ситуации, ориентацией студентов на внешние факторы профессиональной деятельности (престиж/выгода), что приводит к формированию внешней мотивации при

профессиональном самоопределении, и следовательно, делает этот процесс поверхностным и необоснованным.

Новые условия российской действительности определяют необходимость более эффективного управления процессом формирования личной конкурентоспособности студентов в период обучения в высших учебных заведениях, умелую организацию работы по взаимодействию субъектов обеспечения конкурентоспособности студенчества.

Таблица 1

Оценка конкурентоспособности студенчества (работодателям и студентам предлагалось ответить на вопросы о факторах конкурентоспособности и оценить реальный уровень, в %)

пп

Показатели

Оценка

работодателями, %

Оценка

студенчеством, %

Личные качества студента пензенского вуза

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 группе «личные качества»</i>	
57	
74	
Тактика поведения студента в период обучения	
1.	
Освоение технологий обучения в вузе	
50	
60	
2.	
Личная организованность: разработка и применение современных технологий личной работы	
40	
60	
3.	
Составление планов личной деятельности на периоды и контроль за их исполнением	
30	
60	
4.	
Расширение личного кругозора	
70	
90	
5.	
Повышение собственной привлекательности: культура, этикет общения и поведение.	
75	
70	
<i>Итоговый показатель по группе факторов «тактика поведения»</i>	
75	
68	
Стратегия обучения студента в период обучения	
1.	
Фундаментальная подготовка по направлению обучения	
60	
70	
2.	
Стремление к жизненному успеху и контроль факторов, влияющих на удачу	
40	
70	
3.	
Формирование навыков организаторской деятельности	
60	
80	

4.	Развитие предпринимательских способностей	50
		60
5.	Освоение будущей профессиональной деятельности с первого дня обучения	50
		50
6.	Формирование долговременных деловых связей	55
		65
7.	Использование современных технологий формирования плана жизни и деловой карьеры	45
		50
		8
	Поддерживание высокого уровня работоспособности	60
		60
9.	Обеспечение семейного благополучия	65
		60
10.	Создание положительной репутации	50
		65
11.	Самоконтроль личной жизнедеятельности	50
		60
	<i>Итоговый показатель по группе факторов «стратегия поведения»</i>	57
		61
	Суммарный показатель уровня конкурентоспособности	54
		68

Главными недостатками вузовской подготовки работодатели считают: отсутствие опыта у преподавателей, так ответили 88%. Оценивая поведение молодых специалистов 82% отмечают, что у них завышенные требования к зарплате и условиям труда не соответствующие компетентности, 88% говорят о нереалистичности ожиданий в начале карьеры, 78% отмечают необоснованную амбициозность и самооценку, 76% сказали о

неготовности решать конкретные практические задачи и брать на себя ответственность за принятые решения; неумение применять полученные знания.

Литература

Литература

1. Андреев В.И. Конкурентологии. Казань.: Центр иннов.техн., 2004. - 468 с.
2. Резник, С.Д., Соколова А. А. Основы личной конкурентоспособности. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 251 с.
3. Резник С.Д. Студент вуза. - Москва.: ИНФРА-М, 2010. – 475 с. - ISBN: 978-5-16-003583-3.

Слова благодарности

Автор выражает благодарность научному руководителю - д.э.н, профессору, Резнику С.Д.

Иллюстрации

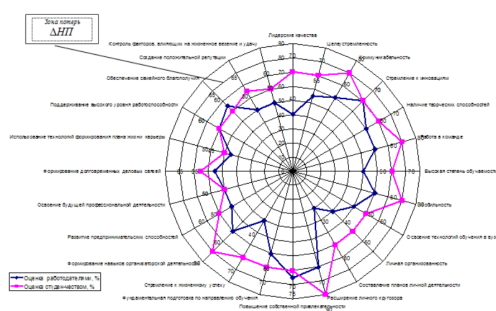


Рис. 1: Эффективность использования студенческого потенциала по оценке экспертов (работодателей) и студентов