



СОВРЕМЕННЫЕ ВЫЗОВЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ. КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ СОВРЕМЕННОГО СПЕЦИАЛИСТА КАК ВАЖНЕЙШАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА.

Оболонский Юрий Владимирович

Психологический центр «Радомир»

ИНФОРМАЦИЯ О СТАТЬЕ:

Получено: 2019

Опубликовано: 2019

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

система управления, современные вызовы, конкурентоспособность, цифровая экономика, психология, профессионализм.

АННОТАЦИЯ:

Масштабное реформирование российской экономики характеризуется переводом ее на рельсы рыночной индустрии, активным материально-техническим переоснащением производства, внедрением современных информационных систем и типов вычислительной техники, повышением роли интеллектуального труда, формированием актуальных сегментов и сфер деятельности. Динамично меняющиеся рынки производства и труда предъявляют к специалистам новые требования в области профессионального образования, личности, знаниям и навыкам работы на производстве и в бизнесе. Одним из ключевых факторов соответствия современным требованиям является конкурентоспособность.



MODERN CHALLENGES OF THE STATE MANAGEMENT SYSTEM. COMPETITIVENESS OF A MODERN SPECIALIST AS THE MOST IMPORTANT PROFESSIONAL CHARACTERISTIC.

Obolonsky Yuri Vladimirovich

Psychological center "Radomir"

ARTICLE INFO:

Received: 2019
Accepted: 2019

KEY WORDS:

management system, modern challenges,
competitiveness, digital economy, psychology,
professionalism.

ANNOTATION:

Large-scale reform of the Russian economy is characterized by its transfer to the rails of the market industry, active material and technical re-equipment of production, the introduction of modern information systems and types of computer technology, the increasing role of intellectual work, the formation of relevant segments and areas of activity.

Dynamically changing production and labor markets present new requirements for specialists in the field of professional education, personality, knowledge and skills in the workplace in production and in business. One of the key factors in meeting modern requirements is competitiveness.



ВВЕДЕНИЕ

Необходимость создания цифровой экономики поставила перед государством целый ряд серьезных задач и изменила основные тренды в отношениях с ИТ-сообществом.

Вопрос не столько в освоении бюджета, сколько в том, что цифровая экономика требует новых цифровых инструментов управления и прогнозирования ее развития. Грубо говоря, если вам нужно долететь до Марса, то цель не в том, чтобы выделенные на создание ракеты деньги были освоены, а в том, чтобы ракета была разработана, запущена и долетела туда, куда планировалось.

Цифровая экономика или цифровизация сама по себе — не панацея. Это хорошо понимают те, кто в числе первых вступил на путь оптимизации бизнес-процессов. Многие компании уже разработали защищенную систему управления облачной ИТ-инфраструктурой с использованием свободно распространяемого ПО. Благодаря такому решению мы можем контролировать процесс внедрения инноваций, видеть эффекты и экономику процесса, причем, в перспективе.

Даже в рамках компании при решении этой задачи мы столкнулись с открытыми вопросами. Экстраполируйте это на всю страну! Но сделать это необходимо. Иначе цифровизация станет не лекарством, а болезнью с множеством побочных эффектов. Это отлично понимают и госзаказчики, и бизнес. Подтверждением стал заметный интерес к нашему опыту, проявленный коллегами и потенциальными заказчиками на октябрьском мероприятии «Оптимизация ИТ-инфраструктуры», где мы представили СУПеР (Систему управления производственными enterprise-ресурсами).

Цифровизация госсектора заметно ускори́лась. Объем инвестиций ежегодно увеличивается на 5-6%, а государство остается крупнейшим ИТ-заказчиком. Среди

других основных трендов — централизация на уровне ведомств и более плотное их взаимодействие в части оказания услуг для граждан и бизнеса. Кроме того, можно отметить усиление политики импортозамещения и неуклонный рост требований к информационной безопасности.

Импортозамещение — это, в первую очередь, снижение угроз национальной безопасности. Большая часть внедренных иностранных программных решений не проходила проверку на наличие незадекларированных возможностей на уровне программного кода. Поэтому при использовании таких решений важно помнить о существующей вероятности утечки конфиденциальной информации или намеренного искажения данных.

Если пять лет назад российские производители ПО с трудом могли конкурировать с зарубежными, то сейчас ситуация изменилась. Наши разработчики способны удовлетворить спрос на довольно широкий спектр программных решений. А перечень доступных и, главное, конкурентоспособных российских ИТ-продуктов постоянно растет.

Одна из удачных точек для импортозамещения — так называемое «перевнедрение», когда зарубежное ПО замещают отечественным на уже реализованном проекте. У российских вендоров в этой области накоплен значительный опыт.

В целом, государственные институты во всем мире активно применяют ИТ-решения, прошедшие проверку в коммерческом секторе. Например, еще в 2017 году министерство здравоохранения России и Внешэкономбанк анонсировали совместный пилотный проект по внедрению «электронной карты пациента» — переводу медицинских карт россиян на блокчейн. Безусловно, в бизнесе процессы цифровизации идут быстрее, но везде, где это возможно, государство стремится не отставать.

Говоря о трендовых технологиях, стоит



упоминать большие данные и все, что касается сбора и обработки значительных объемов информации, а также перевод в «цифру» и систематизацию документов на основе методов машинного обучения. Переход к цифровому управлению, на который нацелено государство, предполагает наличие достоверных баз данных, которые могут взаимодействовать между собой в рамках единой платформы. Оцифровка — переход к электронной документации и единой модели данных — не только необходимый этап цифровизации, но и основа нового формата государственного управления. В связи с необходимостью обеспечения обмена данными между разными ИТ-системами актуальны технологии интеграции, открытые API.

Совершенствуются процессы взаимодействия с пользователями госуслуг. В основе лежат машинное обучение и BI-инструменты с ориентацией на учет и анализ все большего числа факторов. В связи с этим потребность государства в аналитических решениях и системах прогнозирования будет расти. Хорошо известно, что BI — это хороший инструмент для снижения издержек не только в бизнесе, но и в национальной экономике.

Структура спроса меняется в сторону облачной модели, в том числе — все больше доверия эти решения вызывают у государства. Поэтому еще одна заметная тенденция — развитие и масштабирование управляемой и прогнозируемой инфраструктуры на основе облачных сервисов.

И, конечно, нельзя оставить без внимания вопросы информационной безопасности. Цифровая трансформация и масштабное внедрение инноваций требуют от государства обеспечения безопасности всех собранных данных, а для этого нужны комплексные системы защиты. Среди востребованных в этой области технологий — мультифакторная авторизация, электронная идентификация, цифровая подпись, а также все то, что обеспечит

максимальную безопасность юридически значимого документооборота.

Масштабное реформирование российской экономики характеризуется переводом ее на рельсы рыночной индустрии, активным материально-техническим переоснащением производства, внедрением современных информационных систем и типов вычислительной техника, повышением роли интеллектуального труда, формированием актуальных сегментов и сфер деятельности.

Экономика России, базирующаяся ранее на природных ресурсах, становится «интеллектуальной экономикой» или экономикой, «основанной на знаниях», «экономикой знаний» (Ф.Махлуп) с ее стратегией использования ресурсосберегающих и высокопроизводительных технологий, генерирования инноваций и созданием новых знаний — источника роста, благосостояния и конкурентоспособности государств.

Среди тенденций долгосрочного развития страны как части мировой цивилизации, ставшей на путь глобальных преобразований, можно выделить:

глобальную информатизацию, проявляющуюся в совершении, практически, «компьютерной революции», формировании глобальных телекоммуникационных сетей, создание интернет-экономики, преодоление «цифрового неравенства»; формирование нового технологического уклада, определяющего новые принципы жизнеобеспечения — использование в медицине новых методов лечения и биоинформатики, фундаментальные изменения принципов и методов природоохранной деятельности, усиление роли международных стандартов качества и экологического соответствия в организации глобальных производственно-территориальных систем, развитие технологий альтернативной энергетики; глобальную конкуренцию в установлении отраслевых стандартов, создании базовых



продуктовых платформ в производстве и потреблении по новым направлениям технологического развития.

Устойчивой тенденцией сегодняшнего дня стала стремительная смена объектов и средств труда, используемого сырья и материалов, развитие новых технологий производства и управления, кардинальные изменения в мире профессий. Происходит трансформация профессиональной структуры общества – ослабляются потребности общества в профессиях, ориентированных на уходящую в прошлое ресурсную экономику. Основным фактором социально-экономического общества становится человеческий капитал – опыт, умения, навыки и компетенции, творческие способности человека, сформированные ценности, культура труда.

Многие профессии пополняют список устаревающих, заканчивая жизненный цикл существования в ближайшие 5-10 лет. Возникают новые профессии и специализации, которые создают новую иерархию общественной востребованности и престижности профессиональных выборов, влияют на трансформацию критериев профессиональной актуальности на рынке труда. Список профессий обновляется на 50% каждые 7 лет. Современный специалист, чтобы быть успешным, должен менять места работы 3-5 раз в жизни. Динамично меняющиеся рынки производства и труда предъявляют к специалистам новые требования в области профессионального образования, личности, знаниям и навыкам работы на производстве и в бизнесе. Тенденцией сегодняшнего дня стала острая заинтересованность отраслей народного хозяйства в компетентных и образованных специалистах, обладающих действительной квалификацией, реальными знаниями, умениями и навыками, качествами личности, готовых к достижению высоких профессиональных результатов и личностному росту, способных к непрерывному

самообразованию и самосовершенствованию, высокой профессиональной мобильности, быстрой адаптации к изменениям в производственной и общественной сферах, чрезвычайно сложным условиям жизнедеятельности, действовать при наличии высокой неопределенности, нестандартности факторов и ситуаций, умение самоуправления поведением и деятельностью, эффективного поведения в высоко конкурентной среде с высокой стрессогенностью.

Востребованными становятся специалисты широкого профиля, умеющие работать со значительным числом объектов труда, объем и специфика которых будет постоянно меняться. Требуется готовность к освоению новых профессий и специализаций, которые будут возникать неоднократно в жизни каждого работника, выдвигаются требования к владению смежными профессиями.

Устойчиво развивающийся тренд – переход с узкопрофессионального подхода к специалисту на платформу его многостороннего, профессионально-личностное развитие.

Постоянное обновление знаний и технологий требуют соответствия со стороны работника в уровне профессиональной готовности к их освоению и внедрению, проявление собственной инициативы в поиске новых идей и инновационных решений, их скорейшему претворению в производство через умелую оптимизацию ресурсов и временных затрат.

Современный профессионал – это специалист, обладающий высокой квалификацией и универсальными компетенциями (правовыми, организационно-управленческими, экономическими, информационными, коммуникативными), это работник нового типа с набором профессиональных и личностных характеристик, соответствующих требованиям работодателей, рынка труда, текущим и перспективным направлениям развития ведущих секторов



экономики.

Одно из проведенных исследований требований работодателей стран Европейского союза (Германия, Австрия, Франция, Испания, Италия, Швейцария и т.д.) позволило выявить, что в качестве таковых зарубежные работодатели ждут «гибких» специалистов с определенным набором компетенций:

профессиональная экспертиза – наличие профессиональных знаний в определенных областях;

функциональная гибкость – умение быстро адаптироваться к изменениям, приобретать новые знания и навыки;

наличие инновационного потенциала и способности работать с новой информацией и накопленными знаниями – умение внедрять идеи в процесс производства и его организацию;

способность мобилизовать других на эффективную работу – способность управлять работой других, их эффективная организация, способность к созданию хороших коммуникаций в организации.

Согласно исследованиям журнала «iGraduate» современные работодатели предпочитают наличие у потенциальных кандидатов следующих профессиональных характеристик и личностных качеств – образование по профилю работы, высокий уровень образования, владение компьютером, наличие знаний по смежным специальностям, высокий уровень профессиональных знаний, обязательность, дисциплинированность, целеустремленность, трудолюбие, настойчивость, внимательность, организованность, мобильность, общительность, контактность, умение быстро адаптироваться к сложившимся условиям, умение самообучаться.

Маркетинговые исследования требований работодателей 23 предприятий г.Оренбурга и Оренбургской области, постоянно проводимые Оренбургским государственным университетом, позволили определить наиболее востребованные на рынке

предпочтений работодателей характеристики личности, входящие в три группы ключевых компетенций – персональные, социальные и специальные.

Наиболее важной персональной характеристикой стали ответственность за выполняемую работу (100%), готовность и способность будущих специалистов к дальнейшему обучению и профессиональному росту (69,9%), широкий кругозор и способность приобретать новые знания (69,2%), проявление инициативы и творческой самореализации в работе (52,2%).

В группе социальных компетенций работодатели выделили в качестве наиболее значимых: умение работать в команде и достигать коллективных целей (78,3%), способность к позитивному взаимодействию и сотрудничеству с коллегами (65,2%), коммуникабельность и умение договариваться с людьми (65,5%). Среди важных качеств были отмечены организаторские способности (43,5%), умение передавать опыт (34,8%).

К наиболее востребованным профессиональным компетенциям работодатели отнесли навыки работы с компьютерными программами (65,2%), умение приспосабливаться к изменению условий производства (60,9%), навыки поиска и обработки информации (47,8%), способность к освоению новой техники (47,3%), умение планировать и оценивать деятельность (43,5%).

Другие исследования предпочтений работодателей (И.В.Рязанцева и др.) подтверждают обозначенную выше тенденцию требований. 39% работодателей считают в качестве наиболее важных личностных качеств исполнительность, коммуникабельность, ответственность, стремление к цели, способность к самообразованию и саморазвитию. 35% выводят в качестве наиболее важных характеристик знание основ профессии, знание компьютерных технологий, умение работать с техникой



и оборудованием. 24% включают в список наиболее важных деловых характеристик выпускника – умение принимать решение, налаживать деловые связи, умение добиваться поставленных целей, наличие делового этикета.

В работе Е.Н. Мосоловой представлен список ключевых компетенций, созданный на основе анализа предпочтений рынка труда, исследования работодателей разных регионов. Все было выделено в 6 групп компетенций:

информационная компетенция (умение систематизировать, критически оценивать, анализировать полученную информацию с позиции решаемой задачи; использовать и обрабатывать полученную информацию при планировании и реализации своей деятельности в той или иной ситуации; представлять имеющуюся информацию в ее различных формах и на различных носителях в соответствии с запросом потребителя информации);

социально-коммуникативная компетенция (соотносить свои устремления с интересами других людей и социальных групп, привлекать других людей и социальные институты к решению поставленных задач, продуктивно взаимодействовать с членами группы (команды), решающей общую задачу; грамотно оформлять необходимые в профессиональной и бытовой жизни документы, представлять и цивилизованно отстаивать собственную точку зрения в диалоге и публичном выступлении на основании признания разнообразия позиций и уважительного отношения к ценностям других);

компетенция в решении проблем (формулировать и анализировать проблемы, преобразовывать проблемы и задачи, ставить реальные и диагностические цели, определять стратегию решения проблемы, анализировать ресурсы и риски, планировать и организовывать свою деятельность, контролировать и рефлексировать результаты решения проблем);

способность к эффективному поведению на рынке труда (навык поиска работы, умение заключать контракт с работодателем, умение анализировать ситуацию на рынке труда, умение планировать и строить профессиональную карьеру, умение адаптироваться к новому рабочему месту);

предпринимательская компетенция (способность к самозанятости, открытие собственного дела, умение анализировать рыночные возможности предприятия, умение освоения основных экономических ролей, адекватная оценка своих предпринимательских способностей и задатков);

способность к профессиональному росту и непрерывному самообразованию (выявлять проблемы в своих знаниях и умениях, грамотно формулировать образовательные и информационные запросы, оценивать необходимость той или иной информации для своей деятельности, осуществлять информационный поиск с использованием различных средств, извлекать информацию из источников разных видов, представленных на разнообразных носителях). Приведенные нами данные отражают стандартный набор требований работодателей на рынке труда, которые должны учитываться не только выпускниками, но и вузами, ориентированными на высокую продуктивность и конкурентоспособность на рынке образовательных услуг. Следование данным требованиям создает условия для формирования более гибких и эффективных взаимоотношений с работодателями, позволит закреплять как устойчивый результат успешность и конкурентоспособность выпускников, стимулировать их к постоянному росту и саморазвитию в конкурентной среде.

Основой рыночной реальности, ведущим механизмом рынка является конкуренция, создающая атмосферу состязательности, соперничества, постоянной борьбы производителей за потребителя, создания



лучших условий сбыта и продажи услуг и товаров. Конкуренция как форма взаимного соперничества участников рынка создает реальную и потенциальную возможность постоянно усиливать свои позиции в различных условиях и средах, бесконечно совершенствуя все бизнес-процессы. Глобальная конкуренция между странами диктует постоянную необходимость ускоренной разработки и усвоения инноваций, обновления технологий, ускоренное реагирование и адаптацию на запросы общества, динамично меняющихся экономических сфер.

Каждое предприятие или организация, стараясь сохранить высокую конкурентоспособность разрабатывают новые товары, услуги, технологии, постоянно анализируют рынок, работают с каждым потребителем, внедряют новые формы бизнеса. В борьбе за потребительские рынки главной движущей силой выступает специалист, работник, определяющий качественную основу предприятия, ее интеллектуально-инновационный потенциал. Безусловно, такой работник должен быть конкурентоспособным, с целым набором свойств и качеств, позитивно влияющих на рост и рентабельность его предприятия.

Этимологически понятие «конкуренция» (concurro) имеет латинское происхождение. Употреблялось с XVIII века во французском и немецком языках в значениях «борьба за достижение больших выгод», «столкновение», «соперничество». В современном понимании конкуренции близка с категориями «соревнование», «борьба», «престиж», «карьер», «статус».

В начале XX века конкуренция вошла как научный термин в экономическую науку. Ряд зарубежных ученых (С.Брю, Дж.Кейнс, А.Курно, К.Макконелл, А.Маршалл, Дж.Миль, Ф.Найт, М.Портер, Дж.Робинсон, Д.Рикардо, А.Смит, Ф.Хайек) внесли значительный вклад в раскрытие содержания экономического

понятия «конкуренция».

Конкуренцию рассматривают как один из вариантов рыночной экономики, ключевое понятие, выражающее суть рыночных отношений; конкурирующую способность экономического субъекта, конкурентоспособность на рынке труда, цивилизованную форму борьбы за существование, стимул экономического прогресса; соперничество, борьба, процесс достижения лучших результатов.

Конкуренция является механизмом изменчивости и поступательного развития. Конкуренция – это процесс воздействия субъектов друг на друга, сопровождающийся активизацией субъекта действия и, соответственно, взаимными изменениями их поведения, деятельности, отношения, установок.

Конкуренция является движущей силой, делающей экономику эффективной, и восприимчивой к внедрению различных компонентов. конкуренция характерна во всех сферах – бизнесе, производстве, политике, образовании, науке, здравоохранении и т.д.

Выделяют биологическую конкуренцию – соревнование между особями одного или разных видов за средства существования и условия размножения.

Проникает механизм конкуренции и на рынок труда, позволяя отбирать лучших и востребованных специалистов для различных сфер деятельности, заполняя профессиональные ниши, повышая производительность, конкурентоспособность и рентабельность предприятий.

Рынок труда представляет собой неоднородную, синергетическую систему связей направленную на обеспечение нормального воспроизводства и эффективного использования человеческих ресурсов в трудовых процессах и функционирующую в институциональной среде.

Конкурентоспособность на рынке труда характеризуется как возможность субъекта выдерживать конкуренцию со стороны



реальных и потенциальных претендентов на рабочее место, претендовать самому на более престижное место.

Конкурентоспособные выпускники вузов должны соответствовать требованиям рынка, а конкретный работник или группа, обладающие определенной совокупностью преимущественных характеристик могут претендовать на занятие определенных вакансий.

Исследованиями в области рынка труда занимались А.Н.Ананьев, М.В.Беспалов, Н.Н.Гриценко, В.А. Дегтерев, М.Б.Дюжева, И.Е.Заславский, Е.К.Задорожная, Р.И.Капелюшников, Е.Ю.Легчилина, М.А.Масыч, М.В. Москвина, Ю.Г.Одегов, В.А.Павленков, Ф.Т.Прокопов, А.И.Рофе, С.Ю.Рощин, Т.О.Разумова и другие.

Проведенный нами комплексный анализ исследований рынка труда позволил выявить ряд характерных особенностей наличие временного лага между началом процесса обучения и выходом выпускников на рынок труда приводит к качественным и количественным изменениям спроса на профессиональные знания (Т.О.Разумова).

резко возрастает сложность трудоустройства выпускников в условиях радикальных изменений профессионально-отраслевой структуры занятости;

наличие избыточного числа безработных – претендентов на рабочие места при наблюдаемом неудовлетворенном спросе работодателей в специалистах и рабочих, кадровом дефиците;

острота проблемы несоответствия спроса и предложения по качественным параметрам, слабость предложения со стороны рынка труда требуемой квалификационной составляющей рабочей силы;

аналогичная проблема характерна для рынка труда молодых специалистов – 30% (а где 50% и более) молодых специалистов с высшим образованием относятся к группе «безработных», не соответствуют по квалификационным и

профессиональным параметрам требованиям работодателей, рост молодежной безработицы (скрытой и регистрируемой) является устойчивой тенденцией и мирового рынка труда, хотя молодежная безработица в России в среднем несколько выше (на 5%), чем по миру, регистрируется увеличение продолжительности молодежной безработицы;

постоянное изменение требований к персоналу по разным специальностям и профессиям;

40% и больше (до 80%) молодежи работает не по полученной специальности;

растет сокращение работников и специалистов, что дополнительно обостряет конкуренцию работников на рынке труда и повышает требования к кандидатам на вакантные места;

на рынке труда востребованы и устраиваются специалисты с высоким уровнем квалификации и опытом работы по специальности, что автоматически снижает конкурентоспособность выпускников вуза (стандартное требование к молодым специалистам – стаж работы от 1 до 3 лет), лишает их серьезных шансов на устройство по специальности, уровню способностей, стремлений, профессиональных и карьерных притязаний;

многие выпускники отказываются от трудоустройства по полученной специальности из-за неудовлетворенности предлагаемой работой, условиями труда и заработной платой, меняют работы или уходят в другие сферы – торговлю, бизнес, рекламу и т.д.;

согласно мониторингу образовательных и трудовых траекторий выпускников около 74% из них, устраиваясь после вуза специальности, выбывают из компаний в последующие 2-3 года;

работодатели не удовлетворены уровнем профессиональной подготовки и полученными компетенциями выпускников, при приеме на работу им приходится проходить дополнительное обучение на



предприятия, тем самым, наблюдается низкая эффективность использования труда молодежи; современный рынок молодых специалистов слабо изучен с позиций тенденций, механизмов, особенностей, требований, факторов обеспечения конкурентоспособности, профессиональной компетентности и мобильности; констатируется кадровая диспропорция – перекос выпускников по одним специальностям и нехватка по другим; наблюдается перекос предложения в непродуцированной сфере, тогда как значительное число вакантных мест предлагается в транспортной сфере, обрабатывающих производствах и т.д.; молодежь подготовлена и претендует на должности служащих – бухгалтер, экономист, юрист, менеджер и т.д., тогда как более 81% вакансий (Югра и т.д.) службы занятости связаны с кадрами рабочих профессий; серьезная диспропорция между рынком труда и образовательными услугами; наблюдается информационная непрозрачность рынка труда, особенно рынка труда молодых специалистов, отсутствует достоверная и оперативная информация о состоянии рынка труда города и региона, «правил поведения» на данном рынке, существующих вакансиях; ряд молодых специалисты не готовы в полной мере и не проявляют активного желания искать работу в соответствии со своими требованиями и способностями, одновременно, наблюдается тенденция самостоятельного трудоустройства выпускников, которые в условиях сложного, непредсказуемого, неопределенного рынка труда самостоятельно решают проблему трудоустройства с большими личными издержками – постановка на учет в службу занятости, работа не по специальности, переобучение или получение новой специальности за счет личных, государственных средств или средств

работодателя; низкий уровень заинтересованности участников рынка труда во взаимодействии друг с другом, отсутствует четкая организация и координация их совместной деятельности; отсутствуют гарантии трудоустройства для молодых специалистов; негативное влияние средств массовой информации, пропагандирующей определенные специальности и профессии, не соотносимые адекватно с тенденциями развития профессиональных направлений ближайшего и перспективного будущего, что формирует однобокое представление о мире профессий, вариантах образования, карьерного и профессионального роста; молодежь недостаточно информирована о спросе работодателей на рынке труда; отсутствует прозрачный механизм, позволяющий искать баланс между спросом на рынке труда и предложением со стороны молодых специалистов. Все это создает не лучшие условия проявления и развития конкурентоспособности выпускников и требует серьезных изменений в системе всех заинтересованных субъектов рынка труда и образования. Выпускаемые специалисты с высоким уровнем конкурентоспособности – это специалисты со сформированной готовностью к постоянно меняющимся условиям профессиональной деятельности, к существованию в ситуации высокой динамики борьбы с конкурентами, борьбы за высший (лучший) общественный статус, готовностью к постоянно возникающим сложностям профессиональной и карьерной жизни.

Новая экономика знаний превращает современное образование в ключевой фактор системы общественно-экономического развития общества. Условие формирования инновационной экономики; фактор благополучного существования каждого



гражданина и важнейшую жизненную ценность личности; решающий фактор, обеспечивающий социальную справедливость, политическую стабильность страны и безопасности государства.

Становление рыночной экономики в России, изменение политических и правовых основ государства, формирование свободного рынка труда, усложнение демографической ситуации, необходимость разработки новых подходов к формированию нового человека в условиях общества риска, интеграция России в мировое образовательное пространство, становление новых взаимоотношений между наукой, образованием, производством и многие другие трансформационные процессы, способствовали существенным изменениям в отечественном высшем образовании, среди которых можно выделить:

коммерциализацию образования; изменение в структуре образования, появление альтернативных государственным учебных заведений;

внедрение новых профессий и специальных, востребованных рыночной экономикой, появившимися новыми производственными сегментами;

появление многоуровневой системы образования (бакалавриат и магистратура);

повышение роли гибких и динамичных образовательных структур;

изменение образовательных технологий, направленных, прежде всего, на развитие творческих и креативных способностей выпускаемых специалистов;

пересмотр системы критериев оценки профессиональных и личностных качеств выпускников;

разработку и предложение новых моделей специалистов для производства и бизнеса, выработка востребованных обществом компетенций молодых специалистов;

совершенствование и изменение системы подготовки, повышения квалификации, переподготовки преподавательского состава вузов;

повышение квалификации имеющихся трудовых ресурсов;

стремление профессионального образования соответствовать социально-политическому контексту общества за счет совершенствования и разработки новых форм и методов взаимодействия с бизнесом и производством;

внедрение в вузах новых управленческих механизмов – создание попечительских и управленческих советов, привлечение к управлению образованием управленческих организаций;

превращение образовательной системы в более прозрачную и восприимчивую к запросам общества и т.д.

Заполнение рынка конкурентоспособными специалистами – ключевая задача современного профессионального образования. Это подчеркивается и в Национальной доктрине образования на период до 2025 года. Отечественное образование, уже ясно и отчетливо понимая поставленную перед ним задачу подготовки конкурентоспособного выпускника, начинает создавать условия для формирования такой личности: улучшается общее качество подготовки выпускников, внедряется дополнительная профессиональная подготовка, ориентированная на актуальные запросы работодателей, делаются шаги по изменению структуры и содержанию подготовки специалистов, выстраиванию обучения под изменяющиеся потребности рынка труда, акцентируется внимание в образовательных стандартах на конкурентоспособность как ключевое и итоговое качество выпускника, важнейший результат обучения; нарабатываются инновационные механизмы и модели развития образовательной среды формирования конкурентоориентированной, конкурентоспособной и конкурентоустойчивой во времени личности.

В российском образовании внедряется компетентностная модель обучения, определяющая ожидаемые результаты в виде



компетенций для разных профессий и специализаций.

Модель конкурентоспособной личности становится не только востребованной современной экономикой, обществом, государством, но и неоднократно практически подтверждает свою целесообразность и эффективность в условиях существования новой «знаниевой» и инновационной экономики.

Однако сохраняются и множественные «болезни» отечественного профессионального образования, не позволяющие в полной мере реализовывать стратегию подготовки конкурентоспособных выпускников. Длительный подготовительный период будущих специалистов, устаревающая номенклатура специализаций готовит специалистов не для «будущего», а для «прошлого», поскольку сохраняется значительный «разрыв» между уровнем подготовки кадров в вузе и уровнем производственных технологий.

Профессиональные знания, умения и навыки, даваемые специалистам, устаревают при выходе из учебного учреждения на несколько лет, а те дополнительные компетенции, которые возникают и востребованы бизнесом и производством в период обучения студентов, не даются в том объеме и масштабе, которое бы обеспечивало конкурентоспособность выпускников при первичном устройстве на работу.

Констатируется устойчивое противоречие между потребностями бизнеса и производства в соответствующих компетенциях выпускников и теми образовательными стандартами, на основании которых вузом формируются компетенции выпускников. Работая в рамках государственных стандартов, многие вузы не могут быстро и гибко подстраиваться под компетентностные потребности бизнеса и производства, что снижает их конкурентоспособность как образовательных предприятий. Таким образом, вузы не ориентируются

на потребителя-работодателя.

Значителен разрыв между уровнем подготовки кадров в учреждениях профессионального образования и уровнем производственных технологий. Особенно серьезен разрыв в организациях машиностроительного, химического и агропромышленного комплекса. Низок уровень коммерциализации научных разработок. Слабо пропагандируются научные и технические знания среди молодежи. Не ликвидировано пока отставание в развитии профессионально-технического образования.

Наблюдается несоответствие учебно-материальной базы вузов требованиям и запросам работодателей, опережающей подготовке выпускников, вводимым профессиональным образовательным стандартам. Слабо организовано взаимодействие вузов с реальными предприятиями и организациями как практическими площадками освоения профессий, важнейшим местом актуализации и развития основных умений, навыков, качеств личности, компетенций, наиболее востребованных на рынке труда, со стороны работодателей.

Учреждения высшего профессионального образования лишены поддержки базовых предприятий, где бы происходило фундаментальное оттачивание полученных в вузе знаний, умений и навыков. Современная организация производственной практики – это бессистемные связи с сотнями работодателей, партнеров, заказчиков, составляющих до 80% представителей негосударственного сектора, что существенно сказывается на снижении и качестве производственной практики, имеющей, в большей степени, формальный характер. Тем самым, между вузами и предприятиями слабо и мало результативно работают модели социального партнерства. Многие предприятия и работодатели предпочитают не участвовать в образовательном процессе, ограничиваясь запросом на



талантливых, способных и креативных студентов по той или иной специальности. Показателен пример одного из исследований взаимодействия предприятий и высших учебных заведений. Согласно ему только 32% работодателей регулярно сотрудничают с вузами, 30% осуществляют эту потребность по мере возникновения потребности в молодых специалистах. 36% работодателей не считают это необходимым.

Обычные формы взаимодействия работодателей с вузами: производственные практики на предприятиях (60%), содействие со стороны предприятия в трудоустройстве выпускников (20%), руководство дипломным проектированием и участие в учебном процессе (16%), участие в Ярмарках вакансий и Днях карьеры вуза, руководство научно-исследовательской деятельностью студентов (12%), участие в разработке и составлении учебных планов и программ вуза (8%).

Качество подготовки специалистом в системе профессионального образования остается низким (45% - НПО, 35% - СПО, 30% - ВПО). Отсутствуют объективные и адекватные критерии оценки качества подготовки выпускников образовательных учреждений и специалистов предприятий

Профессиональное образование характеризуется замкнутостью, автономностью и отраслевой направленностью. В системе профессионального образования отсутствуют четко и прозрачно обозначенные требования со стороны работодателей. Не разработаны объективные критерии оценки востребованности и конкурентоспособности выпускников. Нет взаимодействия и обратной связи с потребителями труда подготовленных выпускников. Отсутствуют четкие и ясные механизмы актуализации профессиональных компетенций, механизмы аннулирования присвоенной выпускнику квалификации, ее периодического подтверждения. Отсутствует

четкая система взаимосвязи и взаимодействия между ВПО, СПО и НПО. Слабо развита межпрофессиональная подготовка в системе профессионального образования.

Следует отметить, что вузам приходится работать с достаточно тяжелым контингентом современных школьников, которые даже в максимальном комплекте качеств и характеристик очень далеки от личностей с задатками конкурентоспособности не только в будущей профессиональной, но и учебной деятельности. Например, С.В. Рачина, исследуя выпускников школ, поступивших в вузы, отмечает, что они имеют значительные проблемы в знании школьных дисциплин, особенно гуманитарного и естественно-научных циклов; обладают низким уровнем организации учебной деятельности, навыками самообучения и развития, волевой сферы; имеют устойчивые установки на иждивенческий, пассивный путь обучения.

У студентов-недавних выпускников школ слабо проявляется ценностное отношение к знаниям, они не готовы к вузовскому типу обучения. Многие исходят из стандартных представлений: «меня должны всему научить, все показать и все объяснить», «преподаватели должны мне дать полный объем знаний, умений и навыков» и т.д.

Выпускники школ не готовы к самостоятельному обучению в условиях быстрого роста темпов, объема и усложненности учебной информации, требуемой для усвоения в условиях вузовской подготовки, ограничены в жизненном опыте и социально незрелы.

Многие из бывших школьников, начавших обучение в вузе, имеют низкий уровень духовно-нравственной культуры, культуры труда и профессиональной деятельности, характеризуются проявлением таких качеств как недобросовестность, пассивность, инфантильность, социальная неактивность и безинициативность,



конформизм и т.д.

Студенты-первокурсники имеют весьма слабую выраженность установки на приобретение профессии, размытые представления о ней, о своих возможностях и соответствии выбранной профессии, склонны проявлять неуверенность в собственных силах, будущем учебном и профессиональном успехе, имеют неясные или абстрактные целевые установки о будущем профессиональном развитии [4].

Опрос, проведенный среди 66 американских студентов (программа высшего и пост-высшего образования Государственного университета Штата Нью-Йорк в Кортленде) и 51 студента программы высшего и пост-высшего образования Университета г.Хайдельберг (Германия), показал, что 65% американских студентов начинают планировать карьеру в возрасте 15-20 лет. В Германии число таких студентов составляет 55%. 14% американцев начинают планирование карьерного пути от 21 до 25 лет, а остальные предпочитают задумываться о ней после 26 лет. В Германии 39% респондентов планируют свою карьеру после 21-25 лет, 6% немецких студентов намерены задумываться о карьере в 26-30 лет.

11% респондентов США и 20% студентов Германии «очень часто» задумываются о своей настоящей и будущей конкурентоспособности на рынке труда. «Часто» задумываются об этом 58% американских и 53% немецких студентов. Редко думают о своей конкурентоспособности 30% респондентов США и 27% респондентов Германии.

Мы видим, что иностранные студенты делают целенаправленные и осознанные профессиональные выборы, ориентированы на характеристику конкурентоспособности как важный показатель их будущего роста и профессиональной успешности.

Важную основу формирования высокой конкурентоспособности специалиста составляет правильный профессиональный

выбор – это деятельность личности по принятию или неприятию одной из возможных альтернатив будущего профессионального развития как одного из результатов процесса профессионального.

Предварительный выбор профессии охватывает подростковый и часть юношеского возраста. На этих этапах производится «сортировка» личностью разных видов деятельности и их оценка с точки зрения соответствия собственным интересам, несколько позднее, способностям, а также с позиции имеющейся у подростка или юноши системы собственных ценностей. Проходит сравнение профессиональных альтернатив собственным возможностям и профессиональным требованиям, по параметрам соответствия содержания конкретной профессии личным профессиональным идеалам личности.

Школьник, который потенциально может стать конкурентоспособным специалистом должен обладать высокой готовностью к профессиональному выбору, быть внутренне убежденным и ясно осознавать правильность сделанного им профессионального выбора. В качестве основных компонентов к выбору будущей профессии выделяют:

мотивационно-ценностный компонент: формирование мотива профессии, мотивов ценностей;

личностный компонент: развитие определенных качеств, адекватная самооценка тех качеств, которые важны для профессии, формирование индивидуального стиля мышления;

волевой компонент: стремление личности к самовоспитанию и саморазвитию у себя профессионально важных качеств и способностей;

операционный компонент: знание о мире профессий, наличие представлений о профессиональных требованиях по интересующей профессии, знание о развитии своих способностей, навыков и умений в соот-



ветствии с требованиями.

Выпускники школы, абитуриенты не совпадают по социальной и профессиональной ориентации с потребностями рынка труда. По данным социологического исследования, проведенного Институтом экономики и организации промышленного производства СО РАН, 50% выпускников школ осуществляют выбор будущей специальности и учебного заведения случайным образом, неадекватно оценивают собственные интересы и возможности.

Только 20%-25% школьников при выборе будущей профессии анализировали личностные перспективы и возможности карьерного роста. Следствием этого выбора впоследствии служит нежелание работать по выбранной специальности, уход с предлагаемых на рынке труда готовых рабочих мест, наличие серьезных сложностей при трудоустройстве.

Кроме того, выбор будущей профессии школьниками сопровождается психологическим и финансовым давлением со стороны ближнего окружения, наличием несформированных личностных интересов и профессиональных потребностей, серьезных ограничений выбора, накладываемых местом проживания. Выпускник выступает как пассивный субъект, осуществляющий профессиональный выбор под давлением или влиянием семьи, друзей, окружающего социума, что сказывается на проявлении неактивной позиции в процессе обучения, нежелании самостоятельно приобретать необходимые практические навыки и дополнительные компетенции, строить карьерные и профессиональные планы.

Исследования С.Н.Бегидовой, С.А.Хазовой, В.Г.Мозгот, проведенные на 1000 школьников республики Адыгея выявили, что они недостаточно ориентируются в текущей социальной политике, не имеют собственного мнения в этих вопросах (76%), выбор профессии связывают не с собственными способностями и

интересами, популярностью профессий (68,2%), перспективой успешного трудоустройства (57,3%), получением высоких доходов (87,1%), стремятся к вертикальной карьере и достижению высокого социального достижения (74,2%), не связывая это с постоянным саморазвитием и самосовершенствованием (87,9%).

Общеобразовательная школа не способна обеспечивать устойчивое профессиональное самоопределение обучающихся. Имеющиеся общеобразовательные программы и слабые зачатки профориентационной работы не способствуют адекватному и востребованному профессиональному самоопределению школьников. У нас со всеми проводимыми образовательными и иными реформами снизилась грамотная профессиональная ориентация молодежи. А ведь она является важнейшей составляющей общенациональной системы прогнозирования развития трудового потенциала государства, важным экономическим резервом страны.

Профессиональная ориентация – обобщенное понятие одного из компонентов общечеловеческой культуры, комплекс научно-обоснованных форм, методов и средств влияния на личность с целью оптимизации ее профессионального выбора на основе учета ее индивидуальных психологических особенностей, интересов, возможностей и потребностей в трудовых ресурсах на рынке. Грамотная профессиональная ориентация направлена на преодоление отдаленности профессиональных интересов, намерений личности от потребности рынка в специалистах.

Сложившаяся в стране система профориентации не удовлетворяет и не соответствует изменившимся социально-экономическим условиям, усугубляя дополнительно проблему профессионального самоопределения учащихся-выпускников школ.

В системе общего образования в технической сфере участвуют всего 4-9% старшеклассников, а после окончания



общеобразовательной школы. Обучение в технической сфере выбирают 8-15% выпускников. В Германии техническим специальностям обучаются 60-70% техническим специальностям, в США – 50%-60%, а в Китае от 40% до 60% выпускников. Кроме того, факторами, влияющими на профессиональное самоопределение школьников, выступают социально-экономические условия жизни людей, духовная культура общества, особенности экономического и демографического развития конкретного региона, уровень полученной общеобразовательной подготовки, возрастные особенности, личностные качества.

Например, достаточно сильны в молодежной и «родительской» среде стереотипы о стоимости труда рабочих и специалистов из-за отсутствия адекватной информированности о пользующихся спросом на рынке труда профессиях и специальностях, значительной дифференциации оплаты труда сферы услуг и производственной сферы, бюджетного и коммерческого секторов, сохраняющегося низкого качества рабочих мест в отдельных отраслях.

Все это порождает искаженные выборы будущей профессии, поскольку родители и школьники не ориентируются на перспективы и тенденции развития страны и родного региона, исходят из моды и идеалистические представления о востребованных на рынке профессиях, не имеющих ничего общего с реальным состоянием дел на ближайшую и долгосрочную перспективу. Тем самым, создавая 60% перекося в сторону якобы «модных» профессий и высшего гуманитарного образования.

В основе выбора того или иного образовательного учреждения могут лежать мотивы рассмотрения образования как ступени получения высоких доходов и соответствующего социального статуса, что предполагает ориентирование не столько на профессиональные

критерии, сколько на отбор по престижности того или иного учебного заведения. Э.Ф.Зеер, Э.Э.Сыманюк выводят характерный для современного времени феномен ассиметрии профессионального будущего – искажение образа будущего, расхождение прогноза и реальности, утрата перспектив желаемого профессионального будущего.

Приведем основные проявления данного феномена:

противоречивость нравственно-смысловых ориентаций прошлого, настоящего и будущего, будущее утрачивает ценность, молодое поколение ориентировано на актуальное настоящее, достижения краткосрочного успеха, сиюминутные результаты;

ускорение темпов трудовой деятельности, изменение психологического времени человека, становящегося все более ускоренным и интенсивным, что может приводить к серьезной психической напряженности;

все более распространяется тренд постоянной смены профессии и специальности, что приводит к утрате профессиональной идентичности, может стать причиной профессиональной деформации;

неопределенность образа профессионального будущего усложняет его прогнозирование и планирование;

у молодежи низка профессиональная компетентность, что усложняет профессиональное самоопределение в ситуации амбивалентных потребностей будущего; получаемая специальность уже не предоставляет гарантии трудоустройства, а потому наделяется свойствами аморфности и неопределенности.

В основе возникновения ассиметричности профессионального будущего, по мнению авторов, лежит ряд объективных факторов – снижение доли трудоспособного населения в индустриальном производстве, нестабильность технологических, правовых, социально-экономических



процессов, быстрые изменения специфики труда и жизненных условий

Э.Ф.Зеер и Э.Э.Сыманюк выделяют группу субъективных факторов, определяющих появления феномена ассиметрии профессионального будущего:

наличие внутриличностных конфликтов профессионального самоопределения личности, порождаемых субъективными противоречиями и сопровождающимися состояниями психической напряженности (беспокойство, неудовлетворенность собой, иррациональное настроение, депрессия и т.д.);

объективна опасность замены реальной социально-профессиональной ситуацией воображаемой или виртуальной, возможность удовлетворения потребности образа будущего в виртуальной реальности иррационализирует профессиональное будущее, может привести к принятию неразумных решений;

порождается несогласованность субъективной жизни человека и мира профессий, что приводит к инициированию конфликтов профессионального самоопределения, возникновению деструктивных направлений развития человека;

происходят неконструктивные изменения в самосознании личности, затрагивающие различные стороны жизнедеятельности человека – смысловую, мотивационно-потребностную, операциональную появляются рассогласования и противоречия социально-психологической направленности личности не всегда осознаваемые и проявляющиеся в виде астенических переживаний, подавленного настроения, раздражительности, фрустрации, тревожности и агрессивности.

Таким образом, ассиметричное профессиональное будущее субъективно порождается, по мнению Э.Ф.Зеера и Э.Э.Сыманюка, рассогласованием самооценки, идеального и реального образа профессии, инициированием конфликтующими реальностями профессиональной жизни

деструктивных тенденций профессионального самоопределения, наличием противоречия между осознаваемыми и несознаваемыми составляющими профессионального сознания.

Серьезным тормозом в профессиональном обучении и формировании основных компонентов конкурентоспособности выступает накопленный школьниками-выпускниками огромный багаж психологических проблем, включающий в себя различные зависимости и созависимости, психологические комплексы, страхи, фобии и т.д. Школьная образовательная среда насыщена огромным количеством факторов, оказывающих в течение длительного времени негативное влияние на физическое и психическое состояние выпускников.

В 10-11 классах значительно возрастает психологическая нагрузка, растет напряжение от переживаемого ожидания выпускных и вступительных экзаменов, неопределенности будущего. Выпускники испытывают значительные трудности социальной адаптации в период личностного и профессионального самоопределения. Все это приводит к стрессовому напряжению, может вызывать депрессивные, кризисные состояния, не исчезающие и после поступления в вуз, составляя серьезную угрозу психологическому здоровью студентов.

Проведенные нами исследования 250 студентов-первокурсников Московского государственного университета имени Н.Э.Баумана показали наличие у 80% исследуемой выборки высокого уровня стресса, ощущений тревоги, беспокойства, неуверенности. У 2,8% исследуемых выявлено наличие различного рода фобий.

Высокий уровень стресса у студентов-первокурсников, тревожности и страхов порождают субъективные психологические барьеры, мешающие успешному освоению учебных программ и предметов, освоению азов профессии, не позволяют



адекватно увидеть и оценить собственные возможности для формирования необходимых качеств конкурентоспособной личности и профессионала. Прибавляют к этому и другие страхи по мере обучения в вузе - страх потери работы испытывают 77% выпускников в возрасте 18-29 лет.

Таким образом, низкий конкурентоспособный потенциал выпускников школ добавляет дополнительные сложности в их подготовке на протяжении всего времени обучения в вузе, предполагая реализацию подготовки конкурентоспособного специалиста практически «с нуля» с включением не только образовательных, но и воспитательных ресурсов.

Для большинства вузов страны (особенно региональных) характерно наличие проблемы закостенелости, консерватизма и инертности в подготовке специалистов, что снижает ценность получения профессионального образования, сводит его функции к предоставлению «корочки» - диплома и, соответственно, отражается на низкой мотивации студентов, формально «отсидывающих и отбывающих образовательный срок».

Такие вузы, как правило, остаются центрами подготовки слабых и неконкурентоспособных выпускников, не являются надежными гарантами их образовательного качества, снижают возможности студентов в последующем трудоустройстве и профессиональной самореализации, не выдерживают собственную конкурентоспособность на рынке образовательных услуг.

Из подобных вузов выпускаются специалисты со слабым знанием современного рынка труда, с отсутствием жизненного опыта, практических навыков и производственного опыта при чрезмерной теоретической подготовке, слабыми представлениями о реалиях будущей профессиональной деятельности, перспектив карьерного роста, недостаточной личной заинтересованностью в

профессии, низкой стрессоустойчивостью и готовностью проявлять инициативу и принимать ответственные решения, испытывающие серьезные отношения при выстраивании коммуникаций в трудовом коллективе, имеющие психологические сложности при выполнении трудовых задач и процессов, требующих значительных физических и интеллектуальных усилий, обладающие низким творческим и лидерским потенциалом, негибким мышлением.

В тоже время, наличие опыта не всегда так жестко привязано к принятию решения со стороны работодателей. Например, в проводимых Ю.Н.Никулиной данных опроса работодателей Оренбургского региона 43,5% из них не требовали опыта практической работы от выпускников, а 21,7% требовал наличие опыта специальности не менее одного года. 34,8% респондентов устроила бы в качестве практического опыта преддипломная практика, 17,4% из этого числа указали на необходимость практики только в их организации.

Характерна для молодых людей, прошедших обучение, и деградация ценностей труда в силу преобладания материальных ценностей, ценностей потребительского общества, эгоцентризма и гедонистического стиля жизни, завышенных ожиданий и притязаний, неоправданных амбиций, высоких финансовых запросов, основанных на неверном представлении об оплате труда по данной специальности в регионе, незнании характера условий и специфике труда, что также способствует снижению конкурентоспособности и востребованности на рынке труда.

Дополнительным фактором низкой конкурентоспособности выпускников вузов выступает неумение и незнание, как правильно выбрать своего будущего работодателя, слабое развитие навыков прохождения собеседования, умений самопрезентации себя как личности



и необходимого для организации работника. Выпускник не имеет четкого представления о своих «товарных» качествах и свойствах, востребованных работодателем, общей ценности себя как специалиста, не умеет произвести о себе качественного впечатления, раскрыть и показать свои достоинства, положительные стороны личности.

Все это усугубляется незнанием выпускником сферы профессиональной деятельности, особенностей работы, связанной с корпоративной культурой, соблюдением трудовой дисциплины, индивидуальной и коллективной ответственностью. Поэтому более привлекательным для работодателя остаются опытные специалисты, умеющие себя подать, самопрезентовать с точной адресностью под нужды предприятия.

Проведенный рядом исследователей опрос работодателей региональных предприятий России выявил, что 64% из них остаются недовольны уровнем профессиональной подготовки выпускников. По другим данным количество удовлетворенных работодателей составляет 34,8%, 4,3% - не удовлетворены, а 47,8% удовлетворены не полностью или частично. По их мнению, теоретический уровень знаний только на 60-70% соответствует требуемому, а уровень практических знаний отвечает требуемому лишь на 20-30%.

Более оптимистическая статистика по результатам исследования работодателей приводится И.В.Рязанцевой, согласно которой 53% опрошенных работодателей оценивают уровень подготовки современного выпускника как удовлетворительный, 36% считают его хорошим, 8% склонны к характеристике уровня подготовки выпускников как «отличный». Лишь 4% работодателей считают данный показатель неудовлетворительным.

С первого года работы вынуждены повышать подготовку молодых специалистов, отправлять на курсы по профессиональной

переподготовке. Руководители российских предприятий, по данным научно-исследовательского университета высшей школы экономики, ежегодно тратят на цели образования порядка 500 млрд.рублей или 85% государственного бюджета. Например, по ряду исследований 36% работодателей готовы вкладываться в обучение молодого специалиста

По мнению 30% респондентов-работодателей современные вузы уделяют недостаточное внимание формированию компетенций, ориентированы на формальное обучение, «накачивание знаниями», устаревающими на выходе из учебного заведения.

Исследования 400 студентов старших курсов г.Пензы показали, что уровень конкурентоспособности современных студентов недостаточно высок. Только 25% студентов смогли устроиться на работу, обучаясь на 4-5 курсах. 21% студентов не имеют планов дальнейшего жизненного пути, 40% не знают, где искать работу. 62% опрошенных не проводят самоанализ слабых и сильных сторон.

Выпускаемый специалист, опираясь на самооценку собственной конкурентоспособности, вынужден самостоятельно анализировать конкурентную среду, пытаться хоть как-то соответствовать требованиям, предъявляемым работодателем, стараясь хоть как-то развить те или иные качества. Как правило, такое изучение рынка стихийно и бессистемно, как и саморазвитие, поиск способов решения проблемы обеспечения собственной конкурентоспособности, поскольку специалист не имеет для этого всех возможностей и необходимых ресурсов, а вероятность полного совпадения его интересов и заинтересованности работодателя маловероятна.

Профессия, получаемая в вузе, начинается рассматриваться выпускаемым специалистом как некоторая общеобразовательная база, цивилизирующая специалиста



в выбранном им профессиональном направлении, ослабевает уверенность выпускников в собственной востребованности на рынке труда по профессии, получаемой в высшем учебном заведении. Снижается престиж вуза и его собственная конкурентоспособность. Вуз теряет функцию управления конкурентоспособностью специалиста, которая передается тем вузам, которые дают соответствующие требованиям работодателям знания, умения и навыки. Чаще всего в их роли выступают корпоративные университеты.

Последствия такой инертной политики вузов весьма печальны и приводят к значительному перерасходу государственных средств, поскольку растет объем бюджетных расходов на выплату пособий по безработице нетрудоустроенной молодежи, производятся другие социальные выплаты, тратятся значительные средства на подготовку и переобучение молодежи. Не получают ценный кадровый ресурс производство и бизнес, социальные и государственные сегменты.

Серьезными последствиями оборачивается это и для выпускников, которые, не умея выдержать конкуренцию, вынуждены занимать рабочие места более низкой квалификации или становятся безработными. Существенно снижается психологический потенциал молодежи - блокируются ожидания и потребности самореализации молодежи, возникает упаднический настрой, пассивность, равнодушие к собственной жизни [2]. 2.

Массовое явление безработицы отражается на усилении маргинализации молодого поколения, проявлении девиантного поведения, криминализации молодежи, приводит к росту социальной напряженности в стране [2].

Низкий уровень конкурентоспособности или ее отсутствие помимо невозможности успешно найти рабочее место на рынке труда, блокирует реализацию молодого человека как растущего профессионала,

таланта, ставит барьеры для возможностей постепенного карьерного роста и накопления необходимого опыта и важных компетенций в условиях постоянно обновляющихся технологий и динамично развивающихся производств, сегментов, сфер деятельности [5].

Тем самым, проблема подготовки конкурентоспособного специалиста является не только актуальной для бизнеса, производства, науки и образования, но и относится к разряду острых социальных проблем, слабое решение которой приводит к снижению материального и социально-психологического благополучия молодежи, отражается на вопросах семьи, демографической политики, затрагивает вопросы трудовой миграции и т.д. [2]

Современное отечественное образование должно создавать каждому студенту достойные стартовые условия для формирования и развития его конкурентоспособности на всех этапах жизни, нести в связи с этим социальную ответственность перед студентами за их профессиональное будущее, за качество выпускаемого «продукта»-специалиста отвечать перед работодателем. Важна миссия высшего учебного заведения перед обществом, получающим в лице конкурентоспособных личностей и профессионалов достойных субъектов общественных, экономических и политических преобразований.



СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Мильнер Б.З. «Экономика знаний» и новые требования к управлению // Проблемы теории и практики управления. – 2008. – №1.
2. Сальникова Л.Ю. «Концепция управления конкурентоспособностью выпускников вузов на рынке труда, ключевые компетенции специалиста: взгляд работодателей»
3. Кулешова Л.В. «Профессиональная ориентация в подготовке конкурентоспособных специалистов, ключевые компетенции специалиста: взгляд работодателей»
4. Корнейченко Н.В. «Конкурентоспособность будущего специалиста как показатель качества его подготовки».
5. Фролова И.И., Ахметзянова Г.Н., Валева Н.Ш. Качество подготовки специалиста как педагогическая проблема // Вестник Казан. Технол. Ун-та, 16, 1.
6. Легчилина Е.Ю., Дюжева М.Б. «Рынок труда выпускников: конкурентоспособный специалист на основе технологии модульного обучения».
7. Гайдученко Ю.С., Курьяков И.А. «Роль довузовской подготовки абитуриента в формировании современного конкурентоспособного специалиста»
8. Быданова Е.Н. «Подготовка молодых специалистов как фактор повышения конкурентоспособности национальной экономики».
9. Никулина Ю.Н. «Профессиональная подготовленность молодых специалистов: взгляд выпускников вуза и работодателей».
10. Рязанцева И.В. «Оценка конкурентоспособности квалифицированных специалистов».
11. Фугелова Т.А. «От профессионально мобильного студента к конкурентоспособному специалисту».
12. И.П. Шуля, Н.А. Шмырева «К проблеме профессиональной подготовки будущих инженеров».
13. Захарова Марина Александровна, Карпачева Ирина Анатольевна, Мезинов Владимир Николаевич Формирование профессиональной мобильности будущего специалиста сферы образования в условиях педагогической практики // Вестник ТГПУ. 2011. №13 С.218-225.
14. Новиков А. М. «Постиндустриальное образование». М. : Эгвес, 2008.
15. Баранов В.В., Белоновская И.Д., Никулина Ю.Н. «Конкурентный ресурс студента в условиях регионального университета».
16. Никулина Ю.Н. «Роль бизнеса в подготовке молодых специалистов для инновационной экономики региона» // Вестник ОГУ. 2014. №4
17. Балыхин М.Г. «Требования социума к конкурентоспособному специалисту и его профессиональные альтернативы»
18. Касаткина Н.Э., Руднева Е.Л. «Курс лекций по педагогике»: учеб. Пособие. – Кемерово: Кузбассвуз-издат., 2001.

REFERENCES.

1. Milner B.Z. "Economics of knowledge" and new requirements for management // Problems of the theory and practice of management. - 2008. - No. 1.
2. Salnikova L.Yu. "The concept of managing the competitiveness of university graduates in the labor market, the key competencies of a specialist: the view of employers"
3. Kuleshova L.V. "Professional orientation in the preparation of competitive specialists, key competencies of a specialist: the view of employers"
4. Korneychenko N.V. "The competitiveness of the future specialist as an indicator of the quality of his training."
5. Frolova I.I., Akhmetzyanova G.N., Valeeva N.Sh. The quality of specialist



training as a pedagogical problem // Bulletin of Kazan. Technol. Univ., 16, 1.

6. Legchilina E.Yu., Dyuzheva MB. "The graduate labor market: a competitive specialist based on modular training technology."
7. Gaiduchenko Yu.S., Kuryakov I.A. "The role of pre-university preparation of the applicant in the formation of a modern competitive specialist"
8. Bydanova E.N. "Training of young professionals as a factor in increasing the competitiveness of the national economy."
9. Nikulina Yu.N. "The professional preparedness of young professionals: a view of university graduates and employers."
10. Ryazantseva I.V. "Assessment of the competitiveness of qualified professionals."
11. Fugelova T.A. "From a professionally mobile student to a competitive specialist."
12. I.P. Shulia, N.A. Shmyreva "On the problem of professional training of future engineers".
13. Zakharova Marina Aleksandrovna, Karpacheva Irina Anatolyevna, Mezinov Vladimir Nikolaevich Formation of professional mobility of a future specialist in the field of education in pedagogical practice // Vestnik TSPU. 2011. No. 13 P.218-225.
14. Novikov A. M. "Post-industrial education." M.: Egves, 2008.
15. Baranov V.V., Belonovskaya I.D., Nikulina Yu.N. "A competitive student resource in a regional university."
16. Nikulina Yu.N. "The role of business in the training of young professionals for the innovative economy of the region" // Bulletin of OSU. 2014. No4
17. Balykhin M.G. "The requirements of society for a competitive specialist and his professional alternatives"
18. Kasatkina N.E., Rudneva E.L. "The course of lectures on pedagogy": textbook. Allowance. - Kemerovo: Kuzbassvuz-publ., 2001.

Сведения об авторе:

Оболонский Юрий Владимирович
Психологический центр «Радомир»
yury97@rambler.ru