

*Выборнова Екатерина Евгеньевна*

студентка

*Тукова Екатерина Александровна*

аспирант, ассистент

ФГБОУ ВО «Уральский государственный  
университет путей сообщения»

г. Екатеринбург, Свердловская область

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ РЫНКА ТРУДА В ВУЗАХ

*Аннотация:* в данной статье рассматриваются все аспекты рынка труда. Авторы высказывают мнение, что он представляет собой сложную организационную систему отношений его элементов, а формирование и развитие рынка труда является процессом проявления и наращивания рыночных потенций посредством образования качественно новых структурных отношений.

*Ключевые слова:* рынок труда, собственный труд, конкурентоспособность выпускников.

Эта тема актуальна, так как в настоящих обстоятельствах формирования нашей системы образования одной из основных целей при работе вузов, стремящихся достигнуть конкурентоспособного положения на рынке образовательных услуг, является обучение высококвалифицированных специалистов. Установлено, что важнейшим показателем, определяющим рейтинг института в условиях высочайшей конкурентной борьбы, является степень востребованности выпускников. Это подтверждается двумя факторами:

- 1) применение данного признака в качестве критерия при государственной аттестации квалификаций;
- 2) анализ эффективного устройства на работу выпускников как общего показателя привлекательности университета (имиджа), создаваемого согласно итогам полной оценки учащихся, выпускников и работодателей.

Нужно отметить, что главная проблема, обнаруженная при диагностике устройства на работу выпускников институтов, состоит в недостатке методического инвентаря и критериев, какие б дали возможность изучить степень устройства на работу, конкурентоспособность и востребованность выпускников, и на основании этих сведений сформировать необходимую управленческую стратегию.

Рынок труда – это непростая организация социально-экономических отношений среди нанимаемых сотрудников и работодателями по поводу привлечения и предложения услуг труда, при помощи рыночного и регулятивно-управленческого механизмов их взаимодействия, относящихся определенной институциональной сфере.

Исследование профильной литературы говорит о том, что вопрос конкурентоспособности будущих выпускников освещен во многих работах научных работников разных сфер знаний: социологии, экономики, педагогики, психологии. Скорее всего, такое разнообразие имеющихся подходов к анализу конкурентоспособности выпускников ВУЗов говорит о многозначности трактовки рассматриваемого определения, доказывая тем самым неполноту понятийного аппарата, требующего его уточнения.

Например, Г.Н. Жуков, под конкурентоспособностью выпускника понимал «интегративный показатель его готовности к предстоящей работе, включающий компетенции, оказывающие большое влияние на трудоустройство, характеризующие условиями общего и определенного работодателя. А также далеко не только лишь высокий профессионализм владения специальностью, но и общую культуру, гражданскую зрелость, а также ответственность перед обществом за собственный труд» [1].

В. Адольф заявлял – «конкурентоспособность выпускника некоторого этапа высшего профессионального образования определяется как коэффициент качества его профессиональной подготовки, обеспечивающей подготовленность к профессиональной деятельности» [2].

Е. Могилевкин и Н. Богдан фиксировали, что «конкурентоспособность формируется качеством подготовки учащегося в институте, а в частности практико-направленной учебной и формированием индивидуальной подготовленности к будущей профессиональной деятельности» [3].

Л.И. Шепталиня так же посвятила свою деятельность по формированию критериев готовности будущих специалистов к конкурентной борьбе на рынке труда, основываясь на мысли о том, что «основным принципом эффективного ведения конкурентоспособной борьбы представляется систематическая готовность работника к конкуренции» [4].

Важнейшим признаком, определяющим готовность выпускников школ к успешной учебе в ВУЗе, как основной элемент его конкурентоспособности С.Р. Демидов причисляет высокие результаты сдачи ЕГЭ и ГИА [5].

Согласно взгляду Н.И. Сергеевой, сегодня конкурентным специалистом на рынке труда является – «специалист, обладающий не только лишь суммой познаний по разным дисциплинам, но и умеющий разбираться в определенной профессиональной ситуации, работать в условиях неопределенности, т. е. владеющий специальными и совокупными навыками» [6].

Г.В. Ярочкина и В.Ю. Переверзев определяют под «сертифицированным выпускником», специалиста, которому необходимо [7]: обладать способностью подвергать анализу обстановку; переформулировать ее в проблему; предопределять недостаток данных; производить оценку значимости восполнения данного недостатка; моментально и точно строить цели действия; определять ресурсы для перевода проблемы в задачу; подбирать соответственные методы действия; разрешать задачу с наилучшим результатом; предоставлять оценку полученному итогу относительно установленной цели.

В своем труде «Компетенции молодых выпускников институтов, обеспечивающие конкурентоспособность на рынке труда» И.В. Невраева и А.А. Малышева отталкиваются от того, что конкурентоспособным выпускником университета создают «либо специализированные знания, рыночная потребность в которых велика, и которые никак не компенсируются индивидуальными качествами,

либо специальными личными качествами, какие необходимы в рыночной экономике свыше познаний, приобретенных в вузе» [8]. Следует заметить, что для формирования подобных компетенций значимыми, согласно взгляду авторов, представлены 3 этапа:

1) вплоть до университета: на этапе подбора специальности и создания. Поэтому, особую значимость в определенный этап представляет ориентация выпускников средних общеобразовательных учебных заведений – возможных учеников институтов, исполняемая согласно итогам прогноза их профессиональных предпочтений;

2) в период учебы в институте: развитие индивидуальных компетенций, обладающих наибольшим спросом. На данном этапе большую роль необходимо отдавать привлечению учащихся к общественной, трудовой, научно-исследовательской и иным типам деятельности;

3) по окончании университета: формирование определенных условий, содействующих наилучшему трудоустройству выпускников на рынке труда и предоставляющих нанимателям большие способности для установления соответствия выпускника необходимым компетенциям.

Увеличение конкурентоспособности выпускника университета добивается в основном за счет увеличения качества его подготовки, воздействие на которые смогут оказывать характеристики внутренней и внешней среды университета.

Под качеством профессионального образования обычно подразумевается степень подготовленности специалистов, какие готовы к успешной и продуктивной работе, моментально приспосабливаются к новым условиям, хорошо владеют своей специальностью, могут пользоваться приобретенными навыками в решении профессиональных проблем, готовы и стремятся к непрерывному образованию и самообразованию в течении всей своей жизни [8]. 23–24 апреля 2008 года в столице состоялось всероссийское совещание «Российское профессиональное образование: опыт, проблемы, перспективы».

Так же нужно не забывать, что увеличивать интерес в результатах собственной работы нужно далеко не только у обучающихся, но и у преподавателей.

Можно сделать вывод, что на качество образовательных услуг в институте влияет большое количество характеристик: степень квалификации профессорско-преподавательского состава и учебно-вспомогательного персонала; степень формирования материально-тех. и социально-культурной базы; особенность обучения; дифференцированность образовательных программ; мотивированность обучающихся и педагогов; современным типом преподавания и др.

Надо заметить, что на степень проф. подготовки выпускника воздействие еще оказывают партнерские взаимоотношения института с работодателями, научно-исследовательскими, образовательными учреждениями и иными заинтересованными организациями, какие могут охватывать дифференцированные формы партнерства.

Одна из классических и особо популярных форм взаимодействия с работодателями – создание практики учащихся вузов на предприятии, главной целью которой считается «закрепление и усовершенствование проф. умений и навыков, приобретенных в течение теоретического обучения. Этот характер взаимодействия считается одним из самых действенных, так как дает учащемуся шанс в период прохождения производственной практики сделать свой выбор с подбором будущего места устройства на работу.

### *Список литературы*

1. Андреева И. Мотивационное управление в вузе: анализ теории и практики. – 2006. – №10. – С. 32–34.
2. Апенько С.Н. Поведение в организации: Учебное пособие / С.Н. Апенько. – Омск: Омск. гос. ун-т, 2002.
3. Апенько С.Н. Оценка персонала как способ диагностики и фактор формирования конкурентоспособности предприятия / С.Н. Апенько // Система трудовых отношений: итоги и перспективы развития. – Саратов: Изд-во СГТУ, 2002. – С. 104.
4. Апенько С. Эффективность системы оценки персонала / С.Н. Апенько // Человек и труд. – 2003. – №10.
5. Артюшина И. Образование и рынок труда: ситуация в Южном федеральном округе / И. Артюшина, А. Чаплыгин // Платное образование. – 2007. – С. 22–28.

6. Астапенко Е.В. Педагогическое обеспечение формирования конкурентоспособности личности студента в образовательном процессе вуза / Е.В. Астапенко: Авторефер. дис. ... к. пед. наук по специальности 13.00.01. – Красноярск, 2008. – 24 с.

7. Молодежь и рынок труда: конкурентоспособность в современных социально-экономических условиях: Материалы Международной научно-практической конференции 12–13 октября, г. Омск / И.Р. Айтыкова, Т.А. Новгородцева. – Омск: Изд-во ОмГПУ, 2006. – С. 94–97.

8. Кузьмина Н.В. Акмеологическая теория повышения качества подготовки специалистов образования / Н.В. Кузьмина. – М., 2001.