

УДК 378.2

ФОРМИРОВАНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫПУСКНИКА ВУЗА

М.В. Постнова, к.э.н., доцент, зав.кафедрой «Экономика и управление на предприятиях АПК», Ульяновская ГСХА.

Н.В. Брыкина, старший преподаватель кафедры «Математика и физика», Ульяновская ГСХА, 8-84231-51100, Ульяновская область, п.Октябрьский, ул.Студенческая, 24-49, e-mail: yashina73@mail.ru

Ключевые слова: конкурентоспособность, трудовой потенциал, компетентность, компетенции, выпускники.

Статья посвящена проблеме формирования конкурентоспособности выпускников вуза. Предложено определение данного понятия и модель конкурентоспособности специалиста. Анализ факторов формирования конкурентоспособности базируется на результатах исследований среди работодателей, старшекурсников УГСХА, а также выпускников школ Ульяновской области.

Механизм обеспечения сельского хозяйства квалифицированными кадрами как первоочередного условия вывода его из кризиса заключается в решении триединой задачи: формирование конкурентоспособности специалистов–аграриев, повышение их востребованности на производстве за счет целесообразной профессиональной подготовки и закрепление специалистов в сельской местности. Решение первых двух может быть обеспечено на основе сформированного единого подхода к подготовке специалистов, принятия вузом и работодателями некоего «стандарта конкурентоспособности».

Предпринимательская деятельность вуза, рыночная ориентация этой деятельности требует расширения и обновления перечня специальностей в соответствии с изменениями на рынке труда и производства комплекса образовательных продуктов, которые пользуются спросом, отличаются видовым разнообразием и возможностью комбинирования. Набор большого количества студентов является положительным и желанным результатом для образовательного учреждения, но проблемы с трудоустройством выпускников усиливают ответственность вуза за уровень конкурентоспособ-

ности своих выпускников. Возникает необходимость в точном описании требований, предъявляемых специалисту спецификой и реальными условиями производства, в проектировании системы адаптации обучающихся к этим условиям. При таком подходе модели конкурентоспособных специалистов выступают в качестве цели функционирования образовательных структур, и понятие конкурентоспособности может быть положено в основу проектирования всей образовательной деятельности.

Основные подходы к определению и содержанию категории «конкурентоспособность специалиста» заключаются в понимании необходимости рассматривать данную категорию в социальном и психологическом плане. То есть конкурентоспособность такая профессиональная характеристика субъекта, которая определяется не только объективными обстоятельствами, но и субъективными, личностными особенностями специалиста и его поведения на рынке труда и в профессиональной деятельности.

Б.Д.Парыгин определяет конкурентоспособность как «комплексное свойство, имеющее свои ресурсы (психофизическое здоровье, возраст, внешность, способности, талант, уровень интеллекта, запас энергии)

и нравственные аспекты (иерархия ценностей, система верований, наличие запретов и личных ограничений)» [1]. На наш взгляд, в обобщенном виде свойства и качества человека можно выразить посредством понятия «трудовой потенциал», в состав которого входят, во-первых, уровень образования, профессионально-квалификационная подготовка, уровень трудовых навыков и умений, определяющих способность к труду соответствующей квалификации; во-вторых, качества, отражающие психологический и физиологический потенциал, такие как способность и склонность работника к труду, состояние его здоровья, выносливость, тип нервной системы определяют, например, творческий потенциал и мобильность человека; в-третьих, социальные свойства людей: нравственность, духовность, определяющие уровень сознания и ответственности, социальной зрелости и идейной убежденности.

Для достижения специалистом успеха необходимо учитывать способность личности победить в конкурентной борьбе. В.И.Андреев среди множества качеств выделяет десять приоритетных: «способность к постановке четких целей и выработке ценностных ориентаций, трудолюбие, творческое отношение к делу, способность к риску, независимость, способность к лидерству, желание непрерывного саморазвития, стрессоустойчивость, стремление к

непрерывному профессиональному росту, к высокому качеству конечного продукта своего труда» [2]. В этом подходе личностные характеристики выпускника составляют основу профессионально значимых качеств.

Таким образом, конкурентоспособность специалиста зависит от его ресурсов и предполагает активную позицию самого субъекта. Интеграция знаний, умений и личностных качеств лежит в основе формирования компетенций, определяющих готовность индивида успешно решать профессиональные задачи в постоянно меняющихся условиях, в том числе способность изменить свою траекторию личностного развития, способность к самостоятельному управлению собственной деятельностью. По мнению Н.К.Нуриева, «конкурентоспособный специалист обладает профессиональной компетентностью, то есть соответствующим стандартом знаний, умений и навыков на уровне, достаточном для решения профессиональных задач, а также набором специальных способностей, соответствующих актуальному востребованному уровню развития их в социуме» [3]. В этом определении характеристики специалиста увязываются с потребностями общества. Как замечает Э.Фромм, если качества, которые может предложить человек, не пользуются спросом, «то у него нет вообще никаких качеств» [4].

«Производство» специалистов, чьи

Таблица 1

Ключевые общие компетенции специалистов АПК.

	Перечень ключевых, (по мнению работодателей) общих компетенций выпускника	Процент от общего числа респондентов, %	
		2008 г	2009 г
1	Способность работать в коллективе (команде)	80,6	92,9
2	Уровень практических умений и навыков	66,7	71,4
3	Способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи	58,3	64,3
4	Уровень профессиональной и общетеоретической подготовки	47,2	64,3
5	Навыки управления персоналом и уровень базовых знаний и навыков	36,1	50
6	Эрудированность и общая культура, в том числе осведомленность в смежных областях специальности, компьютерная грамотность и т.п	27,8	42,9
7	Готовность к дальнейшему обучению	-	57,1
8	Способность эффективно представлять себя и результаты своего труда	-	35,7
9	Владение иностранным языком	-	14,3

профессиональные и личностные качества получают спрос на рынке труда - главная задача вузов. Формирование конкурентоспособной личности является результатом непрерывного образования, как процесса развития личности в реально функционирующей системе государственных и общественных учреждений, обеспечивающих возможность общеобразовательной и специальной подготовки человека, и задаются в виде набора определенного состава и уровня компетенций, которые должен освоить и продемонстрировать работник. Образовательный процесс в вузе должен ориентировать студента на овладение совокупностью ключевых компетенций – профессиональных, коммуникативных, информационных, социально-культурных, здоровьесберегающих, что обеспечит ему конкурентные преимущества в дальнейшей профессиональной деятельности. Основным документом, разрабатываемым вузом и выносимым им на рынок образовательных услуг, является образовательная программа подготовки специалиста определенного уровня по конкретному направлению, основой для разработки которой служат требования к результатам образования, определенные в виде профессиональных компетенций с учетом реально сложившегося рынка труда. Для разработки подобных моделей вузу необходимо иметь информацию для своих выпускников, отражающую мнение потенциальных работодателей об их требованиях и пожеланиях по отношению к уровню подготовки кадров.

В ФГОУ ВПО «Ульяновская государственная сельскохозяйственная академия», начиная с 2008 года, проводятся исследования среди работодателей, руководителей сельскохозяйственных предприятий Ульяновской области, а также среди выпускников с целью выявления удовлетворенности качеством формирования у выпускников компетенций, соответствующих требованиям к уровню подготовки специалиста. Мы проанализировали мнение 50 респондентов – работодателей, которые дали оценку 590 выпускникам УГСХА, работающим на предприятиях АПК Ульяновска и области.

Распределим предложенные для оценивания общие компетенции по степени их влияния на эффективность профессиональной деятельности, с точки зрения опрашиваемых. В таблице 1 указан процент от общего числа работодателей, участвовавших в исследовании, отметивших данную характеристику выпускника как необходимую в работе.

Анализируя результаты данного исследования, заметим, что все большее число работодателей обращают внимание на уровень профессиональной и общетеоретической подготовки молодых специалистов. Современные требования к уровню профессионализма включают высокую степень восприятия работником новой информации, а также способности и желания учиться всю жизнь. Экономические трудности, содержащие в себе опасность оказаться безработным, обязывают повышать свою квалификацию и, кроме распространения компьютерной грамотности, все возрастающее значение приобретает способность ориентироваться в смежных областях специальности. Более половины работодателей ценят в своих работниках высокий уровень общей эрудиции и готовность учиться далее. Обратим внимание на выбор такой характеристики выпускника, как способность работать в команде, практически всеми респондентами, участвовавшими в анкетировании, проводимом в УГСХА. Это подтверждает мнение о том, что трудовое поведение человека оценивается проявлением и профессиональных и личностных

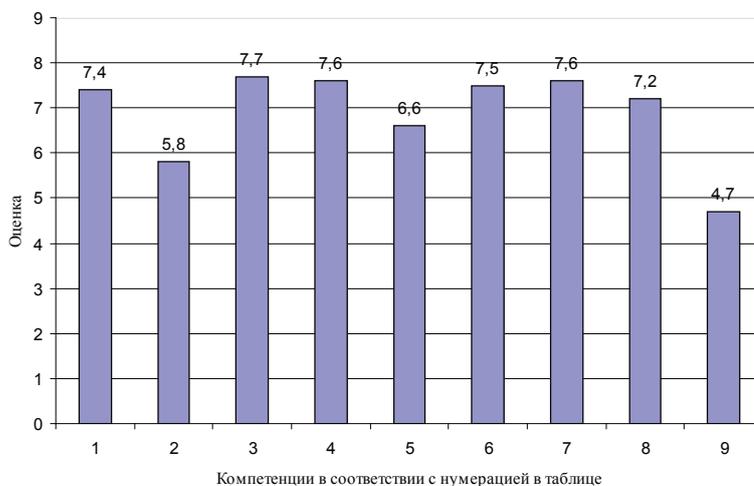


Рис. 1. - Оценка работодателями уровня подготовки выпускников УГСХА – специалистов АПК.

Мотивы выбора профессии старшеклассниками Ульяновской области.

Ваш выбор профессии связан с тем, что	%
профессия соответствует личным склонностям и способностям;	59,5
профессия пользуется спросом на рынке труда;	49
профессия дает возможность иметь приличный заработок, занять приличное положение в обществе;	43
профессия дает возможность проявлять инициативу и самостоятельность;	11
выбор профессии связан со стремлением учиться в определенном вузе;	11
мой профессиональный выбор не вполне осознан, случаен, профессию я еще не выбрал, сначала надо получить образование.	24,8

качеств. Формирование умения работать в команде относится к наращиванию потенциала коммуникативных связей, при этом работа в команде не умаляет способности самостоятельно работать, определять проблемы, находить пути их решения, распределять свое время и нести ответственность.

В ходе анкетирования респонденты также дали оценку уровню подготовки выпускников по вышеназванным критериям. Полученные результаты оказались в пределах от 4,7 до 7,7 по десятибалльной шкале (рис.1.).

Сделанный анализ опирался только на рассмотрение общих компетенций, совокупность которых определяет «идеал выпускника», в соответствии с новой парадигмой образования. Но для каждой профессии существует своя компетентностная модель, которую формируют еще и предметно-специальные компетенции, где определяющим является профессиональный контекст.

Современная система высшего профессионального образования еще не готова в полном объеме удовлетворить актуальные запросы рынка труда. Для того чтобы приблизить высшее образование к рынку труда, необходимо подготовить прогноз потребности в специалистах с заданными характеристиками. Именно этой цели служат развитие систем мониторинга и маркетинга на рынке образовательных услуг, в рамках которых проводятся исследования, подобные приведенным выше. Если работодатели смогут более активно участвовать в формировании заказа на молодых специалистов, студенты будут получать профессии, востребованные на рынке труда. Участие работодателей в формировании образовательных программ будет способствовать отражению реальных потребностей экономики в подготовке кадров.

Самооценка собственной конкурентоспособности выпускником и осознание недостаточности полагаться только на удовлетворение требованиям вуза, т.е. государственного образовательного стандарта, приводит к необходимости самому анализировать конкурентную среду и пытаться соответствовать требованиям работодателей. Студент должен быть ориентирован на объективную оценку своих сильных и слабых сторон для выстраивания своей профессиональной карьеры. Необходимой составляющей конкурентоспособности является обоснованность профессионального выбора. В исследовании, проведенном отделом качества образовательного процесса УГСХА, в 2008-2011 годах приняли участие 1115 четверокурсников. На вопрос: «Если бы Вам пришлось выбирать специальность, как бы Вы поступили?» в анкетировании 2008-2009 учебного года, 67% снова выбрали бы свой вуз, хотя 13,7% из них выбрали бы другую специальность в этом же вузе, а 21% - сменили бы и вуз, и специальность. Несколько улучшились эти показатели в дальнейшем. В 2010-2011 году уже 75,7% студентов выбирают свой вуз, 61,8% из них осознанно выбрали специальность и не хотят ее менять, и 18,4% сменили бы и специальность, и учебное заведение. Отсутствие обоснованности в выборе профессии снижает потребность личности в самореализации, негативно отражается на деловых и организационных качествах, подкрепляет неуверенность в востребованности своей специальности, деформируя личностные качества конкурентоспособной личности, и следствием является неусвоение таким студентом профессионально важных знаний. Таким образом, в состав конкурентных преимуществ специалиста должно входить такое качество, как интегрированное виде-

ние профессиональной среды и себя в ней.

В исследовании, проводимом в средних школах Ульяновской области в мае 2010 года с целью изучения мотивов выпускников школ при выборе профессии, принимали участие 270 старшеклассников. Результаты ответов выпускников на вопрос: «С чем связан Ваш выбор будущей профессии?» представлены в таблице 2.

Почти треть участвовавших в анкетировании выпускников (28,4%) не определились с выбором профессии. Сельские школьники не имеют в должной мере знаний, необходимых для профессионального самоопределения, о самом себе, о потребностях своего региона в специалистах, о возможных путях продолжения своего образования. Анализируя результаты данного исследования, мы приходим к выводу, что процессы социального становления личности происходят в основном спонтанно, а могут регулироваться целенаправленным влиянием на ее развитие социально-педагогической деятельностью. Одним из направлений на пути достижения поставленной цели является реализация идеи непрерывного образования, обеспечение преемственности между основной школой и учреждениями профессионального образования.

В оценке собственных перспектив на рынке труда большинство респондентов – четверокурсников УГСХА (37,5%), готовы работать там, где смогут больше заработать, независимо от специальности, 34,7% оптимистично оценивают свои шансы в трудоустройстве по специальности, 17,9% испытывают неуверенность, 9,9% - будут работать там, где устроятся. Мотивы выбора профессии характеризуются чаще стремлением удовлетворить свои материальные потребности, чем стремлением приносить пользу семье и обществу и т.п., что свидетельствует о недостаточном развитии личностных, гражданских и нравственных качеств. Хотя современные молодые люди в большинстве обладают высокой самооценкой и желанием самореализоваться в

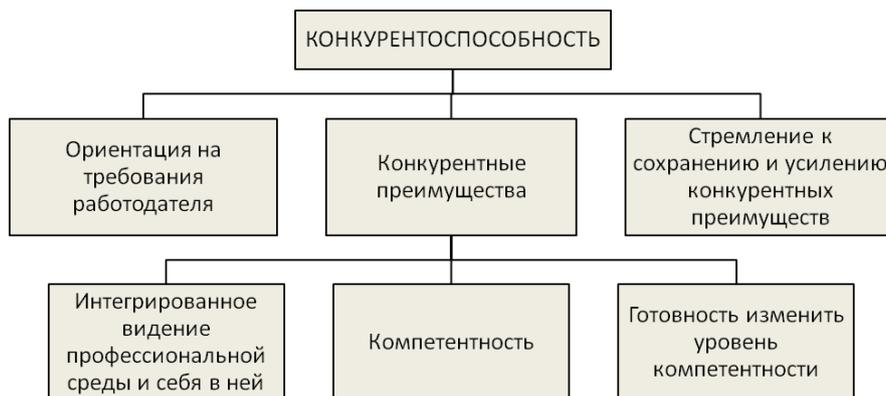


Рис. 2. - Схема конкурентоспособности специалиста.

профессии, зачастую они не представляют себе требований профессии, своего соответствия этим требованиям. Большое значение при оценке уровня конкурентоспособности специалиста имеет качество образования, обуславливающее степень готовности к профессиональной деятельности, включая мировоззренческое и гражданское развитие.

Таким образом, основными элементами конкурентоспособности специалиста мы считаем совокупность компетенций, включающих знания, умения, навыки, личностные, субъективные и социальные качества, с учетом требований работодателей и рынка труда (рис. 2.).

Решить проблему обеспечения конкурентоспособности специалистов наиболее эффективно позволит взаимодействие всех заинтересованных сторон: школ, осуществляющих базовую подготовку будущих абитуриентов и дающих начало формированию личностного потенциала человека; ВУЗов и ССУЗов, обеспечивающих воспитательную, научную, исследовательскую работу, направленную на формирование компетенций будущего специалиста; предприятий-работодателей, являющихся целевыми потребителями образовательных услуг и дающих производственное обучение, опыт практической деятельности; и государства, учреждающего и финансирующего образовательное учреждение.

Библиографический список

1. Безносков С.П. Практикум по социально экономическому тренингу / Волков И.П., Воронина О.В. и др.; под ред. Б.Д.Парыгина. СПб., 2000.- 352 с.
2. Андреев В.И. Конкурентология.

Учебный курс для творческого саморазвития конкурентоспособности. – Казань: ЦИТ, 2004.- 268 с.

3. Нуриев Н.К. Оценка уровня конкурентоспособности специалиста // Высшее

образование в России.- 2005. - №12. С.109-113.

4. Фромм Э. Анатомия человеческой деятельности.- М: АСТ, 2004.- 621 с.

УДК 334.72

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ В СВЕКЛОСАХАРНОМ ПОДКОМПЛЕКСЕ УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Т.А. Дозорова доктор экономических наук, профессор

И.А. Авдоница, аспирант

ФГОУ ВПО «Ульяновская государственная сельскохозяйственная академия»

тел. 8(8422)(55-95-01

Ключевые слова: сахарная свёкла, региональный кластер «Сахар», паритетная цена.

В статье рассмотрен экономический механизм взаимоотношений сельхозпроизводителей сахарной свёклы и сахарным заводом, разработаны направления его совершенствования на основе создания регионального кластера «Сахар» и оптимизации распределения доходов между участниками кластера посредством использования паритетных цен.

Низкая эффективность свеклосахарного производства обусловлена не только ухудшением его материально-технического состояния, финансового и кредитного обеспечения, но и отсутствием эффективного механизма стимулирования производства сахарной свёклы и сахара. Сложившиеся в настоящее время экономические взаимоотношения с сахарными заводами не стимулируют сельхозтоваропроизводителей к увеличению объемов производства сахарной свёклы.

В Ульяновской области действует один сахарный завод – ОАО «Ульяновсксахар», поставщиками сырья являются сельскохозяйственные организации региона. За последние годы наблюдается тенденция ухудшения условий их сотрудничества: возрос давальческий процент переработки сырья с 35 до 40%, уменьшилось возмещение сахарным заводом транспортных расходов сельскохозяйственным товаропроизводителям, ужесточились графики приемки сырья, увеличился относимый на товаропроизводителей процент потерь сахарной свёклы при хранении ее в кагатах на заводах. Заводом односторонне установлены штрафные санк-

ции за несвоевременную выборку сахарного песка и патоки, взимаются пени в размере 0,5% от стоимости невыбранного песка и патоки за каждый день просрочки. Не учитывается мнение сельхозпроизводителей при установлении штрафных санкций, не учитываются форс-мажорные обстоятельства. Штрафные санкции диктует завод, они составляют 2% от невыполненного плана поставки и при этом не учитываются причины невыполнения. Кроме того, сельхозтоваропроизводители не имеют возможности осуществлять контроль за качеством сдаваемой свёклы и оспаривать результаты.

Имея значительные складские помещения, завод всегда хранил сахар на своих складах до начала весенне-полевых работ, тем самым создавал возможности для реализации сахара по более высоким ценам. Это способствовало повышению заинтересованности свеклосеющих организаций в сохранении производства продукции отрасли. В настоящее время подобная услуга оказывается только на коммерческой основе.

Сложившиеся в настоящее время экономические отношения в свеклосахарном