

## **Секция «Педагогическое образование и образовательные технологии»**

**Механизмы повышения конкурентоспособности российского студенчества в условиях социально-экономических преобразований на рынке труда: вуз, предприятие-работодатель, студент**

***Сочилова Анна Александровна***

*Аспирант*

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

*E-mail: vid-dejavu@yandex.ru*

Социально-экономические преобразования в российской экономике поставили перед современным обществом ряд проблем, одна из важнейших - проблема трудоустройства и обеспечения конкурентоспособности на рынке труда. Особо остро и значимо эта проблема стоит перед молодыми специалистами, вчерашними студентами. Эти обстоятельства вызваны следующими причинами. Во-первых, высокой конкуренцией на рынке труда, во-вторых, недостаточным уровнем знаний и опыта молодых специалистов.

Вузы готовят огромное количество специалистов инженерных, экономических, управленческих и других специальностей, которые популярны среди молодого поколения. Ликвидация системы государственного распределения выпускников и экономический кризис 90и 2000-х годов 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 организациями — потребителями подготовленных специалистов. Непредсказуемость рынка труда, отсутствие полной информации о вакансиях, переизбыток выпускников некоторых специальностей приводят к тому, что выпускник встает на учёт в службе занятости или сам, используя свои способности ищет работу. Нередко он вынужден устраиваться на работу не по специальности и заново переучиваться, что ведет к затрате его личных средств, средств государства и работодателя. В таких условиях только наиболее опытные, квалифицированные, целеустремленные, способные и предприимчивые молодые специалисты будут иметь конкурентные преимущества при получении высокооплачиваемой работы. За достойное место в престижной организации с возможностью продвижения и высокого заработка идет жесткая конкуренция, которая под силу не каждому молодому человеку.

Современная экономика требует такого специалиста, который способен к принятию нестандартных решений, к постоянному самообучению и самосовершенствованию, к умению гибко адаптироваться в меняющемся жизненном поле.

В рамках модернизации образовательной системы на базе Пензенского ГУАС организовано исследование механизмов формирования и развития конкурентоспособности молодых специалистов, ведется разработка системы и механизмов повышения уровня конкурентоспособности студентов и их трудоустройства.

В рамках данной работы проведен анализ функционирования рынка труда студенческой молодежи в условиях социально-экономических преобразований, выявлены основные направления совершенствования подготовки кадров и адаптации молодых специалистов на рынке; проанализировано влияние высшего учебного заведения и государ-

ственные механизмы поддержания молодежи, показана оценка руководителями предприятий уровня конкурентоспособности современных студентов и выпускников, изучены рекомендации руководителей крупнейших пензенских предприятий по формированию конкурентоспособного нового поколения. На выходе – разрабатывается модель и система управления конкурентоспособностью молодых специалистов в период обучения в высшем учебном заведении.

Рассмотрим взаимодействие каждого из механизмов в общей системе.

Первый механизм – высшее учебное заведение. В вузах целесообразно создать учебно-консультационные центры, где силами преподавателей организовывать для студентов специальные занятия, консультации по современным методам и технологиям трудоустройства, подбора и найма персонала, обмен опытом работы в организациях работодателей. В работе определены основные направления деятельности вузов, по которым целесообразно осуществлять подготовку конкурентоспособных специалистов: 1) повышение качества обучения, как фундамента профессиональных компетенций специалиста; 2) сбор, систематизация и анализ информации о потребности региона в выпускаемых специалистах; 3) формирование базы данных вакансий по специальностям профессионального образования; 4) формирование базы данных молодых специалистов; 5) организация и проведение учебных курсов и консультаций для студентов по проблемам трудоустройства и адаптации к рынку труда; 6) разработка совместно с соответствующими структурными подразделениями мер, позволяющих студентам реализовать свои потребности во временной или краткосрочной занятости; 7) проведение анкетирования среди руководителей организаций и учреждений с целью выявления требований, предъявляемых к выпускникам; 8) заключение с организациями и учреждениями договоров на целевую контрактную подготовку студентов; 9) организация сотрудничества с организациями и учреждениями, а также их подразделениями, занимающимися вопросами трудоустройства; 10) организация работы студенческих бирж труда как самостоятельного подразделения вуза по трудоустройству; 11) создание единой системы практики и трудоустройства в вузе.

Второй – система взаимодействия с предприятиями-работодателями. Необходимо повысить роль и значение руководителей организаций в формировании и развитии конкурентоспособности молодых специалистов. Разрабатываются специальные программы производственной адаптации для молодых специалистов. Это позволит не только сократить текучесть кадров в организации, но и уменьшить издержки молодых специалистов при первичной занятости. Среди основных мероприятий следует выделить: взаимодействие вуза и предприятия по выполнению научно-исследовательских, квалификационных работ, организациях совместных круглых столов, открытых встреч и т.д.

Третий механизм – система управления личной конкурентоспособностью российского студенчества. Разработана система повышения личного уровня конкурентоспособности, которая требует серьезных и постоянных усилий самого студента в течение периода его обучения в вузе. Такие усилия должны опираться на две группы факторов организационного поведения студента в период обучения: факторы стратегического и тактического поведения (Рис.1).

Рис.1. Система и механизмы управления личной конкурентоспособностью студенчества

Изучение факторов, влияющих на конкурентоспособность российского студенчества

на современном рынке труда, необходимо не только молодежи, но и профессорско-преподавательскому составу высших учебных заведений, молодежным организациям, правительственным органам и, конечно, самому студенчеству.

### Иллюстрации



Рис. 1