



# Ресурсы конкурентоспособности выпускников



Галина ВЛАСЮК

Galina V. VLASUK

**Рассматривается проблема готовности выпускников вузов к самостоятельной и полноценной конкуренции на рынке труда, способности соответствовать растущим требованиям работодателей. С одной стороны, учебным программам недостает практикоориентированный направленности, а с другой – есть параллельно существующие перепроизводство специалистов того профиля, который рынку не интересен, и дефицит тех компетенций, в которых бизнес нуждается, но в нужном количестве не находит. Поиск баланса спроса и предложения, качества обучения и возможности трудоустройства для человека с университетским дипломом.**

*Ключевые слова:* высшее образование, университет, подготовка специалистов, ресурсы конкурентоспособности, роль компетенций, стратегия вуза, позиция работодателя, рынок труда, диалектика спроса, трудоустройство выпускников.

*Власюк Галина Викторовна – кандидат социологических наук, доцент кафедры «Менеджмент» Московского государственного университета путей сообщения (МИИТ).*

**И**менно профессиональное образование населения является основной конкурентоспособности отечественной экономики на мировом рынке. Президент В. В. Путин неоднократно подчеркивал, что обеспечение конкурентоспособности страны невозможно без инновационного развития экономики, которое, в свою очередь, связано с инвестициями в человека, образование. Образование населения сегодня – «не мода, не сиюминутная прихоть, а столбовой путь развития на ближайшие десятилетия» [1].

## I.

Конкурентоспособность персонала обеспечивается не фактом наличия образования, а востребованностью полученных знаний со стороны работодателей. Так, участники «круглого стола», прошедшего в рамках молодежного крыла проекта «Большой муниципалитет», отмечают, что Россия – страна всеобщего высшего образования. 90% бывших школьников, а в некоторых школах и 100% учеников поступают в вузы, по окончании которых многие не могут устроиться на работу. Это связано, с одной стороны, с тем, что полученные

профессии не востребованы на рынке труда, а с другой стороны, качество профессиональной подготовки выпускников вузов не устраивает работодателей [2].

По мнению экспертов, решить проблему то ли перепроизводства, то ли нехватки молодых специалистов могло бы регулирование рынка труда, согласование объемов набора в учебные учреждения профессионального образования. Однако такое регулирование сегодня возможно только при наличии квот на бюджетные места. По платным местам установление квот нереально — каждый человек решает сам, где он будет обучаться за свои деньги, а вузы, в свою очередь, предлагают обычно лишь те специальности, на которые есть спрос со стороны абитуриентов.

Естественно, если знания, которые получает студент, не востребованы работодателем, выпускник не становится конкурентоспособным. В результате рынок труда перенасыщен вакансиями и вместе с тем тысячи молодых людей в возрасте до 30 лет зарегистрированы в качестве безработных. Выпускники не готовы идти на рабочие специальности, их не устраивают существующие предложения, а работодатели не согласны с завышенными требованиями кандидатов без опыта.

К примеру, в 2012 году занятость получивших дипломы в Псковской области составила для выпускников вузов — 80%, СПО — 96%. Не нашли работы по специальности 26% выпускников с экономическим и управленческим образованием, 24% — гуманитарных специальностей, 7% — педагогов [3].

Кадровики отмечают тревожный факт: в погоне за абитуриентами вузы, в первую очередь платные, формируют у студентов завышенную самооценку, иллюзию того, что с получаемым в них образованием они будут востребованы на рынке труда, даже если учились, не особенно утруждая себя усвоением знаний.

Проведенный анализ показал, что существуют значительные расхождения в запросах выпускников и предложениях работодателей. Первое место среди проблемных зон заняли высокие ожидания абитуриентов по заработной плате, второе — недостаток или отсутствие профессионального опыта, третье — завышенные

самооценки. Чуть ниже в рейтинге идут иллюзии ожидания относительно карьерного роста, неумение трудиться в команде, оторванность знаний от реалий жизни. В то же время эксперты отмечают низкую определенность трудовых и иных интересов самого выпускника.

При этом совсем нелишне, чтобы для успешного трудоустройства выпускник владел навыками самопрезентации профессиональных качеств, понимал, что полученное образование только конкурентный потенциал, который для превращения в конкурентоспособность должен быть обогащен знаниями, близкими профилю принимающей организации. Девять из десяти выпускников исповедуют принцип «мы вам себя дарим, примите нас такими, какие мы есть». Однако, по мнению работодателей, чтобы носитель диплома стал полноценным специалистом, требуются и обретение опыта, и значительные инвестиции предприятия в работника [2].

## II.

Согласно ресурсной концепции, результатом переработки получаемых в вузе знаний выступают труднокопируемые навыки, которые могут быть определены как *компетенции* [4]. По сути, именно на формирование компетенций для конкурентного потенциала выпускника ориентированы образовательные программы. И следовательно, как раз вуз, варьируя наполняемость программы обучения, определяет те компетенции, которые способны вызвать интерес у работодателя, берет на себя обязательства по подготовке студента к конкурентному противостоянию. Причем только индивидуальный компетентностный актив выпускника отражает его реальную конкурентоспособность.

В связи с этим следует подчеркнуть, что формирование компетенций — двудинный процесс: с одной стороны, тут усилия преподавательского состава по передаче знаний, а с другой — работа студентов по их усвоению. С учетом, разумеется, наличия или отсутствия собственной заинтересованности в образовании.

Однако сегодня недостаточно акцентировать внимание лишь на получении академических знаний как основе построения компетенций. В учебных программах



нужны практикоориентированные технологии обучения. Проведенные автором неструктурированные интервью со студентами кафедры «Менеджмент» МИИТ с использованием интерактивных форм показали, что такие методы не только позволяют освоить и закрепить получаемые теоретические знания, но и активизируют интерес к будущей специальности. Причем 70% опрошенных напрямую ассоциируют применение интерактивных методов с понятием «интерес», т. е. мотивацией.

По мнению Хамела и Прахалада, компетенции могут быть отнесены к одному из двух уровней: внутреннему или внешнему. *Внутренние компетенции* выпускника представляют накопленный багаж знаний и определенным образом, следовательно, отвечают за формирование конкурентного потенциала. *Внешние компетенции* воспринимаются Ансоффом как рыночные способности, призванные обеспечить интерес потребителя (работодателя), а также инициацию, поддержание и реализацию взаимодействия сторон процесса с требуемой отдачей [8].

Как полагает Рамелт, умение трансформировать имеющиеся *внутренние* компетенции во *внешние* и определяет конкурентную позицию. Именно внешние компетенции, используемые при взаимодействии, выступают воплощенным внутренним знанием и демонстрируют способности, конкретизируемые до отдельных предложений [9]. То есть конкурентоспособность определяется и продуманным созданием конкурентного потенциала, и умением его грамотно трансформировать для предъявления в нужном месте и в достойной форме.

### III.

Широко практикуемое приобретение ресурсов «впрок» с точки зрения построения архитектуры компетенций может оказаться нецелесообразным. Ведь такое накопление требует ресурсовложений, но уже созданные компетенции без использования со временем могут потерять свою актуальность [7]. Это ставит вопрос о формировании востребованных рынком компетенций, которые должны быть или актуальными в настоящее время, или стать таковыми в будущем. Очевидно, что здесь

большую роль играет и способность вуза «предвидеть» востребованность компетенций, т. е. верно построить *стратегическую архитектуру компетенций* студентов.

Формируемая в процессе обучения внутренняя архитектура компетенций достаточно статичное образование, в основе которого накопление активов. При этом стратегически возможно или создание компетенций «широкого профиля», позволяющих говорить о потенциале успешности во многих видах деятельности [8], или «узких» компетенций, специфических объемов знаний, редких по своей принадлежности к определенной сфере жизнедеятельности человека.

Если специалист широкого профиля может предложить свои компетенции во многих областях, поскольку компетентность такого уровня выступает залогом горизонтальной мобильности, смены сфер деятельности, то узкий специалист ограничен в спектре предложений, ориентирован на определенную область деятельности, и в силу этого спрос на него не самоцель. В то же время уровень конкуренции для «широких специалистов» очень высок, и именно они рискуют оказаться в ситуации перепроизводства носителей компетенций. Узкая специализация гарантирует определенную стартовую конкурентоспособность в целевой области, где люди такого типа чаще всего востребованы и ценны, редкость знаний делает их «незаменимыми». Впрочем, любое изменение в спросе на рынке труда может не затронуть существенно специалистов «широкого профиля», однако значительно повлечь на положение «узких» специалистов.

Вполне обоснованным представляется и мнение о необходимости включения в образовательные программы узкоспецифических предметов, гарантирующих специалистам широкого профиля заинтересованность в них со стороны работодателей. Однако вместе с тем не менее полезным было бы и появление у узких специалистов компетенций широкого профиля, обещающих им более надежную адаптивность к изменениям на рынке труда.

Таким образом, конкурентоспособность строится на основе создания такой архитектуры внутренних компетенций, которая позволяет в любой момент времени гене-

ризовать внешние компетенции, способные сформировать предложения на запросы рынка труда с меньшими затратами и более оперативно, чем другие фигуранты бизнес-пространства. Правильно продуманная архитектура внутренних компетенций помогает быстрее адаптироваться к запросу возможности имеющегося портфеля компетенций.

Все сказанное дает право утверждать, что получение образования не может быть определено как построение конкурентного потенциала, это просто потенциал возможностей. Конкурентоспособность выпускников вуза обеспечивается целенаправленным приобретением компетенций на базе получаемых знаний, которые интересны или потенциально могут стать интересны рынку. То есть конкурентоспособность определяется не наличным потенциалом, а умением продемонстрировать свои активы дол-

жным образом, преподнести внешние компетенции так, чтобы они стали понятны работодателю.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Владимир Путин: инвестиции в человеческий капитал – столбовой путь дальнейшего развития России // Новая газета в Южном федеральном округе. – 2008. – 29.01–04.02.
2. Почему нижегородские выпускники сидят без работы // Биржа. – 2012. – 25 сентября.
3. Диплом: цена и стоимость // Псковская правда. – 2012. – 27 сентября.
4. Hamel G., Prahalad C. K. Competing for the Future. – HBR Press, 1996.
5. Ансофф И. Стратегический менеджмент: Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2009.
6. Рамелт Р. К стратегической теории фирмы // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 8, – 2006. – Вып. 1. – С. 83–102.
7. Hamel G., Prahalad C. K. The core competence of the corporation // Harvard business review, 1990, may–june.
8. Власюк Г. В. Ресурсы социальной организации. – М.: АСВ, 2010.
9. Карапетянц И. В., Силина Е. К., Шаренда Н. В. Набор компетенций в модели специалиста // Мир транспорта. – 2012. – № 1. – С. 150–159. ●

## RESOURCES OF COMPETITIVENESS OF GRADUATES

**Vlasuk, Galina V.** – Ph.D. (Soc. Sc.), associate professor of the department of management of Moscow State University of Railway Engineering (MIIT), Moscow, Russia.

*The author analyzes the problem of preparedness of graduates for independent and valuable competition at labor market, of their capacity to meet the growing requirement from behalf of the employers. On the one hand the syllabus misses practical focused skills, on the other hand there are superproduction*

*of graduates with professions that are not demanded by the market and simultaneous deficiency of the competencies that are highly required by business. The issue is to search a due balance of offer and demand, of training quality and employability for a university graduate.*

**Key words:** higher education, university, training, resources of competitiveness, competencies and skills role, university strategy, employer position, labor market, dialectics of demand, job placement of graduates.

## REFERENCES

1. Putin V. V.: Investments in human capital – the mainstream of further development of Russia [Vladimir Putin: Investitsii v chelovechaskiy kapital – stolbovoy put dalneishego razvitiya Rossii]. Novaya Gazeta v Uzhnom federalnom okruge, № 3 (320). – 29.01–04.02.2008.
2. Why graduates are unemployed in Nizhny Novgorod [Pochemu nizhegorodskie vypuskniki sidyat bez raboty]. Birzha, 2012, September, 25.
3. Diploma: the cost and the price [Diplom: tsena i stoimost]. Pskovskaya pravda, 2012, September, 27.
4. Hamel G., Prahalad C. K. Competing for the Future. – HBR Press, 1996, 384 p.
5. Ansoff I. Strategic management. (Russian edition), St. Petersburg, 2009, pp. 84–95.
6. Ramelt R. K. On the strategic theory of the firm. Vestnik of St. Petersburg State University, Series 8, 2006, Iss. 1, pp. 83–102.
7. Hamel G., Prahalad C. K. The core competence of the corporation // Harvard business review, 1990, may–june.
8. Vlasuk G. V. Resources of social organization [Resursy sotsialnoi organizatsii]. Moscow, ASV, 2010, pp. 59–60.
9. Karapetyants, Irina V., Silina, Elena S., Sharenda, Natalia V. Model of Professional Competencies, Skills and Abilities. *Mir Transporta (World of Transport and Transportation) Journal*, 2012, Vol. 39. Iss. 1, pp. 150–159.

Координаты автора (contact information): Власюк Г. В. (Vlasuk G. V.) – vlasjukgv@yandex.ru.

Статья поступила в редакцию / received 27.09.2012  
Принята к публикации / accepted 11.10.2012

