

## ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ФАКТОР, ВЛИЯЮЩИЙ НА ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКА

© 2022 Халиков Артем Ленарович

ассистент кафедры управления человеческими ресурсами  
Казанский (Приволжский) федеральный университет,  
Россия, Казань  
E-mail: artkzn16@gmail.com

© 2022 Касьянова Диана Радиевна

аспирант ГБУ «Центр перспективных экономических исследований  
Академии наук Республики Татарстан»,  
Россия, Казань  
E-mail: 3007diana@mail.ru

В работе рассмотрен интеллектуальный потенциал как фактор, влияющий на трудоустройство выпускника с учетом экономики региона. Кадровым ресурсам, особенно выпускникам, уделяется особое внимание как основе экономического роста и будущего развития. Новые конкурентные преимущества могут быть получены только за счет эффективного использования интеллектуального потенциала, а переход к инновациям требует развития одаренной молодежи и создания среды, способствующей творчеству и самореализации. Доказано, что высшее образование имеет решающее значение для молодых людей. Выпускники вузов выходят на высококонкурентный рынок труда, что требует постоянного наращивания человеческого капитала. Одновременно университеты вносят значительный вклад в социально-экономический рост региона, способствуя инновациям и обеспечивая высококачественную профессиональную подготовку выпускников. В статье обоснована необходимость организации процесса управления интеллектуальным потенциалом выпускников вузов.

**Ключевые слова:** интеллектуальный потенциал, интеллектуальный капитал, молодежь, рынок труда, работодатели, потенциал развития, трудоустройство.

Сегодня перед российской экономикой, особенно региональной, все острее встает вопрос социально-экономической модернизации, достижимой при определенных условиях. Без необходимых человеческих ресурсов инвестиции в инфраструктуру, модернизацию, деловой климат и институциональные изменения не повысят конкурентоспособность региона. Источником роста и конкурентоспособности региона должны быть не сырьевые товары или основной капитал, а человеческие ресурсы. Поэтому правительство и бизнес должны предпринять все необходимые шаги для максимального использования этого потенциала. Региональное развитие рассматривается нами через эту призму как инвестиции в человеческий капитал, а также как стратегия повышения экономического благосостояния.

Образование является наиболее важным компонентом человеческого капитала при переходе к инновационной экономике. Образование необходимо для реализации интеллектуального потенциала человека и быстрого экономического прогресса.

Современная экономика переживает новый этап инновационного развития и ресурсы, представленные на рынке труда, имеют решающее значение. Инновационная экономика может быть создана и сформирована только людьми, обладающими способностью к творчеству. Ключом к развитию новой экономики является человеческий потенциал. Поэтому человек и его интеллектуальный потенциал являются важным фактором развития современной экономики.

В условиях ускорения технологических инноваций, усиления конкуренции и экономической глобализации — знания, навыки, творчество и предприимчивость работников рассматриваются учеными разных областей как важный источник экономического роста, производительности, эффективности организации и благосостояния [4, с. 161].

Интеграция человеческих ресурсов в экономические механизмы теоретических наук предполагает, что знания, опыт, креативность и предприимчивость сотрудников позволяют

организациям эффективно снижать затраты и добиваться конкурентного преимущества в рыночной среде, тем самым достигая общих целей организации (максимизация прибыли) и индивидуальных целей (удовлетворение социальных потребностей сотрудников). Человеческие ресурсы, необходимые современной промышленности — это не только технические навыки, но и личностные качества, которые способствуют эффективному использованию технических навыков [1, с. 85].

В настоящее время интеллектуальный потенциал выпускников имеет решающее значение для экономического роста региона. Интеллектуальные способности и мировоззрение человека приобретают все большее значение в современной инновационной экономике, где знания и информация играют все более значительную роль.

Что особенно важно, выпускники вузов реализуют свой интеллектуальный потенциал, закладывают основу для будущего воспроизводства и роста. Высокий уровень интеллекта необходим для компетентной рабочей силы, поскольку он позволяет людям осваивать все более сложные профессии и технологии.

Выпускники вузов после окончания учебы выходят на рынок труда и, чтобы выдержать конкуренцию, должны постоянно наращивать свой интеллектуальный капитал через образование. Эффективное управление человеческими ресурсами позволяет молодым людям и организациям повысить свою конкурентоспособность. Как следствие, человеческим ресурсам уделяется большое внимание [3].

Росстат провел выборочный опрос о возможностях трудоустройства выпускников. В исследовании

Таблица 1. Выпускники образовательных организаций 2011–2021 гг., искавшие работу и трудоустроившиеся не позднее года после выпуска, по занятиям на первой работе, тыс. человек

	Всего	В том числе имеют образование				
		высшее (аспирантура)	высшее (специалитет, магистратура)	высшее (бакалавриат)	СПО (ППССЗ)	СПО (ППКРС)
Численность выпускников, искавших работу	7 298,4	23,9	3 562,7	699,2	2 154,1	858,5
Из них трудоустроились не позднее года после выпуска	5 887,3	19,9	2 872,0	574,4	1 729,3	691,7
В том числе по группам занятий на первой работе:						
руководители	201,4	0,8	152,1	22,1	22,8	3,4
специалисты высшего уровня квалификации	2 383,4	16,6	1 777,1	341,4	242,1	6,2
специалисты среднего уровня квалификации	1 020,0	0,9	329,7	71,7	588,1	29,7
служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учётом и обслуживанием	251,9	0,1	127,1	28,9	74,6	21,3
работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	951,4	0,5	290,9	72,0	345,2	242,8
квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства и рыболовства	18,7	—	5,2	2,0	7,3	4,2
квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта	510,1	—	78,1	18,5	212,5	201,0
операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	340,3	1,0	65,5	11,2	145,2	117,4
неквалифицированные рабочие	210,0	—	46,2	6,6	91,5	65,7

довании рассматривались выпускники высшего и среднего профессионального образования в период с 2011 по 2021 год. В опросе приняли участие 36 000 выпускников из Татарстана, что составляет около 3% всех выпускников в выбранные годы выпуска. Тот факт, что выпускники ищут работу после окончания учебы, будет использоваться в качестве индикатора предложения рабочей силы на рынке труда. В таблице 1 количество выпускников, ищущих работу, разбито по классам и профессиональным категориям. Процент выпускников, нашедших работу в течение одного года после окончания учебы, сопоставим на всех уровнях образования и колеблется от 80% для среднего профессионального образования и до 83% в высшем образовании по программам высшей квалификации. Результаты иллюстрируют конкурентоспособность на рынке труда выпускников учебных заведений [1, с. 85].

Почти четверть выпускников не нашли работу в течение года. Это может означать, что компании не хотят нанимать людей без опыта работы, но также может свидетельствовать о том, что знания, навыки и компетенции, полученные в про-

цессе обучения, не соответствуют требованиям рынка труда.

Большинство выпускников находят работу на должностях, требующих высшего или среднего уровня образования. Большинство людей, получивших среднее профессиональное образование, находят работу в качестве специалистов среднего звена в сфере обслуживания и торговли, гражданской обороны и защиты имущества, а также квалифицированного персонала в промышленности, строительстве, транспорте и смежных областях. Большинство выпускников (40,5%) работают в качестве специалистов с высшим уровнем квалификации. Только 0,3% выпускников работают квалифицированными рабочими в сельском, лесном или рыбном хозяйстве [1, с. 85].

Следует отметить, что работодатели сообщают об удовлетворенности имеющимися профессиональными знаниями недавних выпускников, выходящих на рынок труда, причем несколько более высокие оценки получают выпускники программ высшего образования. Выпускники в большей степени удовлетворены качеством своего образования и подготовки.



Рис. 1. Распределение трудоустроенных выпускников по группам занятий на первой работе, по выпускникам образовательных организаций 2011–2021 гг.,%

90,8% выпускников Татарстана трудоустраиваются, согласно результатам анализа правительственных данных о трудоустройстве выпускников.

Для поиска и подготовки лучших студентов, которые являются основой инновационных проектов, университет организует научные конкурсы и поездки молодых исследователей на национальные конкурсы. Существование Фонда содействия развитию малых научных и инновационных предприятий успешно поддерживает инновационные проекты на ранней стадии, а Клуб «УМНИК» (ассоциация молодых исследователей и студентов, желающих внести свой вклад в развитие инновационного процесса республики Татарстан) занимает главенствующую роль в привлечении выпускников к исследованиям и помогает им полностью реализовать свой потенциал [2, с. 29].

Сегодня для того чтобы обучение было успешным, необходимо немедленно приступить к реализации скоординированной стратегии трудоустройства выпускников. Для этого необходимо сотрудничество между учебными заведениями, работодателями, выпускниками и местными властями. Оно также должно предполагать приобретение информации, навыков и компетенций, соответствующих требованиям нынешних и будущих работодателей.

Рынок труда — идеальная область для использования в качестве индикатора того, насколько эффективно работает процесс обучения молодежи, а также в качестве мощного стимула для его улучшения. Поскольку компании играют важную роль в качестве и содержании образования, у выпускников появляется больше возможностей для трудоустройства. Помимо предоставления учебным заведениям и студентам возможностей для учебы и исследований, сегодня университеты постоянно стремятся расширить возможности трудоустройства своих выпускников [5, с. 6].

Для того, чтобы максимально использовать интеллектуальный потенциал выпускников на местном рынке труда, необходимо планировать, организовывать, контролировать и надзирать образовательную деятельность. Одновременно для максимального использования интеллектуального потенциала молодежи должна быть построена региональная система контроля над ним. Рынок труда для молодежи определяется не только удовлетворением спроса и предложением,

но и возможностями получения и накопления свежей информации и практического опыта. Эффективная социальная инновационная деятельность необходима для стабильного роста общества, включая повышение экономической конкурентоспособности и улучшение уровня и качества жизни.

Для того чтобы правильно развивать, использовать и управлять интеллектуальными способностями выпускников, сегодня нужна система, оценивающая их по определенным критериям. Используя полученные данные, учебные заведения смогут лучше понять таланты молодых людей, предсказать, как они будут двигаться в будущем, и планировать дальнейшее развитие талантов.

Качественные и количественные оценки интеллектуального капитала должны помочь руководству лучше понять, как учреждения могут эффективно функционировать, количественно оценивая их работу. Университеты могут оценивать и управлять интеллектуальными способностями выпускников, если у них есть соответствующие системы.

Для определения степени интеллектуального потенциала выпускников, по нашему мнению, можно использовать следующие характеристики:

- академические успехи студентов (научные работы, стипендии, академическая мобильность, конкурсы и конференции);
- исследовательские и инновационные усилия студентов (участие в инновационных конкурсах, количество приобретенных прав на интеллектуальную собственность и т.д.)
- спрос рынка труда на выпускников (количество студентов, принятых на работу);
- работодатели должны быть вовлечены в процесс обучения (профессиональные программы, проводимые организацией, стажировки, практика студентов).

Таким образом, повышение уровня образования выпускников, расширение и совершенствование их интеллектуальных навыков сделает их более конкурентоспособными на современном рынке труда. Непрерывное образование и профессиональное развитие помогают молодым людям развивать свои интеллектуальные таланты и потенциал и стать трудоспособными в будущем. Мы считаем, что интеллектуальный потенциал является фактором эффективного трудоустройства выпускников вузов.

**Библиографический список**

1. *Бондаренко В. В.* Управление интеллектуальным потенциалом работающей молодежи на региональном рынке труда / В. В. Бондаренко. — М.: *Общественные науки*, 2021. — № 6. — с. 85–91.
2. *Мельник А. Ю.* Профессиональная и социальная адаптация выпускников в условиях современного рынка труда: автореф. дис. ... канд. экон. наук. — М., 2017. — 29 с.
3. Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Калмыкия. — URL: <http://statrk.gks.ru/> (дата обращения: 17.02.2022).
4. *Погосян Э. А.* Человеческий капитал как один из важных факторов современной экономики. Сб. «Проблемы социально-экономического развития России на современном этапе» // Материалы VI ежегодной Всероссийской научно-практической конференции (заочной) В 2-х ч. / отв. ред. А. А. Бурмистрова. Министерство образования и науки РФ. Тамбов: Тамбовский государственный университет имени Г. Р. Державина», 2018. — с. 161–164.
5. *Станишевская С. П.* Управление интеллектуальным капиталом в регионе на основе взаимодействия региональной системы образования и рынка труда / С. П. Станишевский. — Пермь: Вестник Пермского университета. Серия: Экономика, 2020. — № 2. — с. 6–13.
6. *Фахрутдинова Е. В.* Рынок труда в России и динамика его потребностей // *Экономические науки*. 2014. № 110. С. 43–46.
7. *Фахрутдинова Е. В., Васильев А. К.*, Потребности и качество жизни человека: аспекты взаимодействия // *Экономические науки*. 2009. № 59. С. 90–93.
8. *Фахрутдинова Е. В.* Качество жизни населения в система социально-экономических отношений (институциональный подход) автореферат дис. ... доктора экономических наук / Казан. финансово-эконом. ин-т. Казань, 2010. 44с.