

Концептуальный подход к управлению конкурентоспособностью выпускников вузов

© 2009 О.В. Борисова, Л.Г. Миляева

Бийский технологический институт (филиал)

Алтайского государственного технического университета им. И.И. Ползунова

В работе изложена концептуальная основа исследования; предложено определение понятия “конкурентоспособность выпускника вуза”; обоснована необходимость совершенствования подхода к анализу трудоустройства выпускников на основе использования модернизированной методики; рассмотрены стратегии вуза в области повышения конкурентоспособности выпускников; выявлены факторы внешней и внутренней среды вуза, влияющие на качество подготовки выпускников.

Ключевые слова: конкурентоспособность выпускника вуза; модернизированная методика анализа трудоустройства; стратегия поведения вуза на рынке образовательных услуг; факторы внешней и внутренней среды вуза; качество образовательных услуг.

Ни для кого не секрет, что одним из показателей, определяющих конкурентоспособность вуза на рынке образовательных услуг, является уровень востребованности его выпускников на рынке труда.

Применяемая в вузах методика¹, носящая формальный характер, имеет ряд недостатков²:

- базируется на информации государственных служб занятости населения, представленной на определенную дату (как правило, на 31 декабря года выпуска анализируемых выпускников);

- основана на условном разделении выпускников на занятых ($V_{занят}^{усл.}$) и незанятых

($V_{незанят}^{усл.}$);

¹ Имеется в виду методика, предполагающая формирование ежегодной отчетности, предусмотренной формами № 3-НК “Сведения о государственном и муниципальном высшем учебном заведении” (раздел “Выпуск”, стр. 04, гр. 17) и № 1-вуз (распределение) “Сведения о направлении на работу выпускников, окончивших высшее профессиональное учебное заведение по очной форме обучения” (стр. 03, гр. 4), утвержденными постановлением Росстата “Об утверждении статистического инструментария для организации статистического наблюдения за деятельностью, осуществляемой в сфере образования, науки и инноваций на 2005 год” от 19 июля 2004 г. № 31; Приложением 3 к Административному регламенту Федеральной службы по труду и занятости по предоставлению государственных услуг содействия гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников, утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 3 июля 2006 г. № 513.

² См.: *Ì èëüää È., Áí ðèí ää Í*. Где востребованы молодые специалисты? // Служба занятости. 2007. № 1. С. 58-62.

- не учитывает степень соответствия трудоустройства выпускников профилю и уровню их подготовки в вузе.

Указанные недостатки обусловили необходимость разработки нового подхода, базирующегося на результатах опросной статистики выпускников вуза, предполагающего многоуровневую последовательную оценку (табл. 1):

- фактического трудоустройства;
- профильного трудоустройства (востребованности);
- конкурентного профильного трудоустройства (конкурентной востребованности).

Сравнительный анализ базового и многоуровневого подходов к трудоустройству выпускников вуза представлен в табл. 2.

Необходимо отметить, что индикатором конкурентной востребованности выступает **конкурентоспособность выпускника вуза**, под которой понимается способность выиграть у прочих претендентов состязание на рынке труда за трудоустройство на “хорошее” рабочее место, соответствующее полученной специальности, за счет наилучшего соответствия уровня его профессиональной подготовки и личностных характеристик требованиям рабочего места и субъективным предпочтениям работодателей.

Подчеркнем (см. рис. 2), что требования рабочего места определяют уровень профессиональной подготовки выпускника, выраженный в неформальных параметрах квалификации (НПК). Соответственно, субъективные предпочтения ра-

Таблица 1. Многоуровневый анализ трудоустройства выпускников вуза

Уровень анализа	Предмет анализа	Диагностируемый показатель трудоустройства			Информационная база
		Наименование показателя	Условное обозначение показателя	Расчетная формула	
1	Фактическое трудоустройство	Уровень трудоустройства	$U_{труд}$	$U_{труд} = \frac{B_{труд}}{B_{общ}} (1)$	Результаты опросной статистики выпускников вуза (рис. 1)
2	Востребованность (профильное трудоустройство)	Уровень востребованности	$U_{востр}$	$U_{востр} = \frac{B_{труд}^{проф}}{B_{общ}} (2)$	
3	Конкурентная востребованность (конкурентное профильное трудоустройство)	Уровень конкурентной востребованности	$U_{конкур востр}$	$U_{конкур востр} = \frac{B_{востр}^{конкур}}{B_{общ}} (3)$	

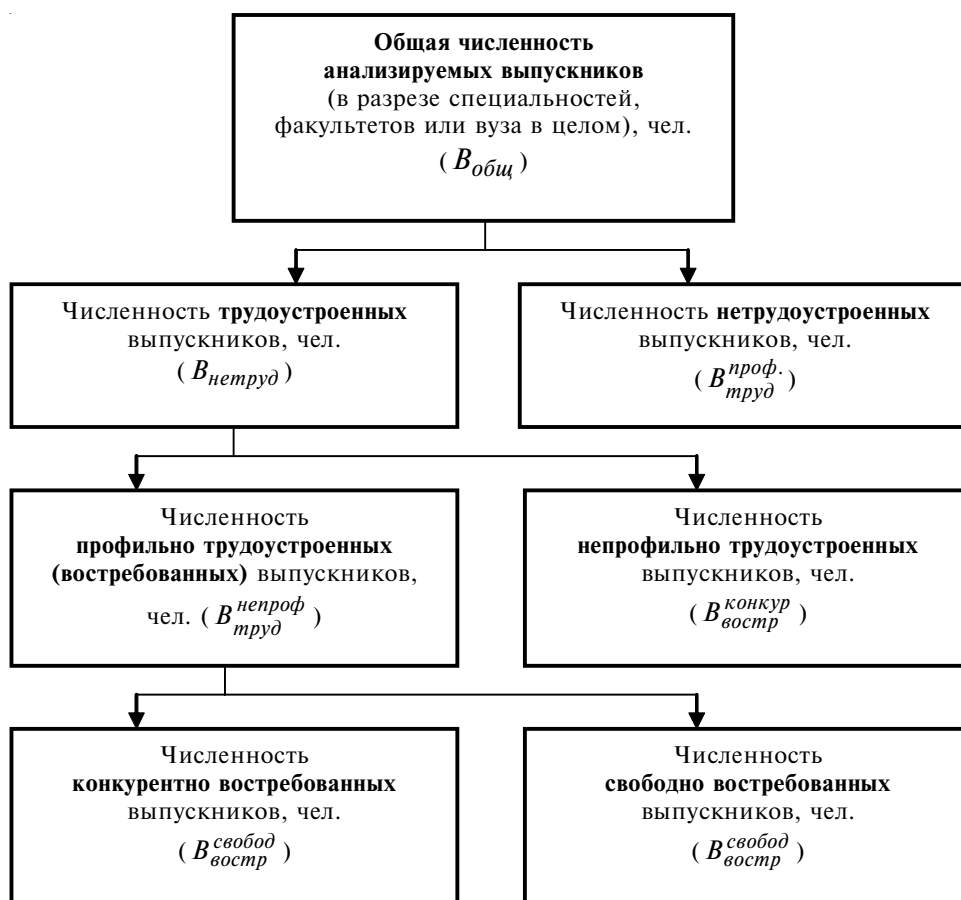


Рис. 1. Структура выпускников вуза по критерию трудоустройства

Таблица 2. Сравнительный анализ базового и многоуровневого подходов к трудоустройству выпускников вуза

Анализируемый параметр	Методика анализа трудоустройства выпускников вуза	
	Базовая	Многоуровневая
1. Информационная база	Данные государственной городской службы занятости населения	Данные опросной статистики выпускников вуза, выявленные в процессе структурированного телефонного интервьюирования
2. Процедура оценки	Одноуровневая	Многоуровневая
3. Оценочные показатели	Формальный уровень трудоустройства ($U_{\text{формал}}^{\text{труд}}$), исчисляемый по формуле $U_{\text{формал}}^{\text{труд}} = \frac{V_{\text{общ}} - V_{\text{незанят}}^{\text{усл}}}{V_{\text{общ}}} = \frac{V_{\text{занят}}^{\text{усл}}}{V_{\text{общ}}} \quad (4)$	Уровень трудоустройства ($U_{\text{труд}}$), уровень востребованности ($U_{\text{востр}}$), уровень конкурентной востребованности ($U_{\text{конкур}}^{\text{востр}}$), соответственно, исчисляемые по формулам (1), (2), (3)
4. Степень формализма при реализации подхода	Формальный	Неформальный
5. Возможность проведения факторного анализа	Отсутствует	Достаточная
6. Достоверность оценки	Низкая	Высокая
7. Трудоемкость оценки	Низкая	Высокая
8. Затрагоемкость оценки	Низкая	Средняя



Рис. 2. Схема конкурентоспособности выпускника вуза на рынке труда

№ /					
1		→ →			-
2		↙ ↘		SWOT- ()	()
3	()	↙ ↘ ↙ ↘			
4		↙ ↘ ↙ ↘ ↙ ↘		SWOT- (. .4)	- - -

4.

SWOT-

ботодателей формируют требования к личностным характеристикам (ЛХ) выпускника и формальным параметрам его квалификации (ФПК), зафиксированным в оценках вкладыша диплома.

С учетом отмеченного конкурентоспособность выпускника вуза может быть представлена следующей условной моделью:

$$K_{\text{вып}} = f(\text{НПК}, \text{ФПК}, \text{ЛХ}). \quad (5)$$

Представляется (см. табл. 3), что вузы:

1) не имеющие четкой стратегии содействия трудоустройству выпускников (т.е. “плывущие по течению”), ограничиваются формальным анализом трудоустройства, регламентированным требованиями обязательной ежегодной отчетности;

2) с ярко выраженным патерналистским началом, проявляющимся в содействии трудоустройству выпускников посредством укрепления прямых (с потенциальными работодателями) и посреднических (со службами занятости населения) связей, осуществляют мониторинг фактического трудоустройства и востребованности выпускников;

3) ориентированные на повышение трудоустройства за счет достижения должного уровня профессиональной подготовки и инициативности выпускников, помимо фактического трудоустройства, диагностируют конкурентную востребованность.

Обоснованием стратегии повышения конкурентоспособности выпускников вуза выступают результаты SWOT-анализа (табл. 4).

Для принятия конкретных управленческих воздействий вузу необходимо анализировать факторы как внутренней (формирующей качество образовательных услуг), так и внешней (обусловленной развитостью партнерских отношений вуза с заинтересованными организациями и учреждениями, а также функционированием параллельного рынка образовательных услуг) среды.

В заключение необходимо подчеркнуть, что предложенный методический инструментарий по многоуровневой диагностике трудоустройства выпускников в период с 2006 по 2009 г. успешно прошел апробацию, полностью подтвердив адекватность своему предназначению - обоснованию стратегии управления конкурентоспособностью выпускников вузов.

Поступила в редакцию 03.06.2009 г.