

**РАЗВИТИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВУЗА  
С РАБОТОДАТЕЛЯМИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ  
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ\***

Рассмотрена взаимосвязь конкурентоспособности выпускников с уровнем сотрудничества вуза и работодателей. Приведены данные проведенных в 2009 и 2011 гг. экспертных опросов работодателей Иркутска о степени значимости обобщенных характеристик выпускников экономических и управленческих направлений подготовки.

*Ключевые слова:* компетенции; федеральный государственный образовательный стандарт; высшее профессиональное образование; опрос работодателей.

М.А. Vinokurov  
D.V. Bratischenko

**DEVELOPMENT OF INTERACTION BETWEEN UNIVERSITY  
AND EMPLOYERS AS FACTOR  
OF INCREASING GRADUATES' COMPETITIVENESS**

The article studies interrelation of graduates' competitiveness and the extent of interaction between the university and employers. It also contains data on 2009 and 2011 expert polls of employers in Irkutsk concerning the importance of generalized characteristics of graduates with degrees in management and economics.

*Keywords:* personnel management; competencies; the Federal state educational standard; higher professional education; employer poll.

Российский рынок труда, в современном его виде, остается весьма требовательным к молодым специалистам. В период с 2000 г. по 2012 г. доля населения РФ в возрасте от 20 до 24 лет в структуре безработных возросла с 17,0 до 23,5% [8].

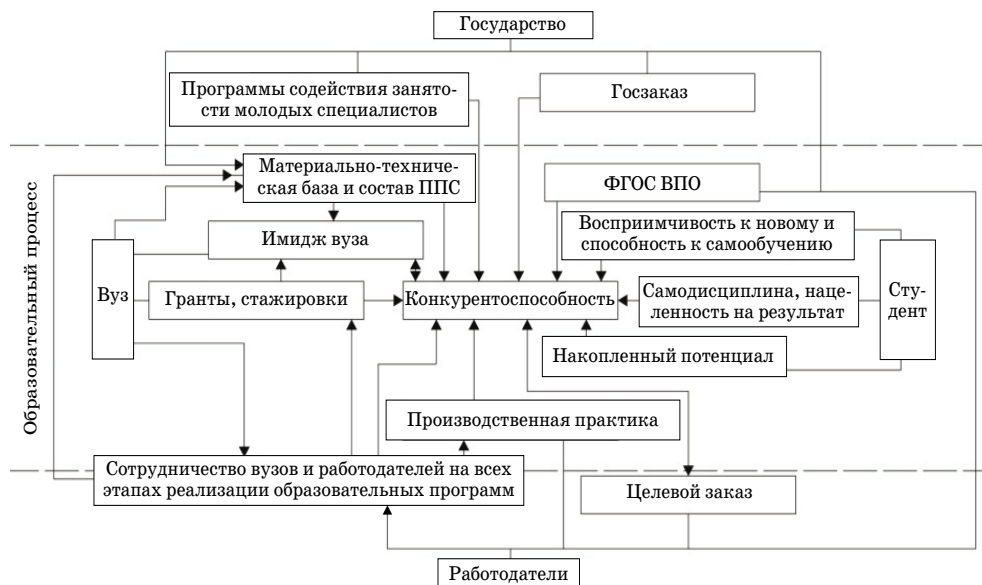
Для Иркутской области проблема трудоустройства выпускников вузов особенно значима по двум причинам. Во-первых, в регионе велика численность обучающихся в учреждениях высшего профессионального образования. В 2008 г. по численности студентов в расчете на 10 тыс. жителей Иркутская область занимала четвертое место по Сибирскому федеральному округу (522 чел.), уступая только Омской (533 чел.), Новосибирской (646 чел.) и лидеру — Томской области (884 чел.) [7, с. 409]. Во-вторых, для региона характерна явная тенденция оттока квалифицированных кадров, в том числе выпускников вузов, в другие регионы России (как правило, центральные). Можно признать актуальной проблему подготовки выпускников, пользующихся спросом на местном рынке труда.

\* Работа выполнена при финансовой поддержке проекта Министерства образования и науки РФ «Человеческие ресурсы и кадровая стратегия региона в условиях модернизации экономики», реализуемого в рамках государственного задания Байкальскому государственному университету экономики и права на 2012 г. и на плановый период 2013 и 2014 гг. (Номер госрегистрации 6.2588.2011).

Традиционно основным конкурентным преимуществом при поиске работы для выпускников вузов остается высшее профессиональное образование. В то же время, данное конкурентное преимущество девальвируется по мере роста доли лиц с высшим образованием среди общего числа занятых в экономике. За период с 2000 г. по 2012 г. эта доля возросла с 21,7% до 29,7% [8]. В этих условиях значительно повышается значимость других составляющих конкурентоспособности выпускников вузов.

Конкурентоспособность выпускника наиболее часто понимают как набор компетенций, которыми он обладает. Такой подход обладает одним существенным недостатком — он учитывает не все факторы, влияющие на конкурентоспособность выпускников. Факторы конкурентоспособности выпускников вузов в самом общем виде можно разделить на две большие группы: внешние и внутренние. Внешние факторы не поддаются воздействию и зависят от ситуации на рынке труда, а внутренние, — непосредственно, от самого выпускника [6, с. 44].

На наш взгляд, факторы, влияющие на процесс формирования и развития конкурентоспособности выпускника вуза, разнообразны (рис.).



*Факторы, оказывающие влияние на конкурентоспособность выпускника вуза*

На формирование конкурентоспособности выпускника оказывают влияние институциональные условия, прежде всего, — государственная система управления образованием. Вуз и студент — основные субъекты, взаимодействие которых в рамках образовательного процесса формирует знания, умения, навыки — компоненты конкурентоспособности. При этом, сам по себе факт наличия какого-либо умения, благодаря одинаковым условиям обучения, не является преимуществом, и на первый план выходит уровень развития имеющихся навыков. Задачей вуза в этих условиях является содействие своим студентам в развитии их умений, знаний и навыков с учетом требований рынка труда. Именно такой подход заложен в Федеральных государственных образовательных стандартах высшего профессионального образования третьего поколения (ФГОС ВПО), предполагающих построение вариативной части образовательных программ с ориентацией на запросы работодателей.

Именно взаимодействие вуза с работодателями является наиболее проблемным вопросом. Далеко не каждый вуз системно работает в данном направлении. Тем не менее, уже признано, что осуществление взаимодействия вуза с представителями рынка труда — это одно из основных условий повышения уровня конкурентоспособности выпускников образовательного учреждения [5].

Традиционные формы взаимодействия вузов и работодателей (организация практики студентов, участие представителей работодателей в работе государственных аттестационных комиссий и др.) уже явно недостаточны. На наш взгляд, взаимодействие вуза и работодателей должно начинаться уже на этапе разработки образовательных программ и продолжаться на этапах их реализации и оценки сформированности компетенций выпускников. В частности, содержащийся в ФГОС ВПО перечень компетенций требует не только его дополнения (и формирования вариативной части учебного плана с учетом требований рынка труда), но и оценки значимости компетенций, сформулированных в стандарте, проводимой на регулярной основе [1]. Именно участие представителей рынка труда в оценке степени значимости отдельных компетенций, наряду с дополнением их перечня, на данный момент, остается наиболее простой в осуществлении и действенной формой взаимодействия вуза с работодателями на этапе разработки образовательных программ.

В 2009 и 2011 гг. кафедрой экономики труда и управления персоналом БГУЭП были проведены экспертные опросы работодателей Иркутской области [2]. Экспертам предлагалось оценить степень значимости укрупненных групп компетенций выпускников экономических и управленческих направлений подготовки (табл.).

**Экспертные оценки значимости компетенций выпускников,  
% к числу опрошенных экспертов**

Укрупненные группы компетенций		2009	2011	Изменение
Профессиональные компетенции	01. Наличие основных знаний в профессиональной области	79,7	65,9	-13,8
	14. Наличие опыта работы по специальности	25,3	30,6	+5,3
Культурно-мировоззренческие компетенции	02. Владение навыками поиска требуемой информации, ее обработки и применения	57,0	54,1	-2,9
	05. Трудовая дисциплина	41,8	37,6	-4,2
	08. Проявление инициативы, творческого подхода	35,4	31,8	-3,6
	09. Владение навыками планирования процесса своей (командной) деятельности	20,3	25,9	+5,6
Компетенции саморазвития	03. Способность к анализу результатов деятельности, саморазвитию	58,9	72,9	+14,0
	10. Умение работать в новых условиях, способность к обучению	43,7	52,9	+9,2
Коммуникативные компетенции	04. Умение представить результаты труда (своего, командного)	27,2	18,8	-8,4
	06. Культура общения, поведение в коллективе и вне его	33,5	28,2	-5,3
	07. Готовность к командной работе, умение работать в коллективе, навыки общения и взаимодействия в коллективе	46,8	51,8	+5,0
11. При необходимости, готовность работать сверхурочно		15,8	14,1	-1,7
12. Наличие полезных деловых связей, знакомств		5,7	2,4	-3,3
13. Наличие диплома престижного вуза		7,6	1,2	-6,4
15. Другое		0,6	1,2	+0,6
16. Затрудняюсь ответить		3,2	0,0	-3,2

На основании данных, представленных в таблице, можно сделать несколько выводов относительно степени значимости для работодателей Иркутской области отдельных групп компетенций выпускников экономических и управленческих направлений подготовки.

1. Наряду со снижением уровня требований к основным теоретическим знаниям, произошло увеличение значимости наличия практического опыта в профессиональной области. Следует так же упомянуть о снижении значимости факта обучения в престижном вузе.

Сложившаяся ситуация может быть следствием завышенных запросов самих выпускников, таких как нежелание начать карьеру с низовых ступеней и высокие ожидания по поводу заработной платы [5, с. 68]. Кроме того, причиной подобных изменений мнений экспертов может быть увеличение выпуска экономистов и управленцев частными и непрофильными вузами, уровень подготовки в которых работодатели оценивают ниже [3, с. 114].

2. Увеличение значимости компетенций саморазвития возможно по следующей причине: примерно в 37,4% случаев до 74,1% новых сотрудников, принятых на должности специалистов функциональных подразделений, нуждаются в дополнительном обучении. Для вновь принятых специалистов линейных подразделений, по мнению 48,2% работодателей, потребность дополнительной подготовки еще выше и составляет 68,9% [9, с. 12].

Готовность выпускников к дальнейшему обучению не просто важна для работодателей — она, наряду со способностью реализовывать творческий потенциал, непосредственно, влияет на принятие решения о найме на работу новых сотрудников [5].

3. Перераспределение приоритетов внутри группы коммуникативных компетенций, на фоне общего увеличения значимости социальных знаний, умений и навыков. Увеличение значимости данной группы соответствует общей тенденции повышения важности социальных компетенций для выпускников экономических и управленческих направлений подготовки [4; 5; 8].

Значительные изменения в оценках экспертов представляют достаточно большой интерес, поэтому необходимо выяснить, какие факторы (характеристики компаний) дифференцируют ответы экспертов. В качестве таких факторов (критериев) рассматривались: вид экономической деятельности организации, ее организационно-правовая форма, численность персонала и экономическое положение.

*Оценка экспертами значимости наличия у выпускников вузов профессиональных компетенций.* Значительных особенностей в экспертных оценках значимости наличия у выпускников основных знаний в профессиональной области, в зависимости от выделенных критериев, не выявлено. Что касается оценки значимости наличия у выпускников опыта работы, оказалось, что для организаций с большей численность персонала менее важен опыт работы выпускников вузов. Данный факт может быть следствием наличия отлаженных программ наставничества и адаптации. Наличие опыта работы при принятии решения о трудоустройстве более других стало важно для работодателей, представляющих организации с плохим экономическим положением (50,0% в 2011 г. при 21,4% в 2009 г.). Объяснением сложившейся ситуации может быть как потребность постоянно реагировать на динамично меняющиеся условия, так и отсутствие времени и других ресурсов для обучения недавних выпускников.

*Оценка экспертами значимости наличия у выпускников вузов компетенций саморазвития.* Увеличение значимости компетенции «Способность к анализу результатов деятельности, саморазвитию» произошло из-за оценок представителей организаций, относящихся к сфере образования (+46,4%), финансовой деятельности (+20,0%) и строительства (+43,8%). Необходимо так же отметить, что менее всего данная компетенция оказалась значима для организаций, относящихся к сфере здравоохранения (немногим более трети опрошенных). При рассмотрении экспертных оценок, исходя из численности персонала организаций, необходимо отметить, что значимость данной компетенции, хоть и в разной степени, но возросла для всех представителей рынка труда. Отдельно необходимо отметить, что компетенция наиболее значима для крупных предприятий, с численностью персонала от 500 до 1 тыс. (92,9%) и более 1 тыс. чел. (100%). Экономическое положение организаций непосредственным образом повлияло на оценку компетенции — ее значимость возросла для организаций с хорошим (+19,2%) и средним (+15,3%) экономическим положением и значительно (–21,4%) снизилась для организаций с плохими финансовыми показателями. Значительно выше среднего (88,2%) значимость компетенции оценили эксперты, представляющие государственные и муниципальные предприятия.

Рост значимости компетенции «Умение работать в новых условиях, способность к обучению», во многом, произошел за счет оценок представителей организаций, относящихся к сфере торговли (+36,9%), транспорта и связи (+25,0%), а также занимающихся оказанием финансовых услуг (+16,7%). В это же самое время значимость компетенции заметно снизилась для представителей тех отраслей экономики, в которых внешняя среда и технологии меняются не так быстро: сфера образования (–33,9%) и обрабатывающие предприятия (–33,0%). Компетенция наиболее важна для организаций с численностью персонала более 1 тыс. чел. Кроме самых крупных работодателей, выше среднего значения компетенция оценена только представителями предприятий, имеющих в штате от 15 до 100 сотрудников. Данные оценки могут быть следствием открытости крупных предприятий к инновациям, на которые мелкие и средние организации возможно не готовы, ввиду отсутствия ресурсов. Финансовые показатели повлияли на оценки экспертов только в том, что для организаций с плохим экономическим положением компетенция оказалась важнее, чем для более благополучных предприятий.

*Оценка экспертами значимости наличия у выпускников вузов коммуникативных компетенций.* Снижение значимости компетенции «Умение представить результаты своего и (или) командного труда» произошло благодаря оценкам нескольких групп экспертов. На рост значимости данной компетенции для их организаций указали только представители торговли и финансового сектора. Особенно стоит отметить тот факт, что ни один из экспертов, представляющих сферу образования, здравоохранения и услуг, не выбрал данную компетенцию в числе значимых для молодых экономистов и управленцев. При рассмотрении ответов экспертов, исходя из численности сотрудников организации, оказалось, что компетенция менее важна для предприятий с численностью персонала от 101 до 250 (9,1%) и от 251 до 500 чел. (14,3%).

Данные опроса, проведенного в 2011 г., с одной стороны, подтвердили результаты, полученные двумя годами ранее, с другой, — позволили выявить тенденции в изменении уровня значимости некоторых компетенций.



Федеральные образовательные стандарты третьего поколения во многом, за счет определенного перечня компетенций, упрощают для вузов организацию сотрудничества с работодателями. Однако, основываясь на данных проведенных исследований, можно сказать, что представители рынка труда, даже в условиях, когда им предлагается оценить уже готовый набор компетенций, а не формулировать их самостоятельно, далеко не всегда проявляют свою готовность к этому процессу.

Следует отметить, что для вуза привлечение работодателей к оценке значимости компетенций бакалавров и магистров, несомненно, остается важной задачей, но в условиях введения новых федеральных стандартов далеко не единственным возможным эффективным направлением взаимодействия с представителями рынка труда. В частности, одним из перспективных направлений взаимодействия может являться привлечение работодателей и их объединений к рецензированию образовательных программ, включая учебные планы, программы дисциплин, учебных и производственных практик. Более широкое привлечение представителей работодателей к непосредственному участию в образовательном процессе предполагает и участие в самой разработке учебно-методических материалов по дисциплинам, включая измерительные материалы для оценки степени сформированности компетенций. Наиболее высокой формой участия работодателей в оценке образовательного процесса вуза является общественная аккредитация образовательных программ. Безусловно, формы взаимодействия вузов и работодателей нуждаются в развитии, что требует их дальнейшего теоретического осмысления.

### Список использованной литературы

1. Байденко В.И. Выявление состава компетенций выпускников вузов как необходимый этап проектирования ГОС ВПО нового поколения: методическое пособие [Электронный ресурс] / В.И. Байденко. — URL: [http://www.inpro.msu.ru/PDF/gos\\_vpo.pdf](http://www.inpro.msu.ru/PDF/gos_vpo.pdf).
2. Братищенко Д.В. Оценка работодателями компетенций выпускников экономических и управленческих специальностей вузов / Д.В. Братищенко // Управление человеческими ресурсами: проблемы и тенденции: материалы круглого стола Второго Байкальского кадрового форума: ч. 2. — Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2010. — С. 42–45.
3. Братищенко Д.В. Уровень подготовки экономистов и менеджеров: мнение работодателей / Д.В. Братищенко // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2010. — № 3. — С. 113–116.
4. Братищенко Д.В. Социальные компетенции экономистов и управленцев: значимость для работодателей / Д.В. Братищенко, Е.А. Макаренко // Образование будущего: сб. ст. межрегион. науч. конф., г. Киров, 14 апр. 2011 г. — Киров: ВСЭИ, 2011. — С. 163–168.
5. Дмитриева Ю. Конкурентоспособный выпускник вуза с позиции работодателя / Ю. Дмитриева // Кадровик. Кадровый менеджмент. — 2010. — № 2. — С. 67–75.
6. Лапина Т.А. Внешние факторы конкурентоспособности выпускников на рынке труда / Т.А. Лапина // Вестник Омского университета. Сер. Экономика. — 2009. — № 1. — С. 44–47.
7. Образование в Российской Федерации: 2010: стат. сб. — М.: Гос. ун-т — Высш. шк. экономики, 2010. — 402 с.
8. Обследование населения по проблемам занятости — 2012 г. [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.gks.ru>.
9. Стратегии работодателей в сфере обучения персонала в 2007, 2009 и 2010 гг.: информ. бюл. — М.: НИУ ВШЭ, 2011. — 36 с.

## References

1. Baidenko V.I. Vyyavlenie sostava kompetentsii vypusnikov vuzov kak neobkhodimyi etap proektirovaniya GOS VPO novogo pokoleniya: metodicheskoe posobie [Elektronnyi resurs] / V.I. Baidenko. — URL: [http://www.inpro.msu.ru/PDF/gos\\_vpo.pdf](http://www.inpro.msu.ru/PDF/gos_vpo.pdf).
2. Bratishchenko D.V. Otsenka rabotodateleyami kompetentsii vypusnikov ekonomicheskikh i upravlencheskikh spetsial'nostei vuzov / D.V. Bratishchenko // Upravlenie chelovecheskimi resursami: problemy i tendentsii: materialy kruglogo stola Vtorogo Baikal'skogo kadrovogo foruma: ch. 2. — Irkutsk: Izd-vo BGUEP, 2010. — S. 42–45.
3. Bratishchenko D.V. Uroven' podgotovki ekonomistov i menedzherov: mnenie rabotodatelei / D.V. Bratishchenko // Izvestiya Irkutskoi gosudarstvennoi ekonomicheskoi akademii. — 2010. — № 3. — S. 113–116.
4. Bratishchenko D.V. Sotsial'nye kompetentsii ekonomistov i upravlentsev: znachimost' dlya rabotodatelei / D.V. Bratishchenko, E.A. Makarenko // Obrazovanie budushchego: sb. st. mezhregion. nauch. konf., g. Kirov, 14 Apr. 2011 g. — Kirov: VSEI, 2011. — S. 163–168.
5. Dmitrieva Yu. Konkurentosposobnyi vypusnik vuza s pozitsii rabotodatelya / Yu. Dmitrieva // Kadrovik. Kadrovyi menedzhment. — 2010. — № 2. — S. 67–75.
6. Lapina T.A. Vneshnie faktory konkurentosposobnosti vypusnikov na rynke truda / T.A. Lapina // Vestnik Omskogo universiteta. Ser. Ekonomika. — 2009. — № 1. — S. 44–47.
7. Obrazovanie v Rossiiskoi Federatsii: 2010: stat. sb. — M.: Gos. un-t — Vyssh. shk. ekonomiki, 2010. — 402 s.
8. Obsledovanie naseleniya po problemam zanyatosti — 2012 g. [Elektronnyi resurs]. — URL: <http://www.gks.ru>.
9. Strategii rabotodatelei v sfere obucheniya personala v 2007, 2009 i 2010 gg.: inform. byul. — M.: NIU VShE, 2011. — 36 s.

## Информация об авторах

*Винокуров Михаил Алексеевич* — доктор экономических наук, профессор, ректор, Байкальский государственный университет экономики и права, г. Иркутск, e-mail: [rector@isea.ru](mailto:rector@isea.ru).

*Братищенко Дмитрий Владимирович* — ассистент, кафедра экономики труда и управления персоналом, Байкальский государственный университет экономики и права, г. Иркутск, e-mail: [bratishchenko@gmail.com](mailto:bratishchenko@gmail.com).

## Authors

*Vinokurov Mikhail Alekseevich* — Doctor of Economics, Professor, Rector, Baikal State University of Economics and Law, Irkutsk, e-mail: [rector@isea.ru](mailto:rector@isea.ru).

*Bratishchenko Dmitry Vladimirovich* — Junior Instructor, Chair of Labour Economy and Personnel Management, Baikal State University of Economics and Law, Irkutsk, e-mail: [bratishchenko@gmail.com](mailto:bratishchenko@gmail.com).