

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ КОНЦЕПЦИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ
ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ:
ВОЗМОЖНОСТИ И ОГРАНИЧЕНИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
В ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЯХ**

Аннотация. В статье рассматривается генезис теоретико-прикладных подходов к формированию структуры и методологического аппарата оценки конкурентоспособности выпускников вузов. Показаны возможности и ограничения используемых теоретико-методологических концепций формирования и наращивания конкурентоспособности выпускников на профильных рынках труда. Обоснована двойственность трактовки понятия «конкурентоспособность выпускника». Выделяется взаимосвязь и цикличность в развитии конкурентоспособности как свойства субъекта труда (способность) и результирующей величины конкурентной борьбы. Обосновывается необходимость расширения сложившихся подходов и выделения новой концепции, основанной на применении принципов актуализации профессионального потенциала выпускника и оценки отдачи ресурсного обеспечения его (потенциала) формирования в конкретно обусловленных параметрах рынка. Предлагается расширить имеющиеся концепции оценки конкурентоспособности выпускников за счет поиска зависимости между динамикой наращивания профессиональной готовности обучающегося состояться в профессии и результирующей величиной — конкурентоспособностью выпускника, отражающей меру актуализации сформированного профессионального потенциала.

Ключевые слова. Конкуренция; конкурентоспособность; выпускник; трудоустройство; профессиональный потенциал.

Информация по статье. Дата поступления 24 января 2015 г.; дата принятия к печати 9 февраля 2015 г.; дата онлайн-размещения 17 марта 2015 г.

A. A. Borisova

Novosibirsk State Technical University,
Novosibirsk, Russian Federation

**THEORETICAL CONCEPTS OF COMPETITIVENESS OF GRADUATES:
OPPORTUNITIES AND LIMITATIONS OF USE IN ECONOMIC STUDIES**

Abstract. The article considers genesis of theoretical and applied approaches to formation of the structure and methodological assessment tool for graduates' competitiveness. It shows opportunities and limitations of the applied theoretical and methodological concepts of formation and buildup of the graduates' competitiveness in the relevant labor markets. It substantiates the duality of interpreting the concept «graduate's competitiveness», identifies the interrelation and cyclicity in competitiveness development as a feature of the labor subject (capability) and a resulting value of competitive struggle. It substantiates the necessity of expanding of long-use approaches and identifying a new concept based on using the principles of actualizing the graduate's professional potential and assessing the output of resource provision of its (potential) formation in specifically determined market parameters. It is offered to expand available concepts of assessing graduates' competitiveness by finding the relationship between the dynamics of increasing professional readiness of the graduate to actualize him/herself in the

profession and the resulting value — the graduates' competitiveness that reflects the actualization measure for the formed professional potential.

Keywords. Competition; competitiveness; graduate; employment; professional potential.

Article info. Received January 24, 2015; accepted February 9, 2015; available online March 17, 2015.

Активный исследовательский интерес к теории конкуренции и способам диагностики уровня конкурентоспособности определяет многообразие сложившихся подходов. Приемлемость их использования в экономических исследованиях определяется характером и содержанием поставленной управленческой задачи, а обоснование необходимости развития — мерой их (подходов) адекватности к сложившимся условиям хозяйствования.

Семантический ряд термина «конкуренция» и его производных «конкурировать», «конкурентоспособность», «конкурентоустойчивость» активно используется в теоретико-прикладных исследованиях разных областей научного знания¹. Генезис представлений о природе конкуренции позволяет выделить многоаспектность и неоднозначность трактовок понятия. Смыслообразующие аспекты изучения явления:

- форма состязательности субъектов (поведенческий подход)² [1; 8; 20; 24];
- элемент механизма регулирования конъюнктуры рынка (функциональный подход) [12; 26];
- критерий (свойство) дифференциации разнообразия типов рынков (структурный подход) [3; 17].

Принцип взаимодополнения к выбору средств познания позволяет получать развернутую характеристику изучаемого явления и выявлять как стратегии поведения и особенности механизма взаимодействия между участниками, так и влияние институционального наполнения рынка на характер социально-экономических отношений участников взаимодействия. Структура и содержание объекта настоящего исследования — образовательно-карьерные траектории профессионального становления выпускников — обуславливают выбор именно поведенческого подхода в качестве доминантного. Согласно этому подходу под конкуренцией выпускников будем понимать их соперничество на рынке труда в обеспечении лучших возможностей актуализации профессионального потенциала и удовлетворение доминантных ценностных предпочтений, предъявляемых к работе, в условиях ограниченности исходных возможностей. Предпринимаемые действия для поиска условий лучшей актуализации направлены на доказательство превосходства субъекта труда над другими участниками конкурентной борьбы. Превосходство может оцениваться по величине конкурентных преимуществ, которые получает выпускник, трудоустроившись в организации, а также различающимися условиями для профессиональной реализации. Тогда конкурентным преимуществом на индивидуальном уровне можно считать отдачу от актуализации уникальных характеристик ресурса труда, имеющих значимую ценность для потребителя в условиях ограниченности доступа к ним. Конкурентное преимущество относительно, поскольку может быть определено только в сравнении, обладает свойством пространственной и временной локализации.

¹ Познание явления конкуренции в рамках социально-экономического знания (В. В. Радаев [20]) значительно расширяет модели взаимодействия участников на рынке: становится возможным рассматривать не только воздействие экономических факторов, определяющих уровень развития общества и предприятий, но и определять степень влияния социально-психологических факторов (например, поведение человека, ценностные предпочтения при выборе работы, мотивы и др.).

² О защите конкуренции : федер. закон от 26 июля 2006 г. № 135-ФЗ.

Превосходство над конкурентами в соревновании (трудоустройство и закрепление в профессии) может оцениваться в рамках фактической актуализации сформированного в процессе обучения профессионального потенциала на конкретном рынке труда. Поэтому конкурентные преимущества сложно отождествлять с потенциальными возможностями субъекта конкуренции. Это не возможности, а факт, который фиксируется в результате реальных и очевидных предпочтений покупателей [2]. Отражением предпочтений выбора покупателей могут являться величины параметров, характеризующих трудоустройство выпускника (например, скорость поиска работы, уровень оплаты труда и др.).

Изменения условий актуализации потенциала (например, территориальная, профессиональная мобильность; ввод новых нормативных регуляторов занятости; смена требований покупателя рабочей силы и пр.) влияют на динамику величины конкурентного преимущества выпускника. Следовательно, конкурентное преимущество дискретно во времени, относительно (параметры и объекты сравнения привязаны к единому конкурентному полю) и находится под влиянием совокупности факторов, сопровождающих действия субъекта труда на рынке. Различия в величинах конкурентного преимущества участников конкуренции позволяет дифференцировать конкурентное поле по критерию «преобладание» одних объектов над другими, т. е. распределять результативность соревнования на множестве однородных (по набору параметров сравнения) объектов.

Анализ подходов к изучению конкурентоспособности позволяет выделить доминантные исследовательские конструкции:

- способность конкурировать [1; 7; 16; 21; 25];
- способность занимать определенную долю рынка [10];
- совокупность свойств объекта необходимых и достаточных для удовлетворения потребительского спроса [19; 24];
- полезность качеств для покупателя [4; 5; 9; 23];
- интегральное образование, обусловленное накоплением ресурсов и особенностями их актуализации под влиянием воздействия факторов внешней и (или) внутренней среды [6; 11; 18; 19; 27].

Прослеживаются два крупных направления в развитии представлений о конкурентоспособности субъекта труда: первое — конкурентоспособность как способность действовать, конкурировать, совершать действия для приобретения лучших параметров выигрыша; второе — как интегральная характеристика субъекта труда, определяющая его местоположение на множестве сравниваемых объектов или отражающая совокупность исходных предпосылок¹ (например, компонент профессионального потенциала) для выигрыша в конкурентной борьбе. Таким образом, наблюдается двойственность в трактовке понятия «конкурентоспособность»: с одной стороны, способность предпринимать действия для наращивания конкурентных преимуществ по сравнению с иными участниками конкуренции (ресурс (потенциал) субъекта труда, характеризующий готовность конкурировать), а с другой, это результат конкурентных действий, результативность актуализации способности в конкретно обусловленных параметрах конкуренции (результат конкуренции).

Способности (индивидуальные особенности (по Б. М. Теплову [14]), определяющие пригодность человека к деятельности, не являются имманентно присущими субъекту труда, а формируются, вырабатываются в процессе обу-

¹ Предпосылки рассматриваются в прогностическом ракурсе на основании прямой зависимости между уровнем развитости компонент потенциала и вероятности его успешной реализации на рынке. Однако в этом случае исключается значимое влияние объективных параметров рынка на уровень достижений субъекта труда при реализации потенциала.

чения, профессиональной и социальной реализации. Поэтому акцентуация первого направления сосредоточена на поиске и обосновании силы связи между индивидуальными параметрами, характеризующими профессиональное становление, и величинами, оценивающими его (профессиональное становление) проявление — результативность (например, доля рынка, статус, уровень обеспеченности, мера соответствия требованиям покупателя и др.).

Оценка местоположения субъекта труда (второе направление) на основе сопоставления мер сформированности интегральных характеристик всех объектов сравнения находится в основе принятия решения о необходимости предпринимать действия для изменения ситуации, т. е. набирать способности к конкурентоспособности (первое направление). Наблюдается взаимосвязь и цикличность в развитии конкурентоспособности по выделенным двум направлениям: по сути, диагностика месторасположения служит оценочным срезом рынка труда и основанием к последующим действиям, предпринимаемым субъектом труда в отношении изменения своей способности к конкуренции.

Поэтому необходимо изучение цикличности процесса наработки способности к конкурентоспособности на основе мониторинговых замеров результативности ее проявления в конкретно обусловленных параметрах рынка труда¹. Преобразование способности в итоговый результат реализуется через механизм «приведения конкурентных преимуществ способности к труду в функционирующее состояние» [23]). Применительно к объекту настоящего исследования в такой механизм могут включаться средства регулирования диспропорции молодежного рынка труда, технологии формирования готовности обучающегося состояться в профессии и стратегии трудоустройства, закрепления в профессии.

В динамике интегральная оценка конкурентоспособности как результата актуализации способности к конкурентоспособности изменчива, поскольку отражает меру согласованности запроса потребителя с возможностями и силой мотивации носителя труда к его удовлетворению. Оценка согласованности — проверка способности к конкурентоспособности на жизнеустойчивость, эффективность в данной среде; она запускает ответную реакцию на корректировку субъектом труда способов ее (способности) наработки. Далее, адаптированная к целевому запросу способность к конкурентоспособности определяет новое (измененное) состояние ее реализации, приводящее в итоге к изменению результативности. Выбор субъектом труда ответных действий определяется силой мотивации наращивать превосходство над иными участниками конкуренции и мерой адекватности развития компонент профессионального потенциала запросам потребителя — работодателя.

Дифференциация объектов конкуренции по критерию «преобладание конкурентного преимущества» позволяет структурировать конкурентное поле и ранжировать участников по «объему» итоговой результирующей величины. Акцентируем внимание на отказе от биполярности понятия «конкурентоспособность». Все объекты конкуренции, принадлежащие единому конкретно обусловленному конкурентному полю, являются конкурентоспособными, т. е. обладают способностью конкурировать. Различия в степени развитости и проявления этой способности в конкретных параметрах рынка определяют местоположение объекта в упорядоченном пространстве конкурентного поля. Параметры структуризации конкурентного поля определяются исследовательскими задачами.

¹ Агрегированный подход к интерпретации конкурентоспособности субъекта труда по рассмотренным двум направлениям использован Т. Г. Озерниковой, Н. Н. Даниленко, С. В. Кравцевич [19]. Диагностика конкурентоспособности работника основана на изучении меры рассогласования его возможностей и требований внешней среды (рынка труда или работодателя), а также на выявлении рейтинга работника, характеризующего его способность выдерживать конкуренцию.

Перечисленное позволяет определить трактовку понятия «конкурентоспособность выпускника» как его способность принимать участие в конкуренции на рынке труда, совершая действия по наращиванию своих конкурентных преимуществ в отношении иных участников соревнования.

В трактовку понятия введено ограничение на действия по наращиванию конкурентных преимуществ. Можно выделить широкий спектр действий, совершаемых участниками конкуренции за лучшие рабочие места: установление связей и использование протекций, обращение к разным источникам закрытия вакансий, территориальные перемещения и пр. В условиях настоящего исследования изучается влияние на результат следующих действий: формирование готовности обучающегося состояться в профессии и предпринимать мероприятия по закреплению на рынке с наименьшими потерями сформированного профессионального потенциала.

Цель и результат таких действий — получение превосходства над другими выпускниками, которые также заняты поиском способов актуализации профессионального потенциала на территориально ограниченном рынке труда.

Важной особенностью состязательности на рынке труда является постепенное снижение воздействия конкурентного преимущества, известного иным участникам, в обеспечении выигрыша в текущий период. Средства противостояния этому снижению могут быть как деструктивными, предполагающими препятствование развитию конкурентами аналогичных качеств, так и конструктивными, как, например, расширение профессионального потенциала в смежных с основной специальностью областях знания. В силу перманентности активности субъекта труда по актуализации профессионального потенциала и изменчивости условий хозяйствования, уровень превосходства динамичен и обусловлен конкретными параметрами сравнения (табл. 1).

Таблица 1

Признаки конкурентоспособности

Признак	Трактовка содержания
Относительность	Проявляется в сравнении с другими объектами конкуренции
Обусловленность	Зависима от воздействия конкретных параметров рынка, характеристик объектов конкуренции и индикаторов сравнения
Динамичность	Значимое влияние факторов конкуренции обуславливает подвижность результирующих величин во времени и ограничивает ее измерение конкретной датой
Объективность	Объективная ситуация на конкретный момент времени отражает субъективные оценки проявления конкурентоспособности
Квантифицируемость	Подлежит измерению на основе выделения степеней градации интенсивности проявления свойства в результирующей величине

Для диагностики меры превосходства конкурирующих объектов требуются обоснование выбора результирующей величины конкуренции выпускников на рынке и алгоритмизация соотношений критериев сравнения. Анализ сложившихся подходов к выбору результирующих величин конкуренции позволяет выделить в качестве доминантного интегральный подход (табл. 2). Этот подход позволяет агрегировать набор показателей в единую оценку, отражающую меру проявления каждого показателя в результирующей величине. По-прежнему дискуссионно содержательное наполнение набора переменных, включаемых в оценку конкурентоспособности.

Большинство переменных отражает сформированные характеристики субъекта труда. Агрегирование значений переменных осуществляется на предположении о прямой зависимости между величиной переменной, включенной в оценку, и уровнем конкурентоспособности.

Практика демонстрирует ошибочность этого посыла: не всегда выпускникам с высокими значениями параметров сформированного профессионального потенциала удается достигать высоких показателей его реальной актуализации в конкретных условиях конкуренции. Полагаем, что индивидуальные характеристики субъекта труда и особенности профессионального потенциала могут являться лишь предпосылками участия в конкурентной борьбе и отражают потенциальные возможности ее выигрыша у других. Воздействие широкого спектра иных факторов на результирующую величину конкурентоспособности, а также различия в силе влияния и возможности регулирования субъектных факторов и параметров внешней среды могут существенным образом деформировать прямую зависимость. Поэтому считаем необходимым расширение сложившихся подходов к оценке конкурентоспособности.

Таблица 2

**Состав элементов для оценки уровня конкурентоспособности
в работах авторов**

Автор	Показатели оценки уровня конкурентоспособности
С. И. Сотникова [23]	Показатели физических характеристик Показатели расширенных (психомотивационных) характеристик Показатели основных (профессионально-квалификационных) характеристик Показатели функционального качества труда Показатели маркетингового потенциала Показатели финансового потенциала Показатели культурно-коммуникационного потенциала
М. М. Магура [15]	Деловые качества, стиль управления и рабочее поведение Сложность и ответственность выполняемых работ Уровень профподготовки Авторитет Результат работы коллектива
В. Е. Соколова [22]	Психофизиологические показатели (здоровье, работоспособность и т. д.) Демографические показатели (пол, возраст, семейное положение) Социальные показатели (ценности, установки, расположения) Квалификация Компетентность
И. В. Вирина [6] Н. В. Волкова [7]	Профессиональные качества Личностные качества Базовые параметры качества рабочей силы Специфические параметры, обусловленные спецификой деятельности Уровень образования выпускника вуза Мотивация профессионального роста в период адаптации к трудовой деятельности Квалификация, стаж работы по профессии и возраст на момент оценки профессиональной деятельности
О. Н. Кусакина [13]	Конкурентоспособность самой организации Наследственные конкурентные преимущества Деловые качества Интеллигентность Коммуникабельность Организованность Возраст, здоровье
А. В. Антошкин [3]	Занятость Показатели инновационного потенциала Размер дохода Использование рабочего времени Качество рабочей силы Здоровье Безопасность

В основе расширения находятся выявленные ограничения.

Во-первых, отсутствуют доказательства прямой зависимости между уровнем сформированного в процессе обучения профессионального потенциала и результативностью его проявления на рынке. Необходимо изучение механизма реализации образовательно-карьерных траекторий профессионального становления и выявление силы воздействия предикторов высоких значений уровня конкурентоспособности выпускников. Знание о направлении и силе зависимости результирующей величины (уровня конкурентоспособности) от влияния факторов конъюнктурных и образовательных сред, особенностей профессионального становления и закрепления на рынке позволит алгоритмизировать процесс и моделировать результативность реализации образовательно-карьерных траекторий обучающихся в изменяющихся параметрах внешней среды. Такое прогнозирование существенно расширяет возможность получения аналитической оценки отдачи ввода корректирующих мероприятий в процесс подготовки и содействия профильной занятости обучающихся в превентивном формате.

Во-вторых, сформированы концепции оценки конкурентоспособности по набору показателей, отражающих характеристики субъекта труда, но отсутствует комплексное исследование конкурентоспособности как результирующей величины актуализации личностного и профессионального потенциала в конкретно обусловленных параметрах рынка труда. Имеются комбинированные подходы [6; 7; 16; 17; 23; 27], в которых учитываются и субъектные составляющие и параметры их проявления. Агрегирование значений переменных ведется по всему комплексу переменных. Замысел нашего подхода состоит в разграничении входных и выходных параметров и поиске связи между сформированным личностным, профессиональным потенциалом (параметр входа) и результативностью его актуализации (параметр выхода) в условиях воздействия факторов образовательной и конъюнктурной сред (сила влияния).

В-третьих, отмечается фрагментарность подходов и дифференциация этапов глубокого исследования реализации и результативности образовательно-карьерных траекторий профессионального становления. Изолированность подходов порождает проблему в обосновании источников и определении величины социально-экономических потерь вследствие неконкурентного трудоустройства и (или) низких значений актуализации профессионального потенциала (непрофильная занятость выпускников). Отсутствие комплексных наблюдений прохождения длительного процесса профессионального становления от момента выбора профессии и поступления в вуз до устойчивого закрепления молодого специалиста на рынке труда затрудняет алгоритмизацию модели формирования, реализации образовательно-карьерных траекторий профессионального становления, а также препятствует объективной оценке результативности. Комплексный подход к изучению траектории позволяет рассматривать процесс в виде многоэтапной последовательности действий разных групп участников, осуществляемой под влиянием различных факторов. Изучение зависимости между входным параметром (динамика готовности обучающихся состояться в процессе) и результирующим (уровень конкурентоспособности) позволит оценивать воздействие предикторов профильной занятости на выбор выпускником места приложения полученной подготовки и прогнозировать закрепляемость в профессии на основе величины получаемых конкурентных преимуществ.

В-четвертых, доводами к необходимости расширения научного знания в теории конкурентоспособности выпускников служат и ограничения по операционализации параметров, включенных в набор оценки уровня конкуренто-

способности (например, работоспособность [21], здоровье [22], качество подготовки [3]). Методические средства диагностики требуют обоснования полноты изучаемого параметра и доступности к объективным измерениям. Не всегда закладываемые параметры и предлагаемые средства их измерения могут обеспечить выполнение этих условий. Например, диагностика работоспособности предполагает задействование аппаратных средств. Отказ от их использования и замена оценочных средств, дающих полную и объективную информацию, на субъективные оценочные реакции респондентов в виде ответов на вопросы в анкетах затрудняют интерпретацию связи между изучаемым параметром и результирующей величиной. Обзор инструментального обеспечения диагностики уровня конкурентоспособности выпускников выявил преобладание именно психодиагностических средств, экспертных оценок и технологий сбора социологической информации. Поэтому требуется поиск средств, позволяющих выявить проявление потенциальной возможности в конкретно-обусловленных параметрах рынка. Проявление может отражаться в величинах конкурентных преимуществ, получаемых субъектом труда. Требуется обоснование средств измерения величин конкурентных преимуществ. Полагаем, что оценка величины превосходства по объему позиций на рынке труда, занятых выпускником, является средством ресурсосберегающего мониторинга и позволяет снизить меру субъективизма.

Наращивание и укрепление конкурентных преимуществ субъекта труда — вынужденная мера по сохранению «завоеванной» доли рынка и препятствованию перераспределения этого рынка в пользу иных участников. Удержание высоких значений параметров, характеризующих долю занятого выпускником рынка, в течение многократных замеров может свидетельствовать о конкурентоустойчивости выпускника и его способности своевременно корректировать содержательное наполнение профессионального потенциала к изменяющимся потребностям бизнес-среды. Удержание конкурентных позиций может основываться на признании необходимости совершенствовать способность к конкуренции задолго до того, как четко оформленный запрос бизнес-среды поступит на рынок труда.

Введенное ранее в работе ограничение на перечень действий по наращиванию конкурентных преимуществ позволяет выделить критерии оценки результативности конкуренции выпускников как субъектов труда:

- большая, по сравнению с конкурентами (иными выпускниками) результативность актуализации профессионального потенциала, измеряемая величинами показателей, характеризующих трудоустройство (например, величина заработной платы, скорость и диапазон ее прироста, время поиска работы и пр.);
- меньшая величина потерь вложенных ресурсов в формирование профессионального потенциала (трудоустройство по специальности).

По сути, эти критерии выступают конкурентными преимуществами выпускника, дающими некое сравнительное превосходство в процессе конкуренции на рынке труда. Выбор критериев обусловлен исследовательскими задачами и позволяет сопоставлять уровень конкурентоспособности выпускников на основе преобладания мер выраженности значимых параметров сравнения.

Встречается и иной расширенный набор критериев результативности, конкурентоспособности: резервная ставка заработной платы; получение работы по специальности; возможность выбора из максимального количества альтернатив и относительно небольшой период времени, в течение которого удалось найти приемлемую работу с заработной платой не ниже резервной. Выбор таких критериев требует алгоритмизации процедуры сопоставления параметров по возможным комбинациям (допустим, высокая заработная плата, но работа

не по специальности). Кроме того, часть представленных критериев сложно поддается конкретизации (например, интенсивность выбора). Каким образом диагностировать объем целевого рынка по возможности выбора и как учитывать активность самого выпускника в поиске работы? Отсутствие ответов ограничивает возможность использования данных критериев при исследовании результативности трудоустройства. Полагаем, что сопоставление положений выпускников на рынке по набору параметров (необходимых и достаточных, т. е. имеющих значимую связь с уровнем конкурентоспособности), которое не предполагает установление нормативных значений их (параметров) величин, позволит обойти указанные ограничения.

Таким образом, теория конкуренции и концепции конкурентоспособности активно используются в теоретико-прикладных исследованиях различных областей научного знания. Социально-экономическое направление позволяет учитывать влияние разнородных факторов на используемые субъектом труда способы ведения конкурентной борьбы и расширяет возможности интерпретации предпосылок выигрыша в ней. Для моделирования процесса формирования и реализации образовательно-карьерных траекторий профессионального становления обучающихся, а также для изучения форм и результативности состязательности выпускников на рынке труда приемлемо использование поведенческого подхода. Конкурентные действия выпускников направлены на получение больших преимуществ при трудоустройстве, закреплении в профессии и (или) на рынке труда. В рамках настоящей исследовательской работы конкурентным преимуществом выпускника предлагается считать величину отдачи от актуализации профессионального потенциала. Дифференциация величин конкурентных преимуществ (результативность конкуренции) позволяет структурировать конкурентное поле выпускников. Критериями оценки результативности конкуренции субъектов труда выбраны большая мера актуализации профессионального потенциала и меньшая величина потерь ресурсов, вложенных в его формирование (трудоустройство по специальности).

Дискутабельным остается выбор результирующей величины конкурентоспособности выпускника, способов агрегирования набора переменных и средств диагностики. Доминантным является интегральный метод расчета уровня конкурентоспособности, который выстраивается только на основе логико-аналитических доказательств прямой зависимости между мерой сформированности компонент профессионального потенциала и величиной конкурентоспособности.

Сформированы концепции оценки конкурентоспособности по набору показателей, отражающих характеристики субъекта труда, но отсутствуют комплексные исследования конкурентоспособности как результирующей величины актуализации личностного и профессионального потенциала в конкретно обусловленных параметрах рынка труда. Поэтому доказываем необходимость отказа от фрагментарности исследовательских подходов к изучению особенностей формирования и реализации образовательно-карьерных траекторий профессионального становления. Предлагается расширить имеющиеся концепции оценки конкурентоспособности выпускников за счет поиска зависимости между динамикой наращивания профессиональной готовности обучающегося состояться в профессии и результирующей величиной, отражающей меру актуализации сформированного профессионального потенциала. Такое расширение позволит оценивать воздействие предикторов профильной занятости на выбор выпускником места приложения полученной подготовки и прогнозировать закрепляемость в профессии на основе величины получаемых конкурентных преимуществ.

Список использованной литературы

1. Азоев Г. Л. Конкурентные преимущества фирмы / Г. Л. Азоев, А. П. Челенков. — М. : Новости, 2000. — 256 с.
2. Александров Н. Н. Конкуренция и конкурентоспособность: содержание понятий и история их становления / Н. Н. Александров, В. Д. Козлов, В. Д. Крючков. — Нижний Новгород : Изд-во Волго-Вятской академии государственной службы, 2004. — 176 с.
3. Антошкин А. В. Модель анализа конкурентоспособности персонала предприятия / А. В. Антошкин, М. А. Мокеев. — URL : <http://www.ihst.ru/~akm/34tl1.htm>.
4. Борисова О. В. Конкурентоспособность выпускников высших учебных заведений на рынке труда: методические подходы : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / О. В. Борисова. — Омск, 2009. — 136 с.
5. Борисова Ю. В. Методика оценки конкурентоспособности продукции в условиях неопределенности / Ю. В. Борисова // Известия Иркутской государственной экономической академии. — 2011. — № 1 (75). — С. 107–109.
6. Вирина И. В. Формирование и развитие конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / И. В. Вирина. — М., 2007. — 46 с.
7. Волкова Н. В. Адаптация молодых специалистов г. Бийска / Н. В. Волкова // ЭКО. — 2005. — № 5. — С. 151–161.
8. Гальперин В. М. Микроэкономика : в 2 т. / В. М. Гальперин, С. М. Игнатьев, В. И. Моргунов. — СПб. : Экон. шк., 2002. — Т. 2. — С. 18–22.
9. Дмитриева Ю. А. Управление персоналом. Конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда / Ю. А. Дмитриева, А. Я. Кибанов. — М. : Инфра-М, 2011. — 187 с.
10. Зилькарнаев И. У. Метод расчета интегральной конкурентоспособности промышленных, торговых и финансовых предприятий / И. У. Зилькарнаев, Л. Р. Ильясова // Маркетинг в России и за рубежом. — 2001. — № 4 (24). — С. 17–27.
11. Кара А. Н. Организационно-экономический механизм управления конкурентоспособностью рабочей силы на рынке труда региона : монография / А. Н. Кара. — М. : Спутник +, 2011. — 229 с.
12. Конкурентное преимущество: Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость. — М. : Альпина Паблишер, 2008. — 720 с.
13. Кусакина О. Н. Проблемы конкурентоспособности на рынке труда / О. Н. Кусакина, А. М. Скокло // Циклы природы и общества : материалы X Междунар. конф. — Ставрополь : Изд-во СтавГУ, 2002. — С. 274–276.
14. Лейтес Н. С. Проблемы способностей в трудах Б. М. Теплова / Н. С. Лейтес // Вопросы психологии. — 1996. — № 5. — С. 39–51.
15. Магура М. И. Оценка работы персонала / М. И. Магура, М. Б. Курбатов. — М. : Экономика, 2002. — 176 с.
16. Миляева Л. Г. Комплексный анализ современных проблем занятости и безработицы : монография / Л. Г. Миляева, О. И. Маркелов, Н. П. Подольная. — Бийск : Изд-во АлтГТУ, 2002. — 217 с.
17. Озерникова Т. Г. Конкурентоспособность работника: понятие, исследование, управление / Т. Г. Озерникова, Н. Н. Даниленко, С. В. Кравцевич. — Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2007. — 256 с.
18. Озерникова Т. Г. Мотивационная роль оценки персонала / Т. Г. Озерникова, К. М. Бакарева // Мотивация и оплата труда. — 2008. — № 4. — С. 304–313.
19. Портер М. Конкурентное преимущество: Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость / М. Портер. — М. : Альпина Паблишер, 2008. — 720 с.
20. Радаев В. В. Экономическая социология / В. В. Радаев. — М. : Изд-во ГУ ВШЭ, 2005. — 386 с.
21. Резник С. Д. Основы личной конкурентоспособности / С. Д. Резник, А. А. Соколова. — М. : Инфра-М, 2010. — 178 с.
22. Соколова В. Е. Развитие конкурентоспособности управленческого персонала железных дорог : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / В. Е. Соколова. — Хабаровск, 2006. — 177 с.
23. Сотникова С. И. Управление конкурентоспособностью персонала / С. И. Сотникова, Е. В. Маслов, С. Ю. Глазырин. — Новосибирск : Изд-во НГУЭУ, 2006. — 245 с.
24. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент. — М. : Маркетинг, 2002. — 892 с.

25. Философова Т. Г. Конкуренция и конкурентоспособность / Т. Г. Философова, В. А. Быков. — М. : Альпина Букс, 2007. — 383 с.

26. Хайек Ф. Индивидуализм и экономический порядок / Ф. Хайек. — М. : Изграф, 2007. — 256 с.

27. Хлопова Т. В. Развитие трудового потенциала и повышение конкурентоспособности персонала предприятий : дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / Т. В. Хлопова. — Иркутск, 2004. — 328 с.

References

1. Azoev G. L., Chelenkov A. P. *Konkurentnye preimushchestva firmy* [Company's competitive advantages]. Moscow, Novosti Publ., 2000. 256 p.

2. Aleksandrov N. N., Kozlov V. D., Kryuchkov V. D. *Konkurentsiya i konkurentosposobnost' : soderzhanie ponyatii i istoriya ikh stanovleniya* [Competition and competitiveness: content of concepts and history of their formation]. Nizhny Novgorod, Volga-Vyatka Academy of Governmental Service Publ., 2004. 176 p.

3. Antoshkin A. V., Mokeeve M. A. *Model' analiza konkurentosposobnosti personala predpriyatiya* [Analysis model for competitiveness of the company personnel]. Available at: <http://www.ihst.ru/~akm/34t11.htm>.

4. Borisova O. V. *Konkurentosposobnost' vypusknikov vysshikh uchebnykh zavedenii na rynke truda: metodicheskie podkhody. Kand. Diss.* [Competitiveness of university graduates in the labor market: methodical approaches. Cand. Diss.]. Omsk, 2009. 136 p.

5. Borisova Yu. V. Procedure of product competitiveness estimation under uncertainty. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii = Izvestiya of Irkutsk State Economics Academy*, 2011, no. 1 (75), pp. 107–109. (In Russian).

6. Virina I. V. *Formirovanie i razvitie konkurentosposobnosti molodykh spetsialistov na rynke truda. Avtoref. Kand. Diss.* [Formation and development of young specialists' competitiveness in the labor market. Cand. Diss. Thesis]. Moscow, 2007. 46 p.

7. Volkova N. V. Adaptation of young specialists in Biysk town. *EKO*, 2005, no. 5, pp. 151–161. (In Russian).

8. Gal'perin V. M., Ignatyev S. M., Morgunov V. I. *Mikroekonomika* [Microeconomics]. St. Petersburg, Ekonomicheskaya shkola Publ., 2002, vol. 2, pp. 18–22. (In Russian).

9. Dmitrieva Yu. A., Kibanov A. Ya. *Upravlenie personalom. Konkurentosposobnost' vypusknikov vuzov na rynke truda* [Personnel management. Graduates' competitiveness in the labor market]. Moscow, Infra-M Publ., 2011. 187 p.

10. Zulkarnaev I. U., Ilyasova L. R. A method of calculating integral competitiveness of industrial, trade and finance enterprises. *Marketing v Rossii i za rubezhom = Marketing in Russia and Abroad*, 2001, no. 4 (24), pp. 17–27. (In Russian).

11. Kara A. N. *Organizatsionno-ekonomicheskii mekhanizm upravleniya konkurentosposobnost'yu rabochei sily na rynke truda regiona* [Organization and economic mechanism of managing labor power competitiveness in the regional labor market]. Moscow, Sputnik+ Publ., 2011. 229 p.

12. *Konkurentnoe preimushchestvo: Kak dostich' vysokogo rezul'tata i obespechit' ego ustoychivost'* [Competitive advantage: How to obtain a high result and to provide its stability]. Moscow, Alpina Publisher Publ., 2008. 720 p.

13. Kusakina O. N., Skoklo A. M. Problems of competitiveness in the labor market. *Tsikly prirody i obshchestva. Materialy X Mezhdunarodnoi konferentsii* [Cycles of nature and society. Materials of X International Conference]. Stavropol State University Publ., 2002, pp. 274–276. (In Russian).

14. Leites N. S. Problems of capabilities in works of B. M. Teplov. *Voprosy psikhologii = Issues of Psychology*, 1996, no. 5, pp. 39–51. (In Russian).

15. Magura M. I., Kurbatov M. B. *Otsenka raboty personala* [Assessment of personnel work]. Moscow, Ekonomika Publ., 2002. 176 p.

16. Milyaeva L. G., Markelov O. I., Podol'naya N. P. *Kompleksnyi analiz sovremennykh problem zanyatosti i bezrabotitsy* [Complex analysis of today's problems of employment and unemployment]. Biysk, AltGTU Publ., 2002. 217 p.

17. Ozernikova T. G., Danilenko N. N., Kravtsevich S. V. *Konkurentosposobnost' rabotnika: ponyatie, issledovanie, upravlenie* [The employee's competitiveness: its concept, research, management]. Irkutsk, Baikal State University of Economics and Law Publ., 2007. 256 p.

18. Ozernikova T. G., Bakareva K. M. Motivational role of personnel assessment. *Motivatsiya i oplata truda = Motivation and payment for labor*, 2008, no. 4, pp. 304–313. (In Russian).

19. Porter M. *Konkurentnoe preimushchestvo: Kak dostich' vysokogo rezul'tata i obezpechit' ego ustoychivost'* [Competitive advantage: How to obtain a high result and to provide its stability]. Moscow, Alpina Publisher Publ., 2008. 720 p.
20. Radaev V. V. *Ekonomicheskaya sotsiologiya* [Economic Sociology]. Moscow, GU VShE Publ., 2005. 386 p.
21. Reznik S. D., Sochilova A. A. *Osnovy lichnoi konkurentosposobnosti* [Basics of personal competitiveness]. Moscow, Infra-M Publ., 2010. 178 p.
22. Sokolova V. E. *Razvitie konkurentosposobnosti upravlencheskogo personala zheleznikh dorog. Kand. Diss.* [Competitiveness development for managerial personnel of the railroads. Cand. Diss.]. Khabarovsk, 2006. 177 p.
23. Sotnikova S. I., Maslov E. V., Glazyrin S. Yu. *Upravlenie konkurentosposobnost'yu personala* [Management of personnel competitiveness]. Novosibirsk, GUEU Publ., 2006. 245 p.
24. Fatkhutdinov R. A. *Konkurentosposobnost' organizatsii v usloviyakh krizisa: ekonomika, marketing, menedzhment* [Company's competitiveness in terms of crisis: economy, marketing, management]. Moscow, Marketing Publ., 2002. 892 p.
25. Filosofova T. G., Bykov V. A. *Konkurentsiya i konkurentosposobnost'* [Competition and competitiveness]. Moscow, Alpina Buks Publ., 2007. 383 p.
26. Khaiek F. *Individualizm i ekonomicheskii poryadok* [Individualism and economic order]. Moscow, Izograf Publ., 2007. 256 p.
27. Khlopova T. V. *Razvitie trudovogo potentsiala i povyshenie konkurentosposobnosti personala predpriyatii. Doct. Diss.* [Development of labor potential and increase of competitiveness of company personnel. Doct. Diss.]. Irkutsk, 2004. 328 p.

Информация об авторе

Борисова Алена Александровна — кандидат экономических наук, доцент, докторант, кафедра менеджмента, Новосибирский государственный технический университет, 630073, Новосибирск, пр. К. Маркса, 20, e-mail: a.borisova@corp.nstu.ru.

Библиографическое описание статьи

Борисова А. А. Теоретические концепции конкурентоспособности выпускников вузов: возможности и ограничения использования в экономических исследованиях / А. А. Борисова // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). — 2015. — Т. 6, № 2. — URL : <http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=20037>. — DOI : [10.17150/2072-0904.2015.6\(2\).25](https://doi.org/10.17150/2072-0904.2015.6(2).25).

Author

Alena A. Borisova — PhD in Economics, Associate Professor, Doctor Degree Student, Chair of Management, Novosibirsk State Technical University, 20 Karl Marx Avenue, 630073, Novosibirsk, Russian Federation; e-mail: a.borisova@corp.nstu.ru.

Reference to article

Borisova A. A. Theoretical concepts of competitiveness of graduates: opportunities and limitations of use in economic studies. *Izvestiya Irkutskoy gosudarstvennoy ekonomicheskoy akademii (Baykalskiy gosudarstvennyy universitet ekonomiki i prava)* = *Izvestiya of Irkutsk State Economics Academy (Baikal State University of Economics and Law)*, 2015, vol. 6, no. 2. Available at: <http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=20037>. DOI: [10.17150/2072-0904.2015.6\(2\).25](https://doi.org/10.17150/2072-0904.2015.6(2).25). (In Russian).