

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Сибирская государственная геодезическая академия»

На правах рукописи



Рязанцева Инна Вячеславовна

**ВОСПРОИЗВОДСТВО ТРУДОВОГО
ПОТЕНЦИАЛА КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ
В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ**

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)

Диссертация
на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель:
доктор экономических наук,
доцент Шабурова Аэлиа Владимировна

Томск – 2014

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВОСПРОИЗВОДСТВА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ	12
1.1 Основные понятия теории трудовых ресурсов и их взаимосвязь.....	12
1.2 Понятие «конкурентоспособность специалиста» и его место в системе понятий экономики труда.....	26
1.3 Система факторов, влияющих на формирование конкурентоспособности специалистов.....	45
Выводы по главе 1	63
ГЛАВА 2 МЕТОДОЛОГИЯ ОЦЕНКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ	66
2.1. Анализ условий, влияющих на процесс подготовки конкурентоспособных специалистов.....	66
2.2 Анализ ключевых компетенций и системы профессиональной подготовки конкурентоспособного специалиста	80
2.3 Методика оценки уровня конкурентоспособности специалиста на основе компетентностного подхода.....	93
Выводы по главе 2.....	108
ГЛАВА 3 ФОРМИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ВОСПРОИЗВОДСТВА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ	110
3.1 Теоретические положения формирования и реализации механизма воспроизводства трудового потенциала конкурентоспособных специалистов ...	110
3.2 Совершенствование интеграционных процессов в системе непрерывного образования.....	117
3.3 Кластер непрерывного образования как основа реализации социально- экономического механизма воспроизводства трудового потенциала конкурентоспособных специалистов	124

Выводы по главе 3	154
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	156
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	162
ПРИЛОЖЕНИЕ А	181
ПРИЛОЖЕНИЕ Б	182
ПРИЛОЖЕНИЕ В.....	183
ПРИЛОЖЕНИЕ Г	184
ПРИЛОЖЕНИЕ Д	185
ПРИЛОЖЕНИЕ Е.....	187
ПРИЛОЖЕНИЕ Ж.....	189
ПРИЛОЖЕНИЕ З	191
ПРИЛОЖЕНИЕ И	194
ПРИЛОЖЕНИЕ К	200
ПРИЛОЖЕНИЕ Л	201
ПРИЛОЖЕНИЕ М.....	203
ПРИЛОЖЕНИЕ Н	205
ПРИЛОЖЕНИЕ П	207

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования: экономическая ситуация в современной России свидетельствует о наличии ряда принципиально важных проблем и нерешенных задач в области подготовки конкурентоспособных специалистов и насыщения ими рынка труда. Именно наличие работников с конкурентными преимуществами позволит эффективно развиваться экономике и функционировать стране в целом.

Любой рынок труда отличается спецификой спроса и предложения. Предложение рабочей силы формируется на основе сложившейся структуры образовательных услуг. Наиболее востребованы работодателями квалифицированные кадры, способные обеспечить конкурентоспособность и положительный экономический эффект любой организации.

Сегодня в центре внимания двух взаимосвязанных рынков – труда и образовательных услуг – конкурентоспособный специалист. Высокие требования рынка труда вынуждают молодых специалистов повышать образование путем специализации и углубления полученных в вузе знаний. Выпускники, с одной стороны, не имеют навыков применения полученных знаний на практике, с другой, – представления о требованиях работодателей. Для повышения эффективности системы взаимодействия предприятий и образовательных учреждений по формированию конкурентоспособного специалиста необходим комплексный подход.

Разработка теоретических и практических рекомендаций по воспроизводству трудового потенциала конкурентоспособных специалистов в контексте решения проблем взаимодействия рынка труда и системы профессиональной подготовки кадров актуальна, так как имеет большую практическую значимость.

Степень разработанности проблемы. Данное исследование основано на анализе работ российских и зарубежных ученых.

Вопросами, связанными с воспроизводством рабочей силы и участия трудовых ресурсов в экономической деятельности, занимались такие ученые, как: Остапенко Ю. М., Генкин Б. М., Самыгин С. И., Шабурова А. В., Волков В. П., Зай-

цев Н. Л., Беляев В. И., Пожарницкая О. В., Егоршин А. П., Березовская Е. А., Сенге П., Одегов Ю. Г., Кибанов А. Я., Гага В.А., Нехода Е.В., Каз М.С., и другие.

На протяжении многих лет экономисты обосновывают экономическую значимость человеческого капитала, при этом каждый делает акцент на тех составляющих, которые, по его мнению, наиболее важны. Эти аспекты рассматриваются в работах зарубежных и отечественных экономистов: Маркса К., Шульца Т., Беккера Г., Корицкого А. В., Дятлова С. А., Туроу Л., Ильинского И. В., Бреслова Л., Автономова В.С.

В современных экономических условиях возрастает потребность в обосновании значимости конкурентоспособности работников. Эта проблема на сегодняшний день одна из наиболее сложных. В работах: Долгова С. И., Давыдова А. В., Портера М., Фатхутдинова Р. А., Шатохина А. Г., Хлоповой Т. В., Озерниковой Т. Г., Вириной И. В., Тарасовой Л. А., Степусь А. Ф., Парыгина Б. Д., Томилова В. В., Философовой Т. Г., Нуриев Н. К., Кары А. Н. изучается понятие «конкурентоспособность работника», освещаются вопросы влияния конкурентоспособности на профессиональный рост человека.

Над решением проблем повышения качества подготовки специалистов и вопросов формирования компетентностей в период обучения работали: Шмелева Н. Б., Хуторской А. В., Байденко В. И., Зимняя И. А, Боярский Е. А., Коломиец С. М., Кязимов К. Г., Канов В. И., Бордовский Г. А., Бурыхин, Б. С., Григорьев С. И., Сластенин В. А., Веселовская Н. С., Ильязова М. Д., Зеер Э.

Современные экономисты большое внимание уделяют факторам, влияющим на конкурентоспособность, изучением этого вопроса занимались: Аврамова Е.М., Максимов Г. К., Шаповалов В. И., Гришин А. В., Жуков В. Г., Мамонова Л. И., Разумова Т. О., Конюхова Е. Т., Самоукина Н. В., Плугарова А. В., Гарафутдинова Н. Я., Резник С. Д.

Вопросы взаимодействия рынка труда и высшей школы исследуются в трудах Нестерова А. А., Кожухар В. М., Панкрухина А. П., Буркова А. В., и др.

Сложность понятия «конкурентоспособность специалиста» подтверждается многообразием методов его оценки, представленными отечественными экономи-

стами: Андриановой Е. В., Сапиженко В. В., Соколовой В. Е., Шавандиной О. А., Чернилевским Д. В., Черняк Т. В., Масленниковой Е. В., Сотниковой С. И., Оганесовым В. А., Дмитриевой Ю. А., Савенковой Т. И., Степуть А. Ф., Киржбаум О. В., Полдолиной М. Л., Галузо Е. А.

Несмотря на значительное количество научных публикаций, вопрос о конкурентоспособности отдельного специалиста остается недостаточно разработанным. В работах, посвященных данной проблеме, практически не говорится об особенностях процесса воспроизводства трудового потенциала конкурентоспособных специалистов в условиях экономических реформ и модернизации российского образования. Недостаточно также исследованы экономистами вопросы оценки влияния системы непрерывного образования на формирование конкурентоспособности специалиста.

Актуальность данной проблемы и недостаточная ее изученность явились основанием для выбора темы, определили цель и задачи данного научного исследования.

Научная гипотеза диссертационной работы – воспроизводство трудового потенциала конкурентоспособных специалистов наиболее эффективно при формировании ключевых компетенций в процессе непрерывного образования посредством факторов, влияющих на конкурентоспособность специалиста.

Целью диссертационной работы является разработка и внедрение методических подходов и практических рекомендаций по воспроизводству трудового потенциала конкурентоспособных специалистов в системе непрерывного образования на основе интеграции субъектов образовательного пространства и рынка труда.

В соответствии с данной целью в диссертации были поставлены следующие задачи:

- определить структуру компонентов трудового потенциала, характеризующихся развитием ключевых компетенций;
- уточнить понятие «конкурентоспособный специалист»;

- сформировать систему факторов, влияющих на формирование и развитие ключевых компетенций конкурентоспособного специалиста;
- разработать и адаптировать методику оценки конкурентоспособности специалиста на разных этапах образования;
- обосновать концепцию образовательного кластера как перспективной формы интеграции рынков труда и образования;
- разработать и адаптировать механизм воспроизводства трудового потенциала конкурентоспособных специалистов в системе кластера непрерывного образования.

Область исследования. Научное исследование проведено в соответствии с паспортом специальностей ВАК специальности 08.00.05. «Экономика и управление народным хозяйством» (п.5 – Экономика труда): п. п. 5.7.: Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров.

Объект исследования – работодатели, молодые специалисты, а также обучающиеся в учебных заведениях различного уровня.

Предмет исследования – социально-экономический механизм воспроизводства трудового потенциала конкурентоспособных трудовых ресурсов.

Теоретической и методологической основой исследования стали научные труды, статьи отечественных и зарубежных ученых, исследующих экономику и социологию труда, проблемы и перспективы модернизации высшего образования.

Для решения поставленных задач использовались общенаучные принципы и методы познания: системный анализ, сравнение, социологические исследования, экспертные оценки. В качестве инструментальных средств использовались программы 1С и Microsoft Excel.

Информационной базой послужили официальные данные Федеральной службы государственной статистики (Росстат), материалы, размещенные на офи-

циальных сайтах глобальной информационной сети Internet, аналитические и маркетинговые исследования автора.

Научная новизна исследования заключается в разработке теоретических основ и практических рекомендаций по воспроизводству трудового потенциала конкурентоспособных специалистов на основе интеграции системы непрерывного образования и рынка труда в рамках кластерного подхода. *Элементы научной новизны*, отражающие приращение научного знания, раскрываются в следующих положениях:

- определены ключевые компетенции, характеризующие компоненты трудового потенциала. От наличия у специалиста определенного набора ключевых компетенций зависит уровень его факторной и структурной конкурентоспособности. Обосновано, что повышению уровня факторной конкурентоспособности специалиста способствует развитие социальных, коммуникативных, организационных и общекультурных компетенций; уровня структурной конкурентоспособности – развитие профессиональных и информационных компетенций. Нарращивание компетенций посредством самообразования существенно влияет на повышение уровня как факторной, так и структурной конкурентоспособности специалиста;

- разработана модель конкурентоспособного специалиста (в виде структурной схемы), где конкурентоспособность определяется набором ключевых компетенций. Предложена модель формирования конкурентоспособности специалиста в процессе непрерывного образования: на первом этапе – конкурентоспособность обучающегося и выпускника общеобразовательного учреждения; на втором – конкурентоспособность студента и выпускника профессионального учебного заведения; на третьем этапе – конкурентоспособность специалиста;

- сформирована система факторов, влияющих на развитие ключевых компетенций конкурентоспособного специалиста на макро- и микроуровнях;

- разработана и апробирована методика оценки уровня конкурентоспособности специалиста в соответствии с предложенной моделью формирования конкурентоспособности. Методика дает возможность: проводить оценку уровня кон-

курентоспособности специалиста на разных этапах формирования; классифицировать молодых специалистов по уровням и видам их конкурентоспособности (факторная, структурная); формировать мероприятия по совершенствованию характеристик конкурентоспособности (по группам компетенций и видам конкурентоспособности); обеспечить дифференцированный подход к построению образовательной траектории обучающихся;

– разработан и апробирован механизм воспроизводства трудового потенциала конкурентоспособных специалистов на основе интеграции субъектов профессионально-образовательного пространства и рынка труда в системе кластера непрерывного образования. Разработана и внедрена модель профессиональной школы в инженерно-технической сфере, в которой, при условии учета выбора содержания обучения специалистов, достигаются доступность и эффективность образовательного процесса.

Теоретическая и практическая значимость работы заключается в том, что предложенные методы повышения уровня конкурентоспособности специалистов применимы к использованию в любом учебном заведении: при организации учебного процесса, при проведении профориентационных мероприятий, при разработке стратегии развития учебного заведения, при модернизации работы центров по трудоустройству. Положения диссертации могут быть использованы в процессе преподавания курсов «Управление персоналом», «Экономика труда», «Менеджмент и Маркетинг».

Практическая значимость диссертации определяется возможностью использования разработанного механизма воспроизводства в качестве инструментария для совершенствования взаимодействия образовательных учреждений разных уровней между собой и с работодателями в целях повышения качества подготовки специалистов.

Реализация и апробация результатов исследования. В рамках данного исследования проводилась научно-исследовательская работа по семи Государственным контрактам: *ГК № ГК-Н-11-16* от «25» ноября 2009 г. «Разработка и реализация модели профессиональной школы в сфере геоинформационных систем», *ГК*

№ ГК-Н-11-15 от «25» ноября 2009 г. «Разработка и реализация модели профессиональной школы в сфере приборостроения», ГК № ДО-08-54 от «15» августа 2011 г. «Об организации и проведении мероприятия "Школьная Интерра" на площадке ФГБОУ ВПО «СГГА» в рамках Международного молодежного инновационного форума «Интерра-2011», ГК № 2012.13242 от «11» марта 2012 г. «Разработка и реализация программы развития довузовского обучения талантливой молодежи из числа соотечественников, проживающих за рубежом, с организацией в рамках программы летней школы на территории Новосибирской области», ГК № 07-55/к от «1» августа 2012 г. «Разработка и реализация программы «Организация и проведение выездных подготовительных курсов для довузовской подготовки учащихся из числа соотечественников, проживающих за рубежом, на территории страны их проживания», ГК № 2013.110764 от «9» июля 2013г. «Организация и проведение областной школы по выявлению и поддержке талантливой студенческой молодёжи, с международным участием в сфере приборостроения и оптотехники», ГК № 2013.122416 от «29» июля 2013г. «Организация и проведение областной школы по выявлению и поддержке талантливой студенческой молодёжи, с международным участием в сфере естественнонаучных дисциплин».

О высоких результатах работы свидетельствуют акты выполненных работ и регистрация в государственном информационном фонде неопубликованных документов ФГАНУ «Центр информационных технологий и систем органов исполнительной власти».

Результаты исследования обсуждались на: региональной научно-методической конференции «Актуальные вопросы модернизации высшего образования» (Новосибирск, 11-12 февраля 2010 г.), II Международной научно-практической конференции Сибирского университета потребительской кооперации «Информационно-коммуникационные технологии в инновационной деятельности студентов» (Новосибирск 18-19 марта 2010 г.), VII Международном научном конгрессе «Гео-Сибирь-2011» (Новосибирск, 19-29 апреля 2011 г.), Международной научно-методической конференции «Интеграция образовательного про-

странства с реальным сектором экономики» (Новосибирск, 27 февраля – 2 марта 2012 г.), Международном научном конгрессе и выставке «ИНТЕРЭКСПО Гео-Сибирь-2012» (Новосибирск, 10-12 апреля 2012 г.), Международной научно-практической конференции «Роль непрерывного образования в подготовке инновационных кадров для экономики России» (Новосибирск, 13 сентября 2012 г.), Международной научно-методической конференции «Актуальные вопросы образования. Информационно-образовательная среда как фактор устойчивого развития современного инновационного общества» (Новосибирск, 27 февраля – 1 марта 2013 г.) и других.

Сформулированные в диссертации выводы и предложения используются в ФГБОУ ВПО «Сибирская государственная геодезическая академия» в организации учебного процесса, в профориентационных мероприятиях, в работе приемной комиссии и Центра содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройства выпускников.

Публикации. По теме диссертации опубликовано 28 научных работ, общим объемом 8,07 п. л., в том числе 5 статей в рецензируемых журналах, рекомендованных ВАК РФ. Личный вклад автора составляет 6,61 п. л.

Структура и объем работы. Структура и содержание диссертации соответствуют цели и поставленным задачам и отражают логику исследования.

Диссертационная работа содержит 161 страницу основного текста, 19 таблиц, 14 рисунков и состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников из 199 наименований и 14 приложений.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВОСПРОИЗВОДСТВА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

1.1 Основные понятия теории трудовых ресурсов и их взаимосвязь

Проблема подготовки конкурентоспособных специалистов является одной из главных, стоящих перед высшей школой в условиях модернизации всей системы образования и общей экономической нестабильности в сфере рынка труда. Современный рынок труда постоянно трансформируется, и это напрямую связано с уровнем конкурентоспособности российской экономики, развитием социальных и трудовых взаимоотношений и во многом зависит от регулирования рынка труда и системы российского образования.

Рынок труда, как сложное многогранное явление, имеет свои особенности, он специфичен, разнообразен и всесторонне отражает экономическую и социальную реальность. Именно на рынке труда объектом купли–продажи становится рабочая сила и ее основная функция – труд. Эта функция многообразна, но в первую очередь определяется квалификацией. Работники предлагают свою рабочую силу за плату, а работодатели предъявляют спрос на рабочую силу и платят за нее. Труд – процесс сознательной целесообразной деятельности людей, с помощью которой они видоизменяют предметы природы и приспособливают их для удовлетворения своих потребностей [29]. Категории «труд» и «рынок труда» неразрывно связаны друг с другом.

В узком смысле рынок труда представляет собой место, где встречаются работник, ищущий работу, и работодатель, ищущий работника, с целью заключения договора о найме; в широком смысле рынок труда – это взаимодействие спроса и предложения труда [124].

По-другому можно сказать, что *рынок труда* – это рынок ресурсов труда, как товара, равновесная цена и количество которого определяются взаимодействием спроса и предложения. Рынок труда – наиболее сложный элемент рыночной эконо-

номики. Здесь переплетаются интересы работника и работодателя при определении цены труда и условий его функционирования, но и отражаются практически все социально-экономические изменения в обществе [98]. Рынок трудовых ресурсов – это совокупность социальных и экономических отношений по поводу обучения, найма и использования трудовых ресурсов. Это понятие широко раздвигает размеры рынка, т.к. включает не только экономически активное население, но и получающих профессиональное образование (трудовой ресурс) [29].

Определений понятия «рынок труда» очень много. Большой вклад в исследование рынка труда внесли Фримен Р., Данлоп Дж., Эренберг Р. Г., Хикс Дж. Р. [162, 163, 164, 165]. Рынок труда представляет собой сложную систему, которая пребывает в процессе постоянного развития и интегрирует множество социальных и культурных особенностей различных стран и регионов, вносящих особый вклад в организацию занятости в различных секторах экономики.

В контексте представленной работы, рынок труда будет рассматриваться как совокупность социально-экономических отношений между государством, работодателями и работниками по вопросу купли-продажи рабочей силы, обучения работников и использования их в процессе производства. Данная формулировка отражает важный момент: рынок труда включает отношения, возникающие при обучении работников [50].

Современный российский рынок труда имеет неоднородную структуру и отличается разнообразными способами воспроизводства трудовых ресурсов. В структуру российского рынка включается официально зарегистрированная часть безработного населения и работники, которые, несмотря на то, что, сохраняя статус занятых, находятся в поиске более выгодного места работы. По данным центров занятости, объем безработного населения трудоспособного возраста постоянно растет, при этом не хватает высококвалифицированных инженерных кадров. В результате возникает некий дисбаланс: с одной стороны рынок труда является избыточным по объему, с другой – трудодефицитным необходимыми кадрами.

Рынок труда – это сложная экономическая категория и, говоря о нем, нельзя не рассматривать понятий, характеризующих субъекты этого рынка. В современ-

ной экономической литературе встречается целый ряд таких понятий: «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал» и «человеческий капитал». Автором были рассмотрены определения, данные различными учеными.

Маркс К. [84], в своих работах определял: «рабочая сила – это совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительские стоимости».

Егоршин А. П. [52], Остапенко Ю. М. [93], Генкин Б. М. [34] характеризовали рабочую силу не только как способность человека к труду, но и как совокупность его духовных и физических способностей, которые могут быть применены при производстве каких-либо материальных благ.

Волкова О. И., Девяткина О. В. [22] отмечают, что рабочая сила является «совокупностью умственных и физических способностей человека, которые он использует в интеллектуальной и производственной деятельности». По мнению видных ученых Томилова В. В. и Семерковой Л. Н. [130], рабочая сила – «товар особого вида, представляющий собой совокупность умственных, физических и духовных способностей, используя которые человек участвует в трудовой деятельности».

Изучая теорию трудовых ресурсов, Андрусенко Н. [5] говорила о рабочей силе, как о «совокупности потребностей человека, физических интеллектуальных и организаторских способностей, приобретение навыков и опыта, которые используются для оказания услуг и в производстве материальных благ. Рабочая сила является составляющей человеческой личности с присущими ей сознанием, духовными ценностями и т.д.».

Березовская Е. А. и Крюков С. В. [13] рабочую силу считали «частью населения, которая обеспечивает предложение рабочей силы для производства товаров и относится к экономически активному населению».

Обобщив определения разных авторов, можно термин «рабочая сила» характеризовать, как совокупность всех способностей человека, используемых им для целенаправленной, эффективной трудовой деятельности.

Рабочая сила напрямую участвует в формировании *трудового ресурса* – главной производительной силы общества, включающей все трудоспособное население страны участвующее в общественной деятельности, производстве материальных благ, оказании услуг. В условиях развивающейся российской экономики актуальными становятся не только вопросы уменьшения безработицы, но и задачи, от решения которых будет зависеть развитие и реализация потенциала трудовых ресурсов. В работе рассмотрены наиболее близкие автору определения термина «трудовые ресурсы», встречающиеся в научной литературе.

Трудовые ресурсы это – «часть населения, которая обладает рабочей силой» или «трудоспособная часть населения, которая обладает знаниями и умственными способностями, физическим развитием, применяемыми в осуществлении трудовой деятельности. Это значит, что проблемы трудовых ресурсов (их воспроизводства, формирования и использования) рассматриваются на макроуровне, т.е. в масштабах страны и ее регионов. Иными словами, это работающая и неработающая, но трудоспособная часть населения» [93, 94].

В своих исследованиях Сенге П. [116] характеризовал трудовые ресурсы, как «часть населения, обладающая умственными способностями и знаниями, физическим развитием, дающими возможность трудиться. К трудовым ресурсам относятся население как в трудоспособном возрасте (за исключением неработающих инвалидов труда, войны, детства и неработающих лиц трудоспособного возраста), так и старше и моложе трудоспособного возраста, занятое в трудовом процессе».

Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Бабынина Л. С. [96] предлагают трудовыми ресурсами считать «население в трудоспособном возрасте, занятое и не занятое в общественном производстве; население, фактически работающее (моложе и старше трудоспособного возраста, занятое в производстве)».

Как считают Волков В.П., Ильин А. И., Станкевич В. И. [23] трудовые ресурсы – «часть населения страны, обладающая необходимыми знаниями, практическим опытом и физическим развитием для работы в народном хозяйстве. В состав трудовых ресурсов включают как занятых, так и потенциальных работников».

Зайцев Н.Л. [55] утверждает, что трудовые ресурсы – это «трудоспособная часть населения государства (в возрасте законодательно установленных границ), располагающая интеллектуальными и физическими качествами, а также специальными знаниями и опытом для осуществления процесса производства материальных благ и выполнения услуг».

В своих исследованиях Кибанов А.Я., Митрофанов Е.А., Эсаулова И.А. [66] пишут, что трудовые ресурсы – «часть населения страны, обладающая умственными способностями и знаниями, физическим развитием, которые необходимы для участия в различной трудовой деятельности». Среди ученых, исследующих трудовые ресурсы, нет единого мнения [3, 39, 45, 120, 126]. Одни авторы говорят о трудовых ресурсах, как о совокупности населения трудоспособного возраста и не считают их экономической категорией. Другие отрицают трудовые ресурсы, как статистический показатель, а выделяют в данной категории экономическую сущность, отражающую характеристику населения, обладающего интеллектуальным и физическим потенциалом.

Для данного исследования важно мнение Буланова В. С., Волгиной Н. А. и коллектива авторов (Бобкова В.Н., Бреева Б.Д., Карташова С.А., Кокина Ю.П., Костина А.Л., Мысляевой И.Н., Плакся В.И., Пустовойта С.А., Ржаницына Л.С., Руденко Г.Г.), которые объединили эти точки зрения и отождествили понятие «трудовые ресурсы» с понятием «человеческие ресурсы» [17].

Многие зарубежные ученые изучали возможности планирования и оценки стоимости трудового ресурса, контроля эффективности его использования: Мэйо Э. [179], Мерсер [180], Д. Пикард Д. [181], Бодро Д. [182], Камоче К [183].

Шабурова А.В. в своей работе предложила на уровне производства применять термин «трудовой ресурс», а в рамках общества и государства использовать понятие «человеческий ресурс», [146].

Взяв за основу вышеприведенные определения, трудоспособное население, обладающее необходимыми физическими, умственными и профессиональными способностями, можно считать трудовыми ресурсами страны.

Качество трудовых ресурсов характеризуется трудовым потенциалом. По мнению многих ученых, набора характеристик, который используется в современной литературе, не достаточно. Так, Генкин Б.М. этот набор предлагает расширить на основе понятия *трудовой потенциал*. Его компоненты должны характеризовать: психофизиологические возможности участия в деятельности современного общества, возможности социальных контактов, способности к генерации новых идей, наличие определенных навыков и знаний, необходимых для разных видов работ, предложение на рынке труда [34].

Остапенко Ю. М. утверждает, что *трудовой потенциал* следует рассматривать с двух сторон: как экономическую категорию и как статистический показатель. Как экономическая категория, трудовой потенциал, характеризует население, как производителя материальных благ на основе характеристик его трудоспособности: возможности и способности человека участвовать в трудовой деятельности, показатели здоровья и т.д. В этом случае трудовой потенциал человека характеризует качественную оценку его интеллектуальных и физических особенностей, а также уровень развития самосознания и нравственных качеств применительно к трудовой деятельности. Как статистический показатель, трудовой потенциал – это численность трудовых ресурсов в рассматриваемом периоде, которая может быть достигнута вовлечением при определенных условиях в экономическую деятельность пока не занятых в экономике трудовых ресурсов [93].

Самыгин С. И. и Столяренко Л. Д. высказывают мнение, что основными компонентами трудового потенциала являются: образование, профессиональные характеристики человека (включая творческий потенциал) и здоровье. Наличие этих компонентов позволяет человеку использовать свой *трудовой потенциал* в экономической деятельности. Эти характеристики относятся как к отдельному человеку, так и к предприятию, региону, стране в целом [111].

В своих трудах Егорова Е. А., Карманов М. В., Кучмаева О. В. дали общее определение трудового потенциала. По их мнению, «*трудовой потенциал*– это развитая в данном обществе совокупность демографических, социальных и духовных характеристик и качеств трудоактивного населения, которые воплощены

или могут быть воплощены в рамках и посредством существующей в обществе системы отношений по участию в процессе труда и общественной деятельности» [51].

Трудовой потенциал следует рассматривать, как систему, обладающую соответствующими системными свойствами: во-первых, она направлена на подчинение человеку, который является его носителем (принадлежность); во-вторых, наличие трудового потенциала дает возможность осуществлять трудовую деятельность при определенных условиях среды (реальность); в-третьих, трудовой потенциал можно описать, оценить, сравнить, и при необходимости, совершенствовать (вербализуемость). Все элементы трудового потенциала характеризуются качественными и количественными особенностями и находятся во взаимодействии (эмерджентность).

Трудовой потенциал, как система, состоит из определенных компонентов. В зависимости от содержания и количества компонентов система трудового потенциала может иметь двухкомпонентную, трехкомпонентную и многокомпонентную структуру. Компоненты функционируют внутри системы в определенной среде и во времени, в котором находится сама система [140].

От того, насколько результативно развиваются и используются все компоненты трудового потенциала, в конечном счете, зависит рост уровня конкурентоспособности работника.

Учитывая вышесказанное, можно дать определение «трудового потенциала», как набора определенных профессиональных, интеллектуальных, творческих и нравственных характеристик человека, непрерывно формирующихся в течение его жизни и дающих возможность ему при определенных условиях повышать уровень своей конкурентоспособности.

В контексте данной работы мы будем рассматривать трудовой потенциал, как многокомпонентную структуру, которая при капитализации преобразовывается в человеческий капитал. Сегодня существует понимание важности человеческого капитала, однако единого мнения в определении этого термина нет. Понятие «человеческий капитал» можно найти в трудах Маркса К.: «воспроизводство

рабочего класса включает в себя накопление его искусства, передаваемого из поколения в поколение» [85]. Он рассматривал самого работника, как часть основного капитала [86].

Появление термина «*человеческий капитал*» связано, прежде всего, с именем американского экономиста, лауреата Нобелевской премии Шульца Т. Своими работами [171, 172, 173, 174] ученый во многом определил дальнейшее направление исследований в области теории человеческого капитала. Доказывая, что в экономике США доход от человеческого капитала больше, чем от капитала физического, он призывал развивающиеся страны делать крупные инвестиции в образование, здравоохранение и науку [151]. Применение теории человеческого капитала на практике нашли Бек Дж. [169], Шульц Т. [167,170], Уолш Дж. С. [166], Друкер П. [168].

Современная теория человеческого капитала получила развитие в трудах Беккера Г., который под *человеческим капиталом* понимал запас способностей, знаний, навыков и мотиваций, воплощенных в человеке. Его необходимо формировать ради получения дополнительных доходов в будущем [9]. Беккер Г. считал, что «приобретенные знания и навыки, а также мотивационные характеристики, которые человек использует в течение своей жизни для производства товаров и услуг, являются человеческим капиталом» [8].

Интересным представляется высказывание Корицкого А. В., о том, что экономический смысл термина «*человеческий капитал*», заключается в том, что способности человека, его знания, навыки и мотивации используются длительное время в общественном производстве, их создание требует затрат времени и других ресурсов, и они являются источником доходов как самих работников, так и предпринимателей. Экономическое значение этих способностей, особенно творческих, в создании инновационных товаров и технологий критически важно в современных условиях [70].

Человеческий капитал характеризуется способностью человека приносить доход и включает в себя определенные способности и талант, полученные при рождении, а также образование и приобретенную квалификацию [135].

В своих работах понятию «*человеческий капитал*» дал развернутую трактовку Фишер И. [175]. Дятлов С.А. определил *человеческий капитал*, как «сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного производства, содействуют росту производительности труда и производства, и тем самым влияют на рост доходов» [47].

Каждый из экономистов дает определение «*человеческого капитала*» и делает акцент на тех составляющих, которые, по его мнению, наиболее важны. Так, Беккер Г. выделяет капитал образования (общее и специальное), профессиональную подготовку (квалификация, навыки, опыт), а также мотивацию к деятельности [158]. Туроу Л. считает важной особенностью капитала «уважение к политической и социальной стабильности» [159].

Ильинский И. В. выделяет в *человеческом капитале* уровень образования, здоровье и общую культуру и указывает, что «человеческий капитал представляет собой совокупность экономических отношений, возникающих в общественном производстве между его субъектами, по поводу формирования, развития и совершенствования способностей человека» [61].

Отечественные экономисты Ломова И., Бреслов Л. и Лисовик Б. исследовали *человеческий капитал* в контексте решения проблем занятости и безработицы [21]. Автономов В. С. детально проанализировал роль человека в экономике, провел сопоставление терминов, используемых в психологии и социологии, и предложил проводить междисциплинарный анализ [1].

Смит Р., Дэвенпорт Т., Бонтис Н., Эхренберг Р. [176, 177, 178] характеризуют *человеческий капитал*, как объединенные навыки, интеллект и специальные знания, которые своим работодателям предоставляют работники и которые придают организации отличительный характер.

Отечественные и зарубежные ученые соглашаются с тем, что человеческие навыки и способности сегодня становятся определенной формой капитала, так как они: а) являются неотъемлемым личным достоянием каждого индивида; б) обес-

печивают своему обладателю получение более высокого дохода в будущем за счет отказа от части текущего потребления; в) формируются при весьма значительных затратах самого индивида и всего общества; г) представляют определенный запас [44].

В экономической литературе существует множество различных определений понятия «человеческий капитал». Одним из наиболее полных, на наш взгляд, является следующее: «Человеческий капитал – это сформированные в результате инвестиций и накопленные человеком определенный запас здоровья, знания, навыки, способности, мотивации, которые ведут к росту квалификации работника, эффективно используются в различных сферах общественного воспроизводства, содействуют росту производительности и качества его труда и тем самым ведут к росту заработков данного человека»[44].

«Человеческий капитал» – понятие очень широкое и емкое и нет ни одного аспекта человеческого существования, которое не могло бы подойти под это определение. Для нас важным и интересным видится деление человеческого капитала на специальный и общий, введенное Беккером Г. Специальный человеческий капитал – это навыки и образование, приобретенные на конкретном предприятии. Общий капитал – универсальные знания, применимые на любом производстве [10]. Формирование специального человеческого капитала происходит при инвестировании работодателей в образование своих сотрудников, общий капитал формируется посредством инвестиций самим работником, государством, общественными организациями.

В результате анализа приведенных выше определений «человеческого капитала» под этим термином следует понимать профессиональные знания и навыки, врожденные и приобретенные способности, здоровье, личную заинтересованность, мотивацию и энергию – все то, что человек использует в процессе своей деятельности на производстве или в сфере предоставления различного рода услуг. Высокий уровень человеческого капитала характеризуется наличием всех составляющих.

Совокупность приведенных высказываний позволяет резюмировать: образование является важной составной частью человеческого капитала и основным из способов повышения квалификации специалистов для выполнения более сложных видов труда.

Рассматривая понятия «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал» и «человеческий капитал», необходимо отметить, что человеческий капитал может расти, с точки зрения положительных тенденций, при наличии в человеке качественного трудового потенциала и заложенных в трудовом потенциале конкурентных преимуществ.

Сегодня в условиях перехода страны к новой экономике с полной уверенностью можно говорить о росте востребованности рынком труда высококвалифицированных кадров. В частности, исследование, проведенное в работе Неходы Е.В., показало, что современный рынок и компании развиваются довольно динамично, в связи с чем постоянных видов работ нет. Это, в свою очередь, требует профессиональной мобильности, ротации персонала и приобретения навыков и умений, выходящих за «узкие» границы профессиональной подготовки, активности влияния работников на трудовой процесс (современный работник, будь то рабочий или специалист, должен развивать, в том числе, и коммуникативные и поведенческие навыки) [91]. Формирование компетенций – одно из условий обеспечения конкурентоспособности каждого человека и предприятия в целом. Однако для максимального развития профессиональных навыков, как элемента человеческого капитала, необходимо постоянно повышать уровень образования. «Квалификация представляет собой степень и вид профессиональной обученности работника, наличие у него знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенной работы» [6].

Автор согласен с Кязимовым К. Г., совершенно справедливо утверждающим, что решение проблемы развития трудового потенциала – приоритетная стратегическая задача общества. От ее решения зависят степень развития и компетентность не только конкретного человека, но и страны в целом. Главные факторы

развития трудового потенциала – непрерывное образование, здравоохранение и наука [69].

Современные ученые также отмечают, что одной из важнейших характеристик постиндустриальной цивилизации является наступление эпохи нового технологического уклада, предполагающего фундаментальные изменения во всех сферах жизнедеятельности людей на основе влияния знаний, инноваций и информатизации на экономику. Сегодня образования и знания становятся главным фактором развития предприятий и организаций [15]. От образования зависит формирование мировоззрения, социального кругозора, понимания системной картины причинно-следственных взаимосвязей воспроизводственных процессов [16].

Рассмотрев основные категории рынка труда, предлагается отметить, что основной частью социально-экономической системы «трудовые ресурсы» являются молодые специалисты (квалифицированные кадры). Долгое время категория «рабочая сила» считалась основной характеристикой рынка труда. По мере развития современного производства и экономики в целом меняются и подходы к характеру и содержанию рабочей силы. *В связи с этими изменениями и расширением емкости понятия «трудоустройство» предлагается ввести понятие «трудоустройство конкурентоспособного специалиста».* В данной работе автор будет рассматривать эту категорию специалистов в свете повышения значимости воспроизводства трудового потенциала конкурентоспособных специалистов для современного рынка труда.

Если говорить в общем, воспроизводство трудовых ресурсов является важнейшим условием осуществления процесса производства материальных благ и услуг в любом обществе, независимо от способов хозяйствования, отношения к собственности, модели экономической системы и уровня развития экономики. Проблемы воспроизводства трудовых ресурсов всегда находились в центре внимания ученых-экономистов.

Воспроизводство трудовых ресурсов — это процесс возобновления количественных и качественных характеристик экономически активного населения,

включающий фазы формирования, распределения (перераспределения) и использования [93].

Фаза формирования трудовых ресурсов включает естественное воспроизводство населения (носители рабочей силы); приобретение самой способности к труду посредством системы общего, специального и высшего образования, профессиональной подготовки; восстановление и развитие способностей к труду [93].

Фаза распределения трудовых ресурсов включает распределение и перераспределение совокупной рабочей силы по сферам приложения труда, видам занятости, отраслям народного хозяйства и регионам в соответствии со спросом и предложением региональных и внутренних рынков труда [93].

Фаза использования трудовых ресурсов включает трудовую деятельность, в процессе которой непосредственно реализуется рабочая сила, как совокупность, интеллектуальных и физических способностей к труду; обеспечение занятости трудоспособного населения, желающего реализовывать свой трудовой потенциал в общественно полезной работе, приносящей достойный доход [93].

В своей работе мы будем использовать понятие «воспроизводство». *Под «воспроизводством трудового потенциала конкурентоспособных специалистов», в контексте данной работы, предлагается понимать процесс наращивания и накопления определенных (объективных и субъективных) характеристик, гарантирующих специалистам рост уровня конкурентных преимуществ, соответствующих требованиям современного рынка труда, посредством системы непрерывной профессиональной подготовки.*

Процесс формирования трудовых ресурсов, в концепции автора, начинается со школы, продолжается в вузах, колледжах, на рабочем месте, в институтах повышения квалификации и т.д. Процесс распределения и обмена происходит, во-первых, на рынке труда при участии работодателей, работников и государства; во-вторых, непосредственно на производстве. Использование осуществляется на рабочем месте, в процессе труда [29].

При рассмотрении классической теории воспроизводства в рамках рынка труда становится очевидным, что в современных условиях наиболее важным и

целесообразным становится воспроизводство трудового потенциала именно конкурентоспособных специалистов.

В современных экономических условиях задача воспроизводства трудового потенциала конкурентоспособных специалистов выдвигается в число приоритетных. Однако проблема конкурентоспособности человеческих ресурсов остается недостаточно изученной в российской практике. В последнее время в научной литературе активно обсуждаются вопросы профессиональной подготовки конкурентоспособных специалистов в системе российского образования, некоторые ученые анализируют динамику и уровень их конкурентоспособности [137, 138]. Отечественных ученых волнуют проблемы конкурентоспособности молодёжи, женщин, инвалидов и безработных, которые являются слабозащищенными слоями населения, и их конкурентоспособность рассматривается, как правило, с позиции возможного трудоустройства [140].

В современном мире уровень конкурентоспособности специалиста напрямую зависит от качества трудовых ресурсов и инвестиций в человеческий капитал. Ключевым фактором повышения уровня конкурентоспособности специалиста становится высококвалифицированное профессиональное образование и, способность использовать знания в качестве экономического преимущества. Непрерывное образование приобретает стратегическую значимость для повышения уровня конкурентоспособности специалиста на рынке труда.

Разработка и внедрение эффективного механизма воспроизводства трудового потенциала конкурентоспособных специалистов обеспечит взаимосвязь всех составляющих этого процесса, учитывая факторы сбалансированности рынков образования и труда, взаимодействие которых и составляет основу формирования конкурентоспособных специалистов. Целью разработки такого механизма является создание условий для образовательной и профессиональной мобильности трудовых ресурсов.

Существует несколько мнений по проблемам повышения уровня конкурентоспособности специалиста. Мнение одних экономистов сводится к тому, что конкурентоспособность проявляется только в процессе профессиональной дея-

тельности, вторые считают, что конкурентоспособность напрямую зависит от профессионального образования. Наиболее актуальным представляется мнение ученых, предлагающих конкурентоспособность рассматривать с позиции интеграции качественной профессиональной подготовки и высокой квалификации. В этом случае высокая квалификация позволит молодому специалисту занять достойное место на рынке труда, а качественное образование положительно повлияет на общий профессиональный рост в новых условиях развития экономики.

По мнению автора, «рабочая сила», «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал» – понятия взаимосвязанные. Рассмотрев определения современных экономистов и сформулировав свои, автор приходит к выводу, что рост конкурентоспособных качеств работника положительно влияет на воспроизводство трудового потенциала конкурентоспособных специалистов.

1.2 Понятие «конкурентоспособность специалиста» и его место в системе понятий экономики труда

Одним из условий устойчивого экономического роста России на современном этапе является внедрение новых систем регулирования рынка труда и воспроизводства трудового потенциала конкурентоспособных специалистов.

В настоящее время укрепилось понимание важности влияния конкуренции на развитие экономических процессов. В экономической литературе выделяется три подхода к определению этого понятия. Используя первый, конкуренцию следует рассматривать как элемент рыночного механизма, позволяющий уравновесить спрос и предложение. Второй подход определяет конкуренцию, как состязательность на рынке. Третий подход основывается на зависимости рыночных условий от поведения экономических субъектов рынка.

Существует три трактовки конкуренции. Первая – поведенческая, отражает соперничество производителей или продавцов за деньги потребителя (покупателя). В ней отражены методы и стратегия конкурентной борьбы. Вторая –

структурная, основана на анализе условий и структуры рынка для определения возможности влияния производителей или продавцов на ценовую политику. Третья – функциональная, отражает роль конкуренции в экономике с позиции внедрения инноваций и соперничества с ними устаревающих методов и походов.

Современная концепция воспроизводства трудовых ресурсов представляет собой модель взаимодействия двух систем: системы производства, или рынка труда, и системы непрерывного образования. Содержание, характер и полнота их взаимодействия, в свою очередь, определяют качество трудовых ресурсов и возможность их эффективной реализации.

Дефицит конкурентоспособных специалистов, обладающих высокими профессиональными характеристиками, способных обеспечить динамичный рост экономики, отмечен многими руководителями предприятий России. Современное общество нуждается в специалистах. В связи с этим современный рынок труда предъявляет к выпускникам вузов конкретные требования, однако, у молодых специалистов не хватает профессиональных знаний и навыков, которые они могли бы применить на практике. В основе этой проблемы лежат недостатки профессионального обучения [6]. Вследствие этого появляется вынужденная необходимость у специалиста получать дополнительное образование или специализацию. На взгляд автора, с учетом важности воспроизводства трудового потенциала конкурентоспособных специалистов, этой проблеме не уделяется необходимого внимания, нет комплексного подхода к подготовке специалистов.

Определения конкурентоспособности разными авторами дополняют друг друга. При этом нельзя не признать, что опираться на определение одного автора, недостаточно. Конкурентоспособность входит в общую систему рыночных отношений. Она является экономическим фактором соперничества человека за лучшие и самые выгодные условия нахождения на рынке труда. Для накопления конкурентоспособных преимуществ человеку необходимо заниматься постоянным самообразованием и самосовершенствованием, изучать новые технологии и динамично развиваться. Получение новых знаний необходимо для профессионального

роста и самосовершенствования человека, ведь именно эти факторы способствуют формированию конкурентоспособного специалиста.

«Конкурентоспособность» обозначает характеристику объекта, проявляющуюся в потенциальном и реальном удовлетворении определенной потребности в труде по сравнению с другими объектами, которые присутствуют на конкретном рынке [36].

Проблема формирования конкурентоспособности работника – одна из наиболее актуальных в мировой экономике. Ее исследованием занимаются многие зарубежные и отечественные ученые (Говорова Н. [40], Долгов С. [43], Портер М. [104], Давыдов А. В. [42], Парыгин Б.Д. [102] и др.). Рост уровня конкурентоспособности отдельного работника обеспечивает развитие и наращивание конкурентоспособности всего трудового ресурса организации или предприятия в целом, которые в свою очередь обеспечивают повышению уровня конкурентоспособности национальной экономики в целом. Высококвалифицированный персонал становится одним из потенциальных ресурсов развития предприятий, функционирующих в условиях конкурентной борьбы на рынке. Конкурентоспособность – понятие относительное, поскольку рынок труда неоднороден и может быть структурирован на сегменты, различающиеся степенью рыночной потребности в функциональном качестве труда, уровнем уникальности качества рабочей силы, а также особенностями потребительского спроса на рабочую силу [95].

Современные отечественные экономисты особое внимание уделяют вопросам конкурентоспособности, многие проводили анализ уровня и динамики развития конкурентоспособности специалиста [131, 138, 42], но это понятие еще недостаточно разработано в российской науке.

Шатохин А. Г. [150] предлагает рассматривать конкурентоспособность работника в узком и широком смысле. В первом случае она отражает обладание человеком профессией и личностными характеристиками, дающими ему преимущества при борьбе на рынке труда за вакантное рабочее место. Под конкурентоспособностью работника в широком смысле понимается полезность рабочей силы, присутствующей на рынке труда, для потенциального работодателя.

Отечественные экономисты Ляпкина Н. А. [76], Соколова Г. Н. [117], Давыдов, А.В., Миляева Л. Г., Бурмистров В. А. [42] рассматривают конкурентоспособность работника как способность выигрывать конкурентную борьбу за более выгодные, с экономической точки зрения, рабочие места в определенной профессиональной области благодаря наличию высокопрофессиональных характеристик.

Конкурентоспособность, как свойство субъекта, отражающее степень удовлетворения потребности индивида в труде, такого мнения придерживаются ученые Сотникова С. И. [118], Томилов В. В., Смеркова Л. Н. [129], Философова Т. Г., Быков В. А. [136].

Зависимость конкурентоспособности работников от характеристик и качеств человека, полученных при рождении и приобретенных в процессе обучения, выделяет в своей работе Тарасова Л. А. [127].

Озерникова Т. Г. [97], Хлопова Т. В. [141] считают, что конкурентоспособность работника – это интегральная характеристика, определяющая соответствие работника требованиям рынка труда в определенный период времени.

По мнению Нуриева Н. К. [90], специалиста, который может достигать необходимые цели, несмотря на быстроменяющиеся условия среды, используя методы решения профессиональных задач, и обладает определенными личностными качествами можно считать конкурентоспособным.

Вирина И. В. [24] утверждает, что конкурентоспособность зависит от трех видов способностей: 1) совокупности качеств, характеризующих способности к труду; 2) владения навыками поиска подходящей работы, а также умения убедить работодателя в своих преимуществах по сравнению с другими кандидатами; 3) способности удовлетворить конкретную потребность покупателя рабочей силы.

Степуть А. Ф. [119] в своей работе характеризовал конкурентоспособность работника с двух сторон – с позиции трудящегося и с позиции экономической категории. Он рассмотрел данное понятие также с позиции меры стоимости и меры развитости трудовых ресурсов.

Рассматривая определения конкурентоспособности, данные разными авторами, становится очевидным, что в условиях развитого рынка конкурентоспособ-

ность специалистов определяется их готовностью к постоянному и непрерывному инновационному росту. В современной литературе не существует единого мнения о том, что же представляет собой конкурентоспособность специалиста с позиции социально-экономических явлений.

К качествам, определяющим конкурентоспособность специалиста, можно отнести:

- наличие высоких профессиональных характеристик;
- способность к самообразованию и повышению своей квалификации;
- умение вести диалог и «презентовать» себя;
- способность логически мыслить и уметь находить выход в критических ситуациях;
- наличие уверенности в себе и самоорганизации.

На конкурентоспособность человека напрямую оказывает влияние трудовой потенциал. Шабурова А.В. [149, 152] конкурентные преимущества трудового потенциала разделяет на две группы: объективные, отражающие квалификационно-профессиональные характеристики, и субъективные, отражающие степень готовности человека к непрерывному наращиванию профессиональных качеств и самосовершенствованию.

Конкурентоспособность специалиста, в зависимости от причин, влияющих на ее динамику, можно разделить на факторную, структурную и ситуационную. Факторная конкурентоспособность связана с изменением уровня развития определенных характеристик трудового потенциала при неизменных условиях внешней среды. Структурная конкурентоспособность связана с резким снижением у специалиста уровня соответствия характеристик трудового потенциала предъявляемым требованиям производства по независящим от специалиста причинам. Ситуационная конкурентоспособность связана с региональными особенностями развития предприятия.

Представления ученых-теоретиков и специалистов-практиков о методах эффективного управления современными предприятиями и организациями, сводятся к тому, что традиционные способы обучения не обеспечивают высокого уровня

конкурентоспособности выпускников российских высших учебных заведений. Условия работы на предприятиях различных отраслей диктуют необходимость пересмотреть качества, которыми должны обладать молодые специалисты, а для этого необходима смена не только содержания, но и методов обучения. По словам видного ученого и педагога Виханского О.С., «обучение – это процесс изменения человека», когда люди обретают нечто, что меняет их видение мира и себя, что дает им возможность действовать не так, как ранее, что придает им некие новые качества, которыми они не обладали ранее» [26].

Реформа (модернизация) российской высшей школы направлена на повышение качества образования. Российской экономике необходимы специалисты, которые смогут легко адаптироваться к новым социально-экономическим условиям. Для формирования эффективной современной системы непрерывного образования необходимо всем участникам образовательного, научного, производственного процесса принимать активное участие в реализации программы модернизации образования, направленной на развитие трудового потенциала. К решению вопросов, возникающих при подготовке квалифицированных специалистов, необходимо подходить на основе взаимодействия и интеграции усилий вузов, работодателей, студентов и абитуриентов.

Профессиональное образование должно соответствовать структуре рынка труда и рынку современных технологий. Профессиональное образование, в идеале, должно идти впереди производства [46].

Сегодня работодателям на рынке труда нужна не просто квалификация, производственные функции которой разделены на различные виды деятельности, а компетентность, соединяющая навыки и квалификацию с социальной ответственностью, в том числе со способностью работать в команде, ответственностью, умением отвечать за свои решения. В свете современных требований к специалисту образования, ориентированного только на получение знаний, в настоящее время недостаточно [18].

Формирование конкурентоспособных специалистов обеспечивается уровнем развития компонентов трудового потенциала. Набор характеристик, отражающих

компоненты трудового потенциала, которые используются в современной экономической литературе, не в полной мере соответствуют реалиям современной экономики. Например, по мнению Генкина Б. М. [34], компоненты трудового потенциала включают в себя: нравственность, образование, профессионализм, организованность, творческий потенциал, умение работать в коллективе. По нашему мнению, данные компоненты не в полной мере отражают наличие природных способностей, возможности самообразования и воспитания. Творческий потенциал можно не выделять в качестве отдельного компонента, так как он в полной мере влияет на формирование всех составляющих компонентов трудового потенциала, а профессионализм и образование целесообразно объединить в единый профессиональный компонент. Предлагается перечень компонентов расширить самообразованием и информационным компонентом, которые применимы к любому виду деятельности и в свете постоянно изменяющихся информационных технологий и условий рынка труда на сегодняшний день становятся особенно значимыми.

С точки зрения системного подхода, одним из свойств трудового потенциала является *эмерджентность* – наличие у какой-либо системы определенных свойств, которых может не быть у ее элементов в отдельности, но которые проявляются при их взаимодействии. Используя это свойство при сочетании необходимых компонентов трудового потенциала, предлагаемых в нашем случае – *профессионального, социального, коммуникативного, информационного, самообразовательного, организационного, общекультурного* (рисунок 1.1), можно достичь *требуемого уровня конкурентоспособности специалиста*. На основании системного свойства *эмерджентности* вводится *важнейшее понятие данной работы «конкурентоспособный специалист»*.



Рисунок 1.1 – Модель трудового потенциала конкурентоспособного специалиста

Конкурентоспособность специалиста зависит от его трудового потенциала с определенными компонентами, характеризующимися наличием определенных компетенций. Выпускник вуза должен уметь применять полученные знания, умения и навыки в повседневных и изменяющихся ситуациях на производстве. Компетентность – важнейшая характеристика специалиста, который должен быть готов к тому, чтобы самостоятельно, ответственно, эффективно выполнять свои трудовые функции.

В планах социально-экономического развития России, в числе приоритетных была выделена задача повышения доступности качественного образования, соответствующего современным потребностям общества и каждого гражданина, обеспечение компетентного подхода к организации взаимосвязи академических знаний и практических умений [123].

Анализ литературных источников показывает всю сложность и неоднозначность трактовки, как самих понятий «компетенция», «компетентность», так и ос-

нованного на них подхода к процессу и результату образования. В научных кругах споры по поводу понятий «компетентность» и «компетенция» продолжаются уже несколько лет. [193, 194, 195, 196].

Компетентность, сформированная в процессе получения образования,— это способность и готовность обучающегося к самостоятельной деятельности на основе полученных знаний и опыта. Компетенции, полученные в результате обучения, выделяются в качестве главной цели при реализации федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС). Сама компетентностная модель выпускника охватывает и квалификацию, в рамках будущей деятельности и отражает междисциплинарные требования к результату образования.

Понятие «компетентность», ученые трактуют, как «качество», «способность», «сформированность», «готовность», «совокупность». Так, Шмелева Н.Б. отмечает, что «компетентность объединяет в себе, кроме определенной совокупности знаний, умений и навыков, процесс освоения и присвоения социальных норм, ценностные ориентиры и способность их реализации в своей деятельности, отношение к собственной профессии как к ценности, творческий потенциал саморазвития специалиста» [153].

Известные зарубежные экономисты (Армстронг М., Бойцис Р., Големан Д., Спенсер С. и др.) в своих исследованиях отмечали важность использования концепции «компетентность», как средства повышения эффективности деятельности работника. По их мнению, на успешность сотрудника влияет ряд факторов, в том числе и наличие определенных личных качеств [184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192].

В общем смысле, компетенции представляют собой сочетание характеристик (относящихся к знанию и его применению, к позициям, навыкам и ответственностям), которые описывают уровень или степень, до которой некоторое лицо способно эти компетенции реализовать [7].

В 2002 г. Хуторской А.В. дает классификацию компетенций, в которой впервые, наряду с ценностно-смысловыми, личностными, коммуникативными, учеб-

но-познавательными, информационными и социально-трудовыми, появляется термин «общекультурные компетенции» [142].

Байденко В. И. [7] предлагает принимать определение компетенций, предложенное в европейском проекте TUNING:

- знание и понимание (теоретическое знание академической области, способность знать и понимать);
- знание, как действовать (практическое и оперативное применение знаний к конкретным ситуациям);
- знание, как быть (ценности как неотъемлемая часть способа восприятия и жизни с другими в социальном контексте).

С точки зрения Зеера Э., компетентность предполагает не столько наличие у специалиста значительного объема знаний и опыта, сколько умение актуализировать накопленные знания и в нужный момент пользоваться ими в процессе профессиональной деятельности [56].

Разнообразие вариантов определения говорит о том, что понятие «компетенция» охватывает большое количество параметров личности (способностей, навыков, особенностей и т.д.), в то же время компетенции включают такие качества, как умение работать в команде и логически мыслить, инициативность, коммуникабельность, способность отбирать и использовать необходимую информацию.

Многие ученые выделяют также термин «профессиональная компетентность». В своей работе Ильязова М. Д. отмечает, что «профессиональная компетентность – это готовность личности мобилизовать персональные ресурсы, необходимые для эффективного решения профессиональных задач в типовых и нестандартных ситуациях, включающие в себя ценностное отношение личности к этим ситуациям» [59].

Профессиональная компетентность специалиста оказывает непосредственное влияние на его конкурентоспособность и представляет собой совокупность профессиональных навыков выполнения определенной профессиональной дея-

тельности, способности проектировать в дальнейшем свой профессиональный рост и нести ответственность за результаты своего труда.

На сегодняшний день применение компетентностного подхода к процессу формирования конкурентоспособной личности позволяет рассматривать конкурентоспособность, как интегрированный результат качественного общего и профессионального образования и наличия высокой квалификации. Понятие «компетентностный подход» получило распространение сравнительно недавно в связи с дискуссиями о проблемах и путях обеспечения качества образования в высших учебных заведениях. Цель компетентностного подхода – обеспечение повышения качества образования.

В своих работах, определяя суть компетентностного подхода, Зимняя И.А. обращает внимание на его системность, рассматривая совокупность всех характеристик (компетенций) выпускника как единое целое, обладающее иным качеством, чем качество просто суммы всех характеристик [57]. Компетентность выпускника складывается из частных компетентностей, сформированных в учебном процессе, в организационной, воспитательной, общественной и практической деятельности, в процессе самовоспитания и взаимодействий [20].

Доктор социологических наук Григорьев С.И. подчеркивает, что «компетентностный подход расширяет и углубляет оценку качества образования до формата системы совокупности ряда компетенций специалиста данного профиля, характера профессиональной деятельности» [37]. Современные экономисты представляют «компетентностный подход в качестве приоритетной ориентации на цели – векторы образования: обучаемость, самоопределение, самоактуализация, социализация и развитие индивидуальности» [121]. При этом самоактуализация рассматривается как одна из главных целей профессионального образования. В своей работе Рощина И.В. отмечает: «потребность в самоактуализации личности определяется техническим прогрессом, ростом научного знания, состоянием культуры» [109].

Основной идеей в рамках компетентностного подхода основной идеей является приобретение специалистом разностороннего опыта. В этих условиях процесс обучения превращается в процесс формирования базы знаний и воспитания способности к самостоятельному поиску знаний, выбору моделей поведения с целью достижения профессиональных и социальных компетенций [58].

Главная цель компетентностного подхода заключается в организации учебного процесса, направленного на формирование специалиста, готового и способного принимать решения. По мнению известных педагогов и ученых, способность и готовность действовать являются определяющими компетенциями, которые должны быть сформированы во время обучения в вузе [71]. Переход к компетентностному обучению студентов в системе высшего образования обусловлен необходимостью обеспечения уровня их профессиональных знаний, соответствующего требованиям работодателей.

Следует отметить, что модернизация образования в профессиональной школе направлена на подготовку высокоспециализированных специалистов, востребованных на рынке труда. В связи с этим проблема заключается в несоответствии содержания современного образования потребностям современного рынка труда [48]. В свою очередь, Веселовская Н.С. [27] считает, что именно компетентностный подход сможет привести в соответствие профессиональное образование и потребности рынка труда, так как данный подход связан с заказом на образование со стороны работодателей – тех, кому нужен компетентный специалист.

На сегодняшний день уровень компетентности выпускников вузов не всегда соответствует новым, конкретным требованиям, которые предъявляет рынок труда. Многие работодатели отмечают у потенциальных работников отсутствие или недостаток профессиональных навыков. Именно профессионализм и компетентность являются решающими факторами для работодателя при выборе специалиста. Профессионализм и компетентность – образовательный и возрастной цензы, стаж работы, уровень профессиональной подготовленности, самостоятельность в принятии решений и умение их реализовать, умение вести переговоры, аргументировать свою позицию, отстаивать ее и др. [157]. Подготовку будущего специа-

листа необходимо вести в соответствии с требованиями рынка, как к профессиональным компетенциям, так и к личностным качествам потенциального работника.

Современные ученые придерживаются мнения, что непрерывное образование в современных экономических условиях становится базой воспроизводства трудового потенциала конкурентоспособных специалистов [146]. С прохождением каждой ступени образования происходит прирост определенной квалификации человека. При определении уровня квалификации необходимо учитывать не только образование на определенной ступени, но и способности человека, а также опыт работы.

Применение компетентного подхода при подготовке квалифицированного специалиста будет способствовать формированию у выпускника качеств, которые позволят ему успешно выполнять производственные задачи и быть конкурентоспособным на рынке труда. Для конкретной профессиональной деятельности необходим определенный набор компетенций в рамках этой профессии. Чем сложнее задачи, тем необходимее наличие интегрированных компетенций.

Как мы уже отмечали, конкурентоспособность современного специалиста формируется из определенных компетенций. Показателями уровня конкурентоспособности выступают, прежде всего, значительные волевые усилия по самообразованию, самовоспитанию и самосовершенствованию, т.е. по саморазвитию [75].

Совокупность требований, обязательных при реализации основных образовательных программ среднего (полного) общего, среднего-профессионального (СПО) и высшего профессионального образования (ВПО) четко прописана в федеральных государственных образовательных стандартах (ФГОС). В стандартах основных образовательных программ среднего (полного) общего образования сформулирована необходимость достижения предметных и метапредметных результатов. В стандартах СПО и ВПО прописаны общекультурные и профессиональные компетенции, которыми должен обладать выпускник, получивший образование по конкретному направлению или специальности. При этом конкуренто-

способность выпускника складывается из конкурентных преимуществ и определенных отличительных особенностей. Отличительные особенности представляют собой компетенции, которые быть сформированы у всех специалистов. Для их определения необходимо учитывать пожелания работодателей. Специалисту недостаточно обладать определенной квалификацией и профессионализмом: в целях повышения своего уровня конкурентоспособности на рынке труда ему важно обладать способностью к непрерывному образованию и саморазвитию. Предлагается формировать модель непрерывного образования специалиста на основе преемственной связи общего и профессионального образования в целях повышения профессиональной мобильности обучающихся. Повышение уровня образования «через всю жизнь», т.е. посредством непрерывного обучения напрямую оказывает влияние на качество жизни человека.

Целью образования сегодня провозглашена подготовка конкурентоспособных, мобильных, востребованных на рынке труда специалистов на основе единства образования и самообразования, воспитания и самовоспитания обучающихся.

На основе определений понятия «конкурентоспособность работника», перечня компетенций, представленных в научной литературе, и взяв во внимание, что трудовой потенциал – это многокомпонентная структура, предлагается ввести понятие «ключевые компетенции». В таблице 1.1 представлены ключевые компетенции, определяющие компоненты трудового потенциала конкурентоспособных специалистов.

Таблица 1.1 – Ключевые компетенции, определяющие компоненты трудового потенциала конкурентоспособных специалистов.

Компоненты трудового потенциала	Ключевые компетенции, определяющие компоненты трудового потенциала
Профессиональный	Профессиональные: умение формировать и решать профессиональные задачи; наличие знаний по специальным дисциплинам, необходимым в профессиональной деятельности; наличие практических навыков; знание иностранного языка; способность внедрять новации
Социальный	Социальные: умение формировать систему общечеловеческих ценностей, норм и правил; социальная ответственность; владение правилами этикета; умение строить отношения с людьми; умение прислушиваться к интересам общества
Коммуникативный	Коммуникативные: грамотная речь; умение аргументировать свою позицию; умение работать в команде; владение навыками ораторских приемов и публичных выступлений; коммуникабельность
Информационный	Информационные: знание современных информационных технологий; наличие навыков работы с информацией различного характера; наличие навыков работы с компьютером; знание специальных компьютерных программ; умение анализировать и отбирать необходимую информацию
Самообразование	Самообразования: наличие способностей к саморазвитию и самообразованию; наличие способности объективно оценивать свои возможности; владение основами самодисциплины; наличие навыков планирования собственной деятельности; осознание значимости непрерывного образования
Организационный	Организационные: наличие организаторских способностей; наличие способности к принятию решений; самостоятельность; наличие навыков разрешения конфликтов; наличие способности справляться с большим количеством дел
Общекультурный	Общекультурные: знание культуры своей страны и традиций других стран; умение прислушиваться к интересам общества; способность к самоопределению в мире культуры; способность ориентироваться в различных сферах социальной и профессиональной жизни; знание основ духовно-нравственных отношений и общественных явлений

Конкурентоспособного специалиста предлагается рассматривать с позиции сформированных у него ключевых компетенций, а термин «компетентность» использовать как обобщающий по отношению к качествам личности, дающий представление о том насколько работник конкурентоспособен на рынке труда.

Конкурентоспособность специалиста можно представить в аналитическом виде:

Конкурентоспособность специалиста = Компетентность специалиста = (компетенция 1 + компетенция 2 + ... + компетенция n).

Конкурентоспособности специалиста можно также представить в виде структурной схемы:

$$K_c = ПК(\Delta_1 + \Delta_2 + \dots \Delta_n) + СК(\Delta_1 + \Delta_2 + \dots \Delta_n) + КК(\Delta_1 + \Delta_2 + \dots \Delta_n) + ИК(\Delta_1 + \Delta_2 + \dots \Delta_n) + КС(\Delta_1 + \Delta_2 + \dots \Delta_n) + ОК(\Delta_1 + \Delta_2 + \dots \Delta_n) + ОКК(\Delta_1 + \Delta_2 + \dots \Delta_n), \quad (1.1)$$

где K_c – конкурентоспособность специалиста;

ПК – профессиональные компетенции;

СК – социальные компетенции;

КК – коммуникативные компетенции;

ИК – информационные компетенции;

КС – компетенции самообразования;

ОК – организационные компетенции;

ОКК – общекультурные компетенции;

Δ_1 – компетенция 1;

Δ_2 – компетенция 2;

Δ_n – компетенция n.

По мере достижения определенного уровня образования формируются определенные ключевые компетенции.

Интересные выводы относительно понимания конкурентоспособности на рынке труда сделаны в работе Кары А.Н.: объекты конкурентоспособности она выстраивает в логической взаимосвязи с учетом экономического содержания данных категорий [62].

Таким образом, можно определить этапы формирования конкурентоспособности в зависимости от полученного образования, графически они представлены на рисунке 1.2.



Рисунок 1.2 – Этапы развития конкурентоспособности
(по уровням) в системе непрерывного образования

Представленную модель можно описать следующим образом:

– в основе формирования конкурентоспособного специалиста – конкурентоспособность обучающегося и выпускника общеобразовательного учебного заведения, включающая в себя начальные общие компетенции. Именно благодаря этим компетенциям выпускник общеобразовательного учреждения имеет возможность конкурировать при поступлении в учебное заведение следующего уровня (показателями могут считаться результаты ЕГЭ, наличие опыта в научно-исследовательской деятельности, результаты участия в олимпиадах и конференциях);

– на втором этапе – конкурентоспособность студента и выпускника профессионального учебного заведения. Данный уровень целесообразно разделить на подуровни – среднее и высшее профессиональное образование. В целом этот уровень мы выделяем как единый, так как студент может пройти два подуровня, а может получить одно образование (среднее профессиональное или высшее). На этом уровне выпускник, студент достигает определенных профессиональных ха-

рактических, которые дают ему возможность конкурировать с другими выпускниками при трудоустройстве, кроме того, именно от наличия конкурентоспособных преимуществ на данном уровне зависит, насколько успешным будет вхождение молодого специалиста на рынок труда;

– третий этап – конкурентоспособность специалиста. Наиболее конкурентоспособным специалистом выпускник вуза становится через определенный промежуток времени, за который он приобретает опыт работы по полученной специальности, дополнительные профессиональные навыки и умения.

По мере последовательного прохождения всех этапов в системе непрерывного образования человек будет приобретать большее количество ключевых компетенций, существенно влияющих на рост его конкурентных преимуществ. Данный процесс может продолжаться в течение всей жизни (дополнительное образование, переобучение и переподготовка, самообразование).

В контексте нашей работы мы рассматриваем конкурентоспособного специалиста именно с позиции компетенций, приобретаемых им в течение всей его жизни.

Высокого уровня конкурентоспособности специалиста можно достичь посредством непрерывного образования. В последние годы ключевыми факторами конкурентоспособности специалиста стали высококвалифицированное профессиональное образование, способность использовать знания в качестве экономического преимущества. Непрерывное образование приобретает стратегическую значимость для повышения уровня конкурентоспособности специалиста на рынке труда.

В связи с этим становится очевидной целесообразность введения понятия «конкурентоспособный специалист», которое на сегодняшний день входит в обиход теории трудовых ресурсов.

С учетом различных трактовок понятия «конкуренция», основной смысл понятия «конкурентоспособный специалист», по мнению автора, заключается в том, что это специалист, обладающий высокопрофессиональными и личностными компетенциями, приобретенными в процессе обучения, способный за счет

готовности к генерации новых знаний и внедрению инноваций, выигрывать конкурентную борьбу на рынке труда.

Так как факторная конкурентоспособность связана с изменением уровня развития характеристик трудового потенциала при неизменных условиях внешней среды, ее повышению будет способствовать развитие социальных, коммуникативных, организационных и общекультурных компетенций. Развитие профессиональных и информационных компетенций в свете постоянно меняющихся требований производства и развития информационных технологий в большей степени будет способствовать росту структурной конкурентоспособности. Улучшение характеристик трудового потенциала связанных с самообразованием и самосовершенствованием оказывает существенное влияние на повышение и факторной и структурной конкурентоспособности.

Так как изучение региональных особенностей не входило в рамки нашего исследования, мы не будем рассматривать ситуационную конкурентоспособность в контексте представленной работы.

Среди множества публикаций, посвященных конкурентоспособности, не обнаружено работ, посвященных началу формирования конкурентоспособности специалиста на этапе обучения в общеобразовательном учебном заведении, не исследован также процесс дальнейшего роста уровня конкурентоспособности специалиста в условиях непрерывной подготовки кадров в учреждениях среднего и высшего профессионального образования.

В связи с этим актуальным представляется изучение процесса формирования конкурентоспособности специалиста с позиции потенциальной готовности выпускника к конкуренции на рынке труда, начиная с обучения в общеобразовательном учебном заведении.

Рассмотрев сущность основополагающего понятия «конкурентоспособность» и основы процесса формирования конкурентоспособности специалиста, по мнению автора, становится очевидной необходимость изучения факторов, влияющих на конкурентоспособность специалистов.

1.3 Система факторов, влияющих на формирование конкурентоспособности специалистов

Молодой специалист, обладающий определенными способностями к труду является объектом социально-трудовых отношений, и его специфика – в возможностях использования своих конкурентоспособных преимуществ в течение длительного периода, при этом процесс формирования этих преимуществ также может длиться достаточно долго [32].

Конкурентоспособность молодых специалистов формируется под влиянием факторов, которые предлагается рассматривать, как определенные условия и характеристики внешней и внутренней среды. Факторы характеризуются проявлением данных условий и характеристик. Для работодателей важна экономическая составляющая, для выпускника квалификационная и профессиональная (большой практический опыт, знания специфики профессии, компетентность, профессионализм, высокая квалификация и т.д.) [60].

Множество условий, оказывающих влияние на формирование конкурентоспособности, необходимо систематизировать. Предлагается факторы, влияющие на формирование конкурентоспособности рассматривать по степени влияния на макро – и микроуровне. Влияние факторов макроуровня проявляется на уровне государства или региона – это, прежде всего государственные и правовые институты, генерирующие организационные и нормативно-законодательные базы, демографические процессы и состояние экономики в целом. На факторы макроуровня невозможно влиять, но необходимо учитывать при воспроизводстве трудового потенциала конкурентоспособного специалиста. Факторы микроуровня трансформируются и принимаются на личностном уровне. Влияние факторов микроуровня (социальные и общекультурные институты, акмеологическая среда, педагогическая и мотивационная составляющая образования, процесс самообучения) – можно менять и контролировать.

Современные экономисты большое внимание уделяют факторам, влияющим на конкурентоспособность. Анализ наиболее распространенных авторских подхо-

дов позволил систематизировать факторы, влияющие на уровень конкурентоспособности специалистов по степени влияния на макро – и микроуровнях (таблица 1.2).

Таблица 1.2 – Основные группы факторов, влияющих на конкурентоспособность специалистов

Уровень	Группы факторов	Описание	Автор
макроуровень	<i>Структурно-экономические</i>	Изменение производственной ориентации в современном постиндустриальном обществе. Появление конкурентной рыночной среды, научно-технический прогресс и капитализация производственной сферы, организационные изменения в сфере управления производством и людьми	Шаповалов В. И. [147]
	<i>Организационные</i>	Применение на практике организационных инструментов, способствующих повышению конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда	Киржбаум О. В. [65]
	<i>Нормативно-законодательные</i>	Использование механизмов правовой и нормативно-законодательной базы для поддержки специалистов на рынке труда	Разумова Т. О. [108]
микроуровень	<i>Социокультурные</i>	Отражают роль человека в условиях рыночных отношений, стремление к повышению социально-профессионального статуса	Аврамова Е.М. [2]
	<i>Акмеологические</i>	Направленность личности на достижение высоких результатов (обучение, взаимоотношения, творчество, понимание важности овладения профессиональными знаниями и компетенциями, выбор стратегии своего поведения и деятельности, формирование сотрудничества с коллегами, самокритичность)	Максимов Г.К. [83]
	<i>Социально-педагогические</i>	Организация социального партнерства студентов и специалистов в процессе профессиональной подготовки, а также реализация концептуально-методической модели процесса профессиональной подготовки, ориентированной на развитие конкурентоспособности специалистов	Гришин А.В. [38], Жуков В.Г. [53], Мамонова Л.И. [78]
	<i>Мотивационные</i>	Формирование установки личности на успешную карьеру, актуализацию потребности в социально-профессиональном статусе	Конюхова Е.Т. [67], Миляева Л.П. [77]
	<i>Психологические</i>	Зависимость уровня успешности профессиональной карьеры специалиста от индивидуальных психологических способностей и возможностей личности	Самоукина Н. В. [122], Плугарова А. В. [105]

Продолжение таблицы 1.2

Уровень	Группы факторов	Описание	Автор
	<i>Диверсификационные</i>	Расширение направлений получаемых знаний и навыков для профессиональной деятельности, освоение новых специальностей с целью повышения конкурентоспособности, получения экономической выгоды	Гарафутдинова Н. Я. [33]
	<i>Поведенческие Стратегические</i>	Отражают роль поведения человека в обеспечении собственной конкурентоспособности	Резник С. Д. [107]

1) *Структурно-экономические* – изменение производственной ориентации в современном постиндустриальном обществе, появление конкурентной рыночной среды, научно-технический прогресс и капитализация производственной сферы, организационные изменения в сфере управления производством и людьми.

К структурно-экономическим факторам Шаповалов В.И. [147] относит: изменения в структуре занятости населения, организационные изменения в сфере управления производством и людьми и появление конкурентной рыночной среды.

В рамках нашего исследования важно отметить, что в своей работе Шаповалов В.И. выделил противоречие между социальной ориентированностью образовательных потребностей современных школьников и реальным содержанием образовательного процесса в школе. Мы полностью поддерживаем его точку зрения и считаем, что многие проблемы молодежи, связанные с социальным положением в обществе можно решить при помощи дополнительного обучения, а не только в рамках общего школьного образования. Это можно реализовать при помощи организации разновозрастных учебных групп, используя образовательные программы разной направленности, что позволит формировать социально-ориентированные знания и конкурентоспособные качества личности. При этом дополнительное образование становится подсистемой базового образования, что дает возможность повысить эффективность образования в целом, приблизить его к требованиям новой среды. Развивающий потенциал дополнительного образования, прежде всего, в том, что оно усиливает вариативную составляющую общего образования, помогает подросткам в профессиональном самоопределении, спо-

способствует их саморазвитию, изучению, осознанию и преодолению ограничений потенциальных конкурентных возможностей, препятствующих успеху и личностному росту. При этом предметные знания приобретают ценностно-смысловую значимость [148].

Говоря о структурно-экономических факторах, необходимо отметить существенное влияние демографической ситуации на распределение специалистов на рынке труда. В связи с этим предлагается выделить еще один фактор – *демографический*.

Структурно-экономические факторы отражают повышение требований к профессиональным компетенциям в связи с внедрением современных информационных средств труда и управления производством и способствуют формированию информационного и профессионального компонентов трудового потенциала.

2) *Организационные* – применение на практике организационных инструментов, способствующих повышению уровня конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда.

В своей работе Киржбаум О. В. [65] пришла к выводу, что сформированная в процессе обучения конкурентоспособность, как степень готовности выпускников вузов к вхождению на рынок труда, является комплексной проблемой, решение которой требует программно-целевого подхода. Организационный аспект программного подхода может охватывать: целевую региональную политику в сфере молодежной занятости, совершенствование направлений деятельности вузов, социальное партнерство субъектов обеспечения конкурентоспособности выпускников вузов. Требуются организационные и административно-управленческие меры, цель которых обеспечить баланс интересов вузов (выпускников), рынка труда (работодателей) и государственных структур региональной власти (органов исполнительной власти и управления).

В рамках организационных факторов внедрение эффективных форм и методов в процесс обучения (проектная деятельность, организация стажировок, в том числе на зарубежных предприятиях, целевая подготовка) оказывает положитель-

ное влияние на формирование профессионального, коммуникативного и организационного компонентов трудового потенциала.

3) *Нормативно-законодательные* – использование механизмов правовой и нормативно-законодательной базы для поддержки специалистов на рынке труда.

Разумова Т. О. [108] в своем исследовании выявила основные способы согласования развития образования и рынка труда, способствующие занятости выпускников вузов РФ: 1) разработка механизмов правовой, психологической и социальной поддержки студентов и выпускников учреждений высшего профессионального образования на рынке труда, включая совершенствование нормативно-законодательной базы, регламентирующей функционирование этого сегмента рынка труда; 2) расширение сферы образовательных и консультационных услуг, направленных на повышение уровня конкурентоспособности выпускников вузов, укрепление взаимодействия социальных партнеров, активизирование деятельности студенческих и вузовских профсоюзных организаций в отношении содействия трудоустройству и карьерному росту выпускников вузов; 3) совершенствование методик и технологий учета показателей трудоустройства выпускников вузов. Посредством этих факторов формируются социальный, организационный и общекультурный компоненты трудового потенциала.

4) *Социокультурные* – отражают роль человека в рыночных отношениях, его стремление к повышению социально-профессионального статуса.

К числу социальных факторов, по мнению Аврамовой Е. М., относятся социальные связи, использование различных трудовых стратегий [2]. Действие этих факторов дает специалисту возможность получения конфиденциальной информации по вопросам трудоустройства и формирования социального, коммуникативного, информационного и общекультурного компонентов трудового потенциала.

Развитию творческого потенциала способствуют социокультурные факторы, к которым относятся потребность человека в повышении социально-профессионального статуса и стремление к самоактуализации. Способность развивать свой творческий потенциал и продуктивно заниматься самосовершенствов-

ванием, по мнению ученых, относится к акмеологическим факторам. На наш взгляд, эти факторы тесно связаны друг с другом.

5) *Акмеологические* – направленность личности на достижение высоких результатов (обучение, понимание важности овладения профессиональными знаниями и компетенциями, выбор стратегии своего поведения и деятельности, формирование сотрудничества с коллегами, творческое отношение к учебе, самокритичность).

К акмеологическим факторам Максимов Г.К. [83] относит достижение специалистом высшего уровня профессионального развития: одаренность, профессиональные способности, положительная ориентация на профессию и объект профессионального воздействия, способность развивать свой творческий потенциал и продуктивно заниматься самосовершенствованием, формируя профессиональный компонент трудового потенциала. Он определил акмеологическую среду, как интегративный фактор развития конкурентоспособности специалиста.

На наш взгляд, акмеологический фактор относится к способностям человека и отражает его внутренние составляющие. Именно акмеологический фактор оказывает существенное влияние на формирование такого компонента трудового потенциала, как самообразование.

б) *Социально-педагогические факторы* – организация социального партнерства студентов и специалистов в процессе профессиональной подготовки, а также реализация концептуально-методической модели процесса профессиональной подготовки, ориентированной на развитие конкурентоспособности специалистов.

В результате проведенных исследований Гришин А.В. [38] определил, что эффективность развития конкурентоспособности специалистов зависит от совокупности объективных и субъективных факторов профессиональной подготовки, а профессионально-педагогическая деятельность и профессиональная конкурентоспособность специалистов взаимосвязаны. Эта взаимосвязь обуславливает их состояние, особенности их протекания и совершенствования.

Жуков В.Г. [53] в своей работе также отмечает, что уровень конкурентоспособности зависит от качества образования и подготовки специалиста.

Особое значение педагогическим факторам уделяет Мамонова Л.И.[78]. По ее мнению, педагогическая группа – это факторы, которые влияют на приобретение студентами опорных знаний, необходимых для формирования общепрофессиональных компетенций. Это факторы, влияющие на систему вузовского образования в целом и формирующие в процессе обучения профессиональный, социальный и общекультурный компоненты трудового потенциала.

7) *Мотивационные* – формирование установки личности на успешную карьеру, актуализацию потребности в социально-профессиональном статусе.

Как свидетельствуют результаты исследования Конюховой Е.Т. [67], формирование установки на успешность у специалиста зависит от влияния познавательного мотива и терминальной ценности блока взаимодействия с окружающими. Мотив к смене текущей деятельности связан с инструментальной ценностью блока общения – высокими запросами к жизни и адекватной самооценкой.

Миляева Л.П. [77] выделяет в качестве мотивации потребность выпускника в достижении определенного социального и профессионального статуса. Удовлетворение этой потребности зависит от мотивов, способствующих профессиональной и личностной самореализации и самосовершенствованию, как фактору повышения уровня конкурентоспособности в целом. В результате формируются социальный, организационный и такой важный компонент трудового потенциала, как самообразование.

8) *Психологические* – зависимость уровня успешности профессиональной карьеры специалиста от индивидуальных психологических способностей и возможностей личности.

К психологическим факторам, оказывающим влияние на развитие человека, как профессионала, Самоукина Н.В. предлагает относить имеющиеся у работника задатки и способности, индивидуально-психологические свойства и особенности, его мотивацию и уровень притязаний, а также самооценку [122].

В своих исследованиях Плугарова А.В. [105] актуализирует наличие психологических проблем у выпускников вузов при выходе на рынок труда, что отрицательно отражается на уровне их конкурентоспособности и состоянии здоровья в

целом. Данные факторы оказывают содействие формированию таких компонентов трудового потенциала, как самообразование, а также социального, коммуникативного.

9) *Диверсификационные факторы* – расширение направлений получаемых знаний и навыков для профессиональной деятельности, освоение новых специальностей с целью повышения конкурентоспособности, получения экономической выгоды.

Динамика спроса на специалистов определенного профиля и квалификации на современном рынке труда вступила в противоречие с традиционно сложившейся системой подготовки профессиональных кадров. В связи с этим Гарафутдинова Н.Я. [33] большое значение придает именно диверсификационным факторам, отмечая, что более высокий уровень конкурентоспособности специалиста достигается, когда работник обладает наличием дополнительных навыков и специализаций. Под влиянием этих факторов формируется профессиональный, коммуникативный и информационный компоненты трудового потенциала.

10) *Поведенческие, стратегические* – отражают влияние поведения человека на собственную конкурентоспособность.

Резник С.Д. [107] предложил систему развития студентами своей конкурентоспособности на современном рынке труда. В своем исследовании к факторам, влияющим на конкурентоспособность, он отнес: получение качественного профессионального образования, развитие организаторских и предпринимательских способностей, формирование деловой карьеры с первых дней обучения, формирование положительной репутации, постоянный самоконтроль результатов и процессов жизнедеятельности.

Особое внимание Резник С.Д. уделил тактике поведения студента в период обучения в вузе:

- интенсивное освоение на младших курсах технологий обучения;
- личная организованность;
- технологии планирования личной деятельности;
- пути расширения личного кругозора.

В связи с постоянно меняющимися условиями труда и развитием научно технического прогресса молодому специалисту необходимо иметь уровень подготовки, опережающий требования работодателей. Наличие навыков самоорганизации позволяет повышать уровень конкурентоспособности в процессе непрерывного обучения. Наибольшее влияние эти факторы оказывают на формирование не только такого важного компонента трудового потенциала, как самообразование, но и профессионального, информационного и организационного.

Важно отметить, что в работах современных экономистов не в полной мере учтено значение проведения мероприятий по профессиональной ориентации молодежи.

Именно профессиональное самоопределение является важным фактором, влияющим на формирование конкурентоспособности специалиста, а профессиональная ориентация молодежи – это базис развития конкурентоспособности специалиста. Осознанный выбор профессии позитивно влияет на личностные качества будущего специалиста: повышает потребность в самореализации и восприятию профессионально значимых сведений. Профориентационная деятельность на основе новых системных подходов позволит создать на стадии выбора максимально благоприятные представления о будущей профессии через получение абитуриентами начальных профессиональных компетенций.

При подготовке квалифицированного специалиста стоит задача на довузовском этапе добиться, чтобы абитуриент осознанно сделал выбор, иными словами, у него должны быть сформированы мотивационная основа для получения высшего профессионального образования в определенной области знаний и выстроен свой путь получения профессионального образования. Наличие прочной мотивационной основы является необходимым условием формирования в процессе образования в вузе профессиональных компетенций выпускников [139].

В связи с этим представляется необходимым дополнить перечень существующих факторов, влияющих на формирование конкурентоспособности, профориентационными факторами, которые оказывают влияние на профессиональный, коммуникативный и информационный компоненты трудового потенциала.

Необходимо отметить, что в перечне представленных факторов не отражено в полной мере влияние взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда на формирование конкурентоспособности.

Мнение работодателей продиктовано их субъективными предпочтениями, но проявляется как объективное требование рабочего места, должности. Поэтому конкурентоспособность выпускников вузов представляет собой не только совокупность качественных характеристик выпускника-профессионала, способствующих созданию его превосходства перед конкурентами, но и способность удовлетворить конкретную потребность работодателя в рабочей силе [25].

В современных условиях в центре внимания находится конкурентоспособный работник, компетенции которого формируются на двух взаимосвязанных социально значимых рынках – рынке образовательных услуг и рынке труда. В российской экономике наблюдается возрастающее несоответствие интересов этих двух развивающихся рынков, что проявляется в отсутствии адекватной связи спроса, формируемого на рынке труда, и предложения со стороны рынка образовательных услуг [19].

Присутствуя на двух рынках, вуз предоставляет два вида товара: образовательные услуги для образовательного рынка и специалистов для рынка труда. Белаш Б. отмечает, что вуз предлагает образовательные услуги определенного вида, потребителями которых являются люди (личности), и опосредованно предоставляет результаты своей деятельности на рынке труда в виде выпускников, «потребителями» которых являются предприятия различных отраслей экономики [11].

Для наращивания уровня профессионализма и компетенций специалистов необходимо укрепление взаимодействия рынка образовательных услуг на всех ступенях образования и рынка труда.

Основной проблемой взаимодействия современных рынка труда и образования является дисбаланс между структурой, объемами и профилями подготовки кадров в вузах и структурой спроса на специалистов. Количество выпускников по отдельным специальностям существенно опережает спрос и при этом в определенных специалистах рынок труда испытывает большую потребность. Сегодня

работодатели в лучшем случае взаимодействуют с учреждениями ВПО и СПО на этапе обучения студентов, при прохождении ими практики на предприятиях, а в некоторых учебных заведениях это взаимодействие сводится к формальному общению с бизнесом в теории. В образовательной деятельности профессиональные учебные заведения ориентируются только на спрос абитуриентов и их родителей и не учитывают потребностей работодателей.

Для устранения возникшего дисбаланса необходимо, чтобы рынок труда взаимодействовал не только с рынком профессионального образования (вузами и ссузами), а еще и с учреждениями общего и довузовского образования – т.е. на всех этапах подготовки специалистов. В связи с вышесказанным, предлагается дополнить перечень факторов – *интеграционным фактором*, отражающим взаимодействие рынка труда и образования и существенно влияющим на формирование профессионального, социального и общекультурного компонентов трудового потенциала.

Работая в тесной связи, выигрывают обе стороны: вузы, повышая свою конкурентоспособность и имидж, привлекая новых абитуриентов, и конечно работодатели, которые в итоге получают высококлассных специалистов. Взаимодействие всех структур бизнеса и производства с учреждениями образования всех уровней позволит положительно влиять на механизм воспроизводства трудового потенциала конкурентоспособных специалистов.

Анализ факторов, оказывающих влияние на формирование конкурентоспособности специалиста, позволил сформировать перечень факторов по группам и выделить ключевые компетенции, развивающиеся под их влиянием. Распределение влияния факторов конкурентоспособности на формирование ключевых компетенций представлено в таблице 1.3.

Таблица 1.3 – Распределение влияния факторов конкурентоспособности на формирование ключевых компетенций

Группа факторов	Факторы	Влияние факторов	Компоненты трудового потенциала	Формирующиеся ключевые компетенции
Структурно – экономические	<ul style="list-style-type: none"> – Условия рынка труда – Научно-технический прогресс – Изменения в структуре занятости – Демографическая ситуация 	<ul style="list-style-type: none"> – Потребность в кадрах с высокими профессиональными характеристиками – Рост требований к качеству профессиональных компетенций – Внедрение современных информационных средств труда и управления производством 	Профессиональный	<ul style="list-style-type: none"> – Умение формировать и решать профессиональные задачи – Наличие практических навыков – Знание иностранного языка
			Информационный	<ul style="list-style-type: none"> – Знание современных информационных технологий – Наличие навыков работы с компьютером
			Самообразование	<ul style="list-style-type: none"> – Наличие способностей к саморазвитию
Организационные	<ul style="list-style-type: none"> – Механизмы социального партнерства субъектов – Совершенствование деятельности вузов – Организационная и методическая деятельность вузовских центров по трудоустройству – Программно-целевой подход к формированию конкурентоспособности 	<ul style="list-style-type: none"> – Внедрение эффективных форм и методов в процесс обучения (проектная деятельность, организация стажировок, в т.ч. на зарубежных предприятиях и т.д.) – Организация целевой подготовки 	Профессиональный	<ul style="list-style-type: none"> – Умение формировать и решать профессиональные задачи – Наличие практических навыков
			Коммуникативный	<ul style="list-style-type: none"> – Умение работать в команде – Коммуникабельность
			Организационный	<ul style="list-style-type: none"> – Наличие орг. способностей – Наличие способности к принятию решений – Самостоятельность
Нормативно-законодательные	<ul style="list-style-type: none"> – Влияние нормативно-законодательной базы для поддержки специалистов на рынке труда – Влияние структуры образования и рынка труда на занятость – Психологическая поддержка студентов и молодых специалистов – Деятельность вузовских профсоюзов в отношении содействия занятости выпускников вузов 	<ul style="list-style-type: none"> – Получение информации о востребованных специальностях и вакансиях на рынке труда – Использование нормативных и законодательных актов для трудоустройства – Взаимодействие с общественными организациями в целях трудоустройства 	Социальный	<ul style="list-style-type: none"> – Умение формировать систему общечеловеческих норм и правил – Социальная ответственность
			Организационный	<ul style="list-style-type: none"> – Самостоятельность – Наличие навыков разрешения конфликтов
			Общекультурный	<ul style="list-style-type: none"> – Способность ориентироваться в различных сферах социальной и профессиональной жизни – Знание основ общественных явлений

Продолжение таблицы 1.3

Группа факторов	Факторы	Влияние факторов	Компоненты трудового потенциала	Формирующиеся ключевые компетенции
Социокультурные	<ul style="list-style-type: none"> – Наличие социальных связей и взаимодействий – Применение различных трудовых стратегий (в частности использование связей родителей и друзей, нелегальных способов деятельности) – Стремление к повышению социально-профессионального статуса 	<ul style="list-style-type: none"> – Взаимосвязь культуры и личности (налаживание личных контактов для поиска работы) – Использование новых возможностей в собственных трудовых целях 	Социальный	<ul style="list-style-type: none"> – Социальная ответственность – Умение строить отношения с людьми
			Коммуникативный	<ul style="list-style-type: none"> – Грамотная речь – Умение аргументировать свою позицию – Коммуникабельность
			Информационный	<ul style="list-style-type: none"> – Умение анализировать и отбирать необходимую информацию
			Общекультурный	<ul style="list-style-type: none"> – Способность ориентироваться в различных сферах социальной и профессиональной жизни – Знание основ общественных явлений
Акмеологические	<ul style="list-style-type: none"> – Стремление к высокому профессиональному статусу – Осознание важности овладения профессиональными знаниями и компетенциями 	<ul style="list-style-type: none"> – Достижение высокой конкурентоспособности через обучение 	Профессиональный	<ul style="list-style-type: none"> – Наличие знаний по специальным дисциплинам – Способность внедрять новации
			Самообразование	<ul style="list-style-type: none"> – Наличие способностей к саморазвитию – Осознание значимости непрерывного образования
Социально-педагогические	<ul style="list-style-type: none"> – Влияние качества образования – Взаимосвязь профессиональной подготовки и социально-педагогической инициативы – Социальное партнерство студентов и преподавателей 	<ul style="list-style-type: none"> – Приобретение опорных знаний для формирования общепрофессиональных компетенций 	Профессиональный	<ul style="list-style-type: none"> – Наличие знаний по специальным дисциплинам – Способность внедрять новации
			Социальный	<ul style="list-style-type: none"> – Умение формировать систему общечеловеческих ценностей, норм и правил – Социальная ответственность
			Общекультурный	<ul style="list-style-type: none"> – Знание основ духовно-нравственных отношений

Продолжение таблицы 1.3

Группа факторов	Факторы	Влияние факторов	Компоненты трудового потенциала	Формирующиеся ключевые компетенции
Мотивационные	<ul style="list-style-type: none"> – Потребность в высоком социальном и профессиональном статусе – Желание самореализоваться и самосовершенствоваться – Влияние окружающей среды на мотивацию к смене деятельности 	<ul style="list-style-type: none"> – Потребность в высоком социальном и профессиональном статусе заставляет человека заниматься самосовершенствованием и самообразованием – Изменение структуры рынка труда – Рост экономики 	Социальный	<ul style="list-style-type: none"> – Социальная ответственность – Умение прислушиваться к обществу
			Самообразование	<ul style="list-style-type: none"> – Наличие способностей к саморазвитию – Осознание значимости непрерывного образования
			Организационный	<ul style="list-style-type: none"> – Способность к принятию решений – Наличие способности справляться с большим количеством дел
Психологические	<ul style="list-style-type: none"> – Влияние индивидуальных психологических способностей и возможностей личности на карьерный рост – Влияние профориентационного ориентирования на повышение конкурентоспособности – Своевременное представление информации о ситуации на рынке труда 	<ul style="list-style-type: none"> – Знание ситуации на рынке труда позволяет специалистам адекватно оценивать свои шансы на трудоустройство – Мероприятия по сопровождению на рынке труда позволяют легче адаптироваться к трудовым условиям 	Социальный	– Умение строить отношения с людьми
			Коммуникативный	– Коммуникабельность
			Самообразование	<ul style="list-style-type: none"> – Наличие способности объективно оценивать свои возможности – Наличие навыков планирования собственной деятельности
Диверсификационные	<ul style="list-style-type: none"> – Расширение направлений получаемых знаний – Разработка собственной стратегии трудового поведения 	<ul style="list-style-type: none"> – Необходимость получения дополнительных знаний и освоения новых специальностей для повышения конкурентоспособности на рынке труда – Возможность получения экономической выгоды 	Профессиональный	<ul style="list-style-type: none"> – Наличие знаний по специальным дисциплинам, необходимым в профессиональной деятельности – Способность внедрять новации
			Информационный	<ul style="list-style-type: none"> – Наличие навыков работы с информацией различного характера – Умение анализировать и отбирать необходимую информацию
			Самообразование	<ul style="list-style-type: none"> – Наличие способностей к саморазвитию и самообразованию – Осознание значимости непрерывного образования

Продолжение таблицы 1.3

Группа факторов	Факторы	Влияние факторов	Компоненты трудового потенциала	Формирующиеся ключевые компетенции
Поведенческие Стратегические	<ul style="list-style-type: none"> – Получение фундаментальных и опережающих знаний по направлению обучения – Получение начальных компетенций в общеобразовательном учебном заведении – Формирование деловых и предпринимательских способностей – Освоение технологий обучения в вузе 	<ul style="list-style-type: none"> – В связи с меняющимися условиями труда и развитием НТП возникает необходимость в подготовке, опережающей предъявляемые требования работодателей – Возможность формирования начальных профессиональных компетенций в школе – Наличие личной организованности и быстрое освоение технологий обучения в вузе для повышения конкурентоспособности 	Профессиональный	<ul style="list-style-type: none"> – Умение формировать и решать профессиональные задачи – Способность внедрять новации
			Информационный	– Умение анализировать и отбирать необходимую информацию
			Самообразование	– Наличие навыков планирования собственной деятельности
			Организационный	<ul style="list-style-type: none"> – Самостоятельность – Наличие способности справляться с большим количеством дел
Профориентационные	<ul style="list-style-type: none"> – Влияние профориентационной деятельности на осознанный выбор дальнейшей профессиональной деятельности – Развитие мотивационной составляющей – Формирование некоторых профессиональных компетенций, начиная со школы 	<ul style="list-style-type: none"> – Влияние выбора профессии на высокие результаты в овладении профессиональными навыками – Влияние мотивации – Привлечение старшеклассников к научно-исследовательской деятельности – Включение сведений, связанных с будущей профессией, в школьный учебный процесс 	Профессиональный	<ul style="list-style-type: none"> – Знание иностранного языка – Способность внедрять новации
			Коммуникативный	<ul style="list-style-type: none"> – Умение работать в команде – Владение навыками ораторских и публичных выступлений
			Информационный	<ul style="list-style-type: none"> – Наличие навыков работы с компьютером – Знание современных информационных технологий
Интеграционные	<ul style="list-style-type: none"> – Интеграция взаимодействия рынка труда и образования – Привлечение представителей рынка труда к образовательному процессу – Осуществление целевой профессиональной подготовки под потребности рынка труда 	<ul style="list-style-type: none"> – Организация образовательной деятельности с учетом запросов и потребностей рынка труда – Формирование компетенций под потребности производства 	Профессиональный	<ul style="list-style-type: none"> – Умение формировать и решать профессиональные задачи – Способность внедрять новации
			Социальный	<ul style="list-style-type: none"> – Социальная ответственность – Умение строить отношения с людьми
			Общекультурный	<ul style="list-style-type: none"> – Умение прислушиваться к обществу – Способность ориентироваться в различных сферах социальной жизни

Рассматривая факторы, влияющие на конкурентоспособность специалиста, необходимо отметить, что они находятся во взаимосвязи и взаимодействии, влияют друг на друга и на фазы воспроизводства. На стадии процесса формирования воспроизводства трудового потенциала закладываются основы установки личности на достижение высокого результата, способности к самосовершенствованию. При этом стремление к повышению социально-профессионального статуса становится некой платформой для формирования конкурентоспособности. На эти процессы существенно влияют социокультурные, акмеологические, социально-педагогические, мотивационные, психологические и профориентационные факторы.

На стадиях распределения и использования трудовых ресурсов по видам занятости и сферам труда, важное значение приобретает умение человека стратегически планировать деятельность для обеспечения собственной конкурентоспособности. В этом может помочь система саморазвития студентами своей конкурентоспособности на современном рынке труда. Нельзя не отметить влияние на стадии распределения и использования нормативно-законодательных факторов, которые позволяют применять правовые механизмы для поддержки специалистов на рынке труда.

На стадии использования трудовых ресурсов отдельное значение приобретают диверсификационные факторы. Наличие дополнительных навыков и специализаций, расширение спектра полученных знаний позволяет специалисту достигать более высокого уровня конкурентоспособности для получения экономической выгоды при трудоустройстве на работу.

Структурно-экономические, нормативно-законодательные, демографические, интеграционные и организационные факторы отражают изменения на рынках труда и образования, которые проявляются в различных сферах, а также в интеграционных и демографических процессах. Именно эти факторы оказывают влияние на все стадии воспроизводства (формирования, распределения и использования).

На рисунке 1.3 представлена система факторов, влияющих на воспроизводство трудового потенциала на макро- и микроуровнях

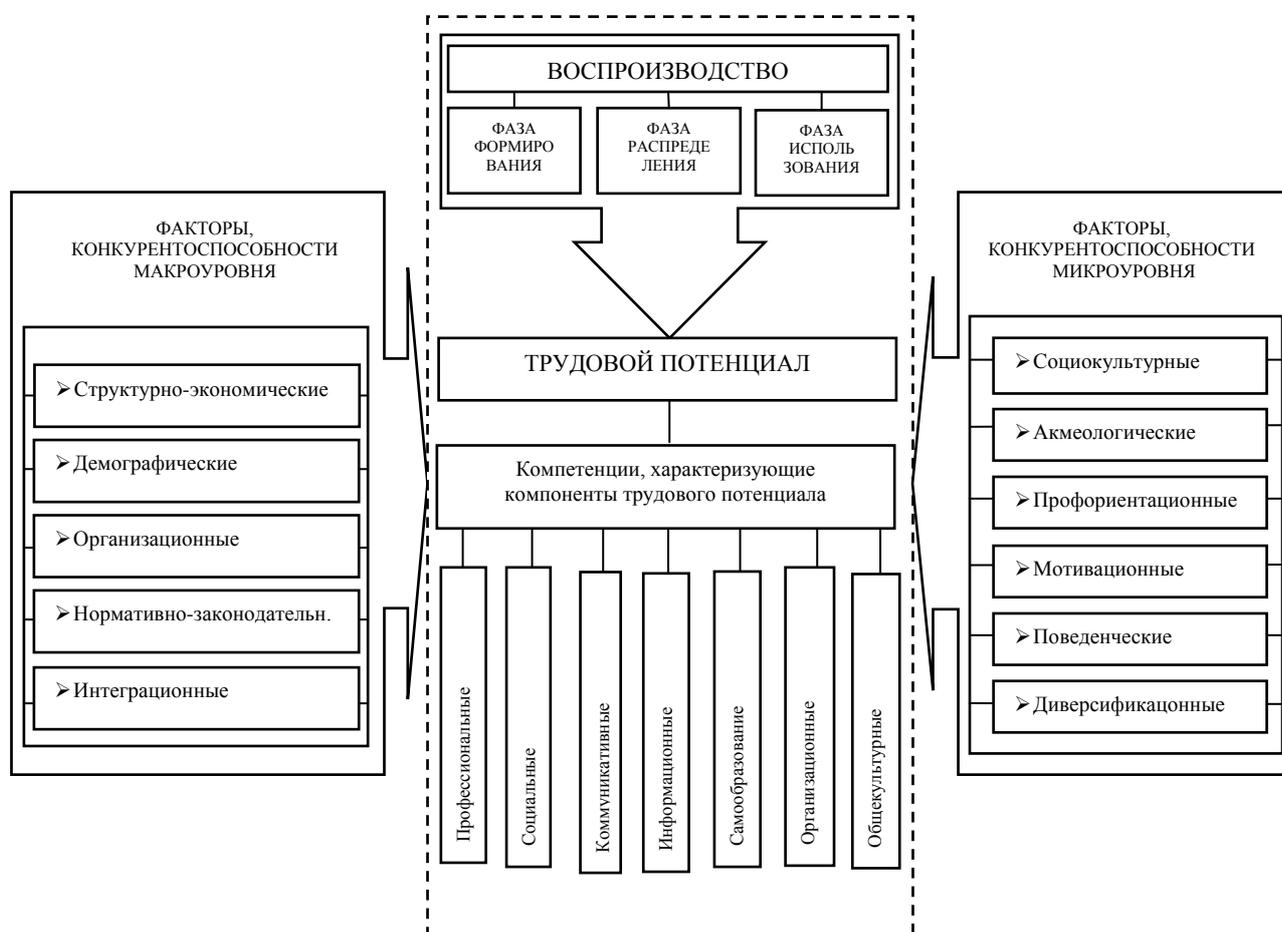


Рисунок 1.3 – Система факторов, влияющих на конкурентоспособность специалиста

В настоящее время в России идет процесс активного формирования рынка труда. Именно через механизм рынка труда определяется число необходимых работников, формируется заказ на количество и качество образовательных услуг. В свою очередь, рынок образовательных услуг способствует вовлечению человеческих ресурсов в образовательный процесс и определяет конкурентоспособность рабочей силы на рынке труда. [41].

Развитие рынка образовательных услуг на современном этапе глобализации является составной частью развития общества, играющей важную позитивную роль в экономическом и социальном прогрессе. Система профессионального об-

разования своей основной целью ставит решение экономических и социокультурных задач. Мы согласны с мнением Флоракса Р., что образование относится к сферам исключительно выгодного приложения капитала. При этом он отмечает, что эффект от развития высшего образования напрямую связан со статусом вуза: влияние вуза с более высоким статусом на региональное развитие будет более значительным [160]. По мнению Берета С., вузы оказывают политическое, экономическое, социальное, культурное, инфраструктурное и образовательное воздействие на процессы, протекающие в регионе [161]. Очевидно, что прогрессивное развитие отдельного региона может положительно влиять на динамику развития экономики всей страны в целом.

Как мы уже говорили, воспроизводство трудовых ресурсов осуществляется в интеграционном пространстве, где взаимодействуют система образования и система производства. Они являются независимыми системами, при взаимодействии которых воспроизводятся трудовые ресурсы, наделенные знаниями и умениями в процессе обучения, а также овладевшие навыками в процессе профессиональной деятельности. Для достижения взаимовыгодных результатов рынку труда и рынку образования необходимо учитывать специфику друг друга.

По мнению автора, возникла необходимость в теоретическом и методическом обосновании механизма воспроизводства трудового потенциала конкурентоспособных специалистов, удовлетворяющего основные требования современного рынка труда и способствующего повышению качества непрерывного образования. При разработке эффективного механизма воспроизводства важная роль отводится взаимосвязи составляющих воспроизводственного процесса. Целью разработки такого механизма является создание условий для образовательной и профессиональной мобильности трудовых ресурсов.

На современном этапе развития экономики при решении вопроса подготовки конкурентоспособных специалистов отсутствует системность и комплексность, однако именно состояние рынка труда и образования определяет конкурентоспособность специалистов. Изучением этих вопросов мы и займемся в следующей главе.

Выводы по главе 1

Анализ научных источников по теме диссертационной работы позволил сделать вывод, что для пополнения квалифицированными специалистами рынка труда образование играет важную роль.

Среди множества публикаций, посвященных конкурентоспособности не обнаружено работ, о начале процесса формирования конкурентоспособности специалиста в общеобразовательном учебном заведении, не исследованы также вопросы дальнейшего роста уровня конкурентоспособности при непрерывной подготовке в учреждениях среднего и высшего профессионального образования. В связи с этим актуальным представляется изучение проблем формирования конкурентоспособности специалиста с позиции потенциальной готовности выпускника к конкуренции на рынке труда, начиная с обучения в общеобразовательном учебном заведении.

Под «воспроизводством трудового потенциала конкурентоспособных специалистов» в контексте данной работы, предлагается понимать процесс наращивания и накопления определенных (объективных и субъективных) характеристик, гарантирующих специалистам рост уровня конкурентных преимуществ, соответствующих требованиям современного рынка труда, посредством системы непрерывной профессиональной подготовки.

Формирование конкурентоспособности специалистов обусловлено развитием компонентов трудового потенциала. С точки зрения системного подхода, одним из свойств трудового потенциала, является эмерджентность. Используя это свойство при сочетании необходимых компонентов трудового потенциала, а в нашем случае – профессионального, социального, коммуникативного, информационного, самообразовательного, организационного, общекультурного, можно достичь высокого уровня конкурентоспособности специалиста.

С учетом различных трактовок понятия «конкуренция» основной смысл понятия «конкурентоспособный специалист» по мнению автора, в том, что это специалист, обладающий высокопрофессиональными и личностными компетенция-

ми, приобретенными в процессе обучения, способный за счет готовности к генерации новых знаний и внедрению инноваций, выигрывать конкурентную борьбу на рынке труда.

Конкурентоспособность специалиста зависит от его трудового потенциала с набором определенных компонентов, содержание которых характеризуется наличием ключевых компетенций. Таким образом, конкурентоспособность специалиста предлагается рассматривать с позиции приобретенных им ключевых компетенций.

Разработана модель формирования конкурентоспособности в системе непрерывного образования:

- первый этап – конкурентоспособность обучающегося и выпускника общеобразовательного учреждения, включающая в себя начальные общие компетенции.

- на втором этапе – конкурентоспособность студента и выпускника профессионального учебного заведения. Данный уровень разделен на подуровни – среднее и высшее профессиональное образование;

- третий этап — конкурентоспособность специалиста.

По мере последовательного прохождения всех этапов непрерывного образования человек приобретает большее количество ключевых компетенций, существенно влияющих на рост его конкурентных преимуществ. Данный процесс может продолжаться в течение всей жизни (дополнительное образование, переобучение и переподготовка, самообразование).

Конкурентоспособность специалиста, в зависимости от причин, влияющих на ее динамику, разделяется на виды: факторная, структурная и ситуационная. Повышению факторной, способствует развитие социальных, коммуникативных, организационных и общекультурных компетенций, росту структурной – развитие профессиональных и информационных компетенций. Улучшение характеристик трудового потенциала посредством самообразования оказывает существенное влияние на повышение и факторной и структурной конкурентоспособности. Си-

туационная конкурентоспособность детально в контексте представленной работы не рассматривалась.

Конкурентоспособность современных специалистов формируется под влиянием определенных факторов, которые предлагается рассматривать, как определенные условия и характеристики внешней и внутренней среды, в зависимости от степени их влияния на формирование конкурентоспособности специалиста.

Анализ факторов, оказывающих влияние на формирование конкурентоспособности специалиста, позволил сформировать перечень факторов по группам и выделить ключевые компетенции, развивающиеся под их влиянием. Перечень существующих факторов дополнен профориетационным и интеграционным факторами.

Предложена авторская система факторов, влияющих на конкурентоспособность специалиста на макро- и микроуровне.

Разработка и внедрение эффективного механизма воспроизводства трудового потенциала конкурентоспособных специалистов обеспечит взаимосвязь всех составляющих этого процесса, учитывая факторы сбалансированности рынков образования и труда, взаимодействие которых и составляет основу формирования конкурентоспособных специалистов.

ГЛАВА 2 МЕТОДОЛОГИЯ ОЦЕНКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ

2.1 .Анализ условий, влияющих на процесс подготовки конкурентоспособных специалистов

Основными направлениями анализа на рынке труда состояния занятости и безработицы населения и воспроизводства трудового потенциала является изучение демографических процессов, показателей развития образования и производства. Рассматривая влияние факторов, влияющих на формирование конкурентоспособности специалиста при воспроизводстве трудового потенциала, были выявлены факторы, влияющие на этот процесс на микро - и макроуровнях.

Структурно-экономические, нормативно-законодательные, демографические, интеграционные и организационные факторы отражают изменение экономической ситуации на рынках труда и образования, проявляются в различных сферах, а также в интеграционных и демографических процессах. Именно эти факторы оказывают влияние на все стадии воспроизводства (формирования, распределения и использования).

Влияние этих факторов проявляется и в потребности в высококвалифицированных конкурентоспособных специалистах, которая обусловлена развитием научно-промышленного комплекса и всей российской экономики. Рынок труда – одна из сфер экономики, обеспечение которой работниками осуществляется посредством образования. Факт наличия связи между уровнем образования и занятостью доказан многими экономистами. Рассмотрим некоторые тенденции в развитии рынка труда и образования в России, Сибирском Федеральном округе и Новосибирской области.

Доля промышленного производства в экономике современной России довольно мала, но вступают в силу реформы по улучшению и развитию промышленности. И в этих условиях промышленным предприятиям необходимо наращи-

вать производительность труда, а это невозможно без наличия квалифицированных кадров.

Существенное влияние на воспроизводство трудового потенциала конкурентоспособных специалистов оказывают структурно-экономические факторы.

Рассмотрим это на примере Новосибирской области – динамично развивающемся регионе России. Сегодня новосибирская промышленность – это более 200 крупных и средних предприятий. Базовыми отраслями являются машиностроение, электроэнергетика, черная и цветная металлургия, пищевая промышленность. Особое место занимают приборостроение и оптотехника. Для социально-экономического развития Новосибирской области необходима консолидация усилий всех органов государственной власти, промышленных объединений (в т. ч. оборонных, авиационных и машиностроительных) с органами и учреждениями образования.

Комплексные программы, принятые в Новосибирске и ставшие частью стратегии устойчивого развития, направлены на создание условий для использования научных разработок в экономике всего Сибирского региона. Для развития данного направления приняты «Концепция научно-промышленной и инновационной политики города Новосибирска до 2020 г.» и «Программа развития наукоёмкого производства и инноваций в промышленности». Приоритетным направлением развития индустриального комплекса Новосибирской области и Сибирского региона является формирование отраслевых кластеров высоких технологий и техническое перевооружение эффективных отраслей. Значительные финансовые средства вкладываются в обновление оборонно-промышленного комплекса (ОПК). Данное обновление ОПК должно стать локомотивом, который потянет за собой развитие самых разных отраслей: металлургии, машиностроения, химической, радиоэлектронной промышленности, всего спектра информационных технологий и телекоммуникаций. Даст предприятиям этих отраслей и ресурсы для обновления технологической базы, и новые технологические решения, обеспечит устойчивость множества научных и конструкторских коллективов – а, значит, их

присутствие на рынке разработок для гражданского сектора [14]. Это еще раз подтверждает необходимость активной работы по совершенствованию системы подготовки специалистов, которые способны находить новые решения, создавать и совершенствовать научные школы, внедрять высокие технологии во всех сферах деятельности. Политика в сфере промышленности в Новосибирской области и в России в целом в 2010-2012 годах оказывала существенное содействие предприятиям оборонно-промышленного комплекса в решении вопросов обеспечения гособоронзаказом и экспортными контрактами [12], что в полной мере отражает влияние организационных факторов.

В то же время в последние годы возникли определенные проблемы, связанные с техническим оснащением оборонных предприятий, и вместе с тем резко обострились проблемы кадрового обеспечения. Сокращение численности занятых, а также рост их среднего возраста, тормозят развитие оборонно-промышленного комплекса и ведут к серьезным потерям квалифицированного кадрового потенциала. По данным Комитета по образованию Госдумы РФ, средний возраст работников всех стратегических отраслей промышленности составляет 55-57 лет. Из них доля работников старше 60 лет превышает 30%. Дефицит инженеров-технологов в отрасли порядка 17%, инженеров-конструкторов – 22%, рабочих различных специальностей – 40%.

В связи с тем, что Правительством России запланировано вложение значительных бюджетных средств в технологическое перевооружение оборонно-промышленного комплекса, повышения качества продукции, выпускаемой в рамках государственного оборонного заказа, и качества государственного воздействия приобретают первостепенное значение. От решения проблемы подготовки квалифицированных кадров для этой отрасли напрямую зависит качественное выполнение государственного оборонного заказа, что наиболее актуально для Новосибирской области и российской экономики в целом.

В свете этого «выращивание» думающих поколений молодёжи, мотивированных на творчество в научно – технической сфере, становится определяющим

фактором для обеспечения работоспособности инновационной инфраструктуры не только столицы Сибири, но и всех регионов.

Несмотря на общее снижение показателя безработицы в России, Сибирском Федеральном округе и Новосибирской области, в целом ее уровень остается достаточно высоким и проблема обеспеченности рынка труда высококвалифицированными специалистами – одна из самых актуальных. Показатели занятости и безработицы, относятся к структурно-экономическим факторам, которые значительно влияют на все воспроизводственные процессы.

По данным Федеральной службы государственной статистики [134] уровень безработицы в России в январе 2014 года составил 5,6 %, изменившись на 0,02 % по сравнению с декабрем 2013 года (5,58 %) , и -0,35 % по сравнению с январем 2013 года (5,95 %). Численность экономически активного населения в январе 2014 года составила 74 627 000. Изменение составило – 471 000 (-0,63%) по сравнению с декабрем 2013 года (75 098 000) и – 581 000 (- 0,77%) по сравнению с январем 2013 года (75 208 000). Из общего числа экономически активного населения 70 447 000 были трудоустроены, и численность трудоустроенных изменилась на – 461 000 (- 0,65%) по сравнению с декабрем 2013 года, когда было 70 908 000 занятых, и на – 284 000 (- 0,40%) по сравнению с январем 2013 года, когда 70 731 000 человек имело работу. В это же самое время, количество безработных в январе 2014 года составило 4 180 000. При этом изменение составило – 10 000 человек (- 0,24%) по сравнению с декабрем 2013 года (4 190 000) и – 297 000 (- 6,63%) в сравнении с январем 2013 года (4 477 000).

Основные показатели по количеству экономически активного населения, занятых и безработных в России, Сибирском Федеральном округе и Новосибирской области представлены на рисунках 2.1, 2.2, .2.3..

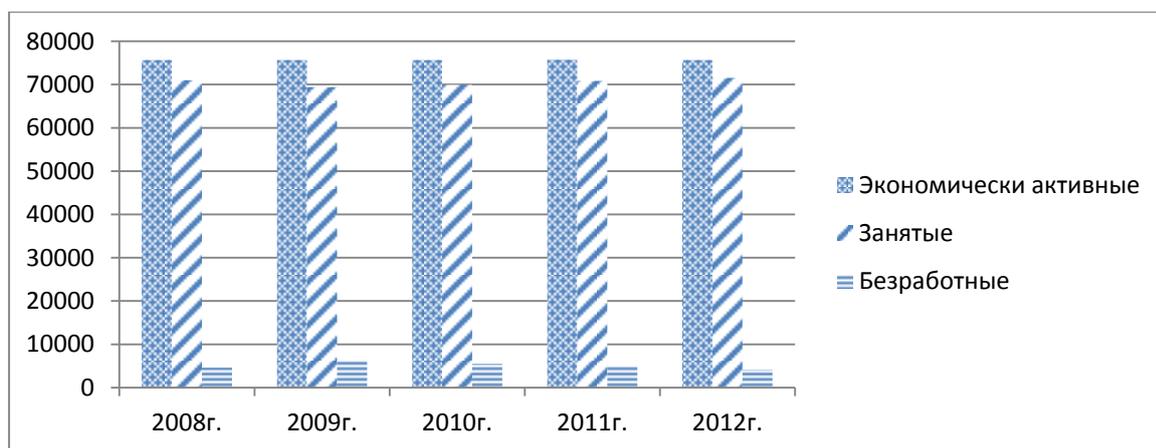


Рисунок 2.1 – График статистических данных о занятости и безработице в России (2008-2012гг., тыс. чел.)

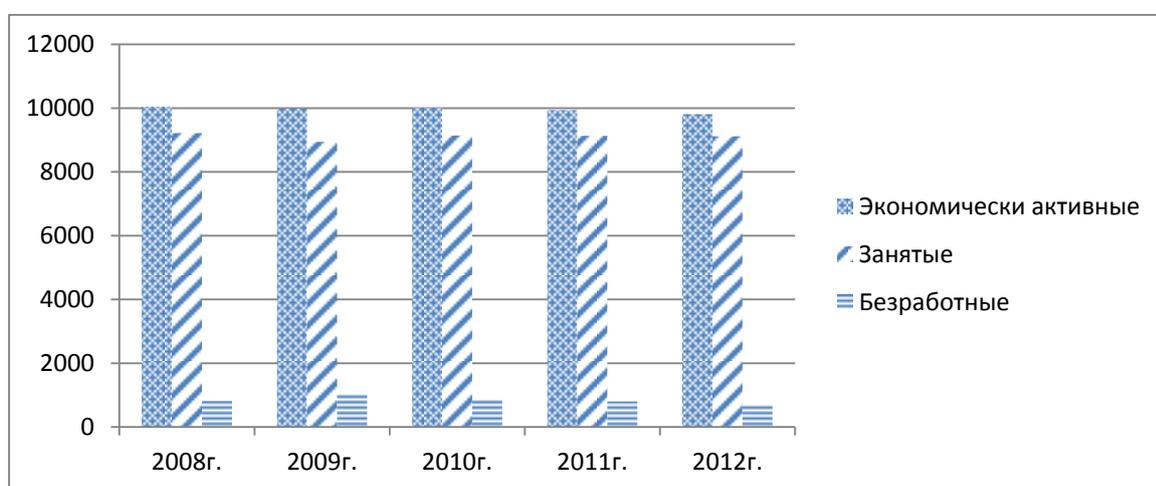


Рисунок 2.2 – График статистических данных о занятости и безработице в Сибирском Федеральном округе (2008-2012гг., тыс. чел.)

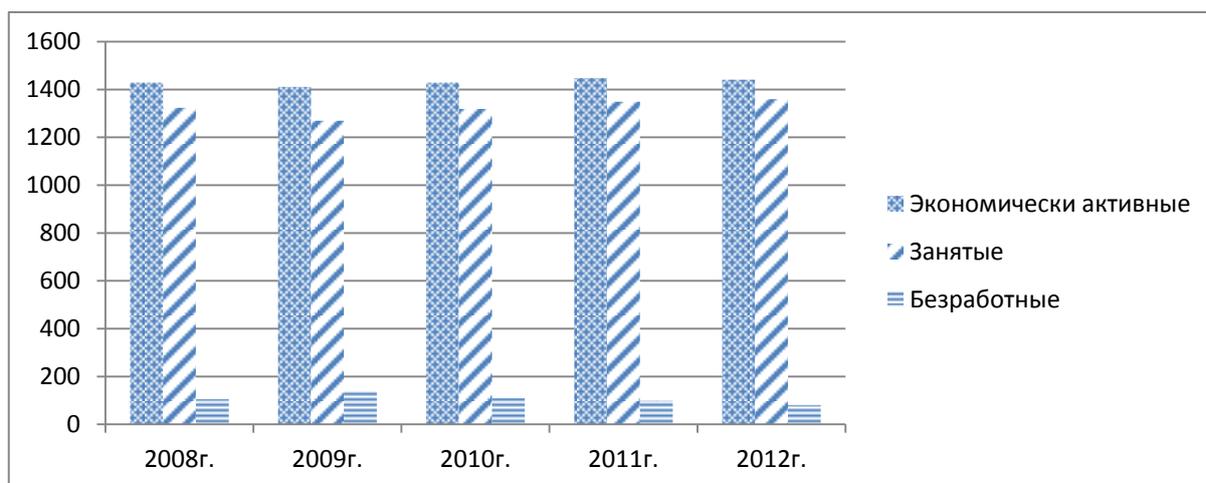


Рисунок 2.3 – График статистических данных о занятости и безработице в Новосибирской области (2008-2012гг., тыс. чел.)

Существенную роль в формировании занятости населения играет образование. Современные ученые отмечают, чем выше уровень образования человека, тем выше его экономическая активность и он более востребован на рынке труда. Такая закономерность характерна для России в целом и для СФО и Новосибирской области в частности. По данным Федеральной службы государственной статистики [134], на сегодняшний день наименьший процент безработных наблюдается среди лиц, имеющих высшее профессиональное образование. Распределение численности безработных в России по уровню образования в 2012 году представлено на рисунке 2.4.

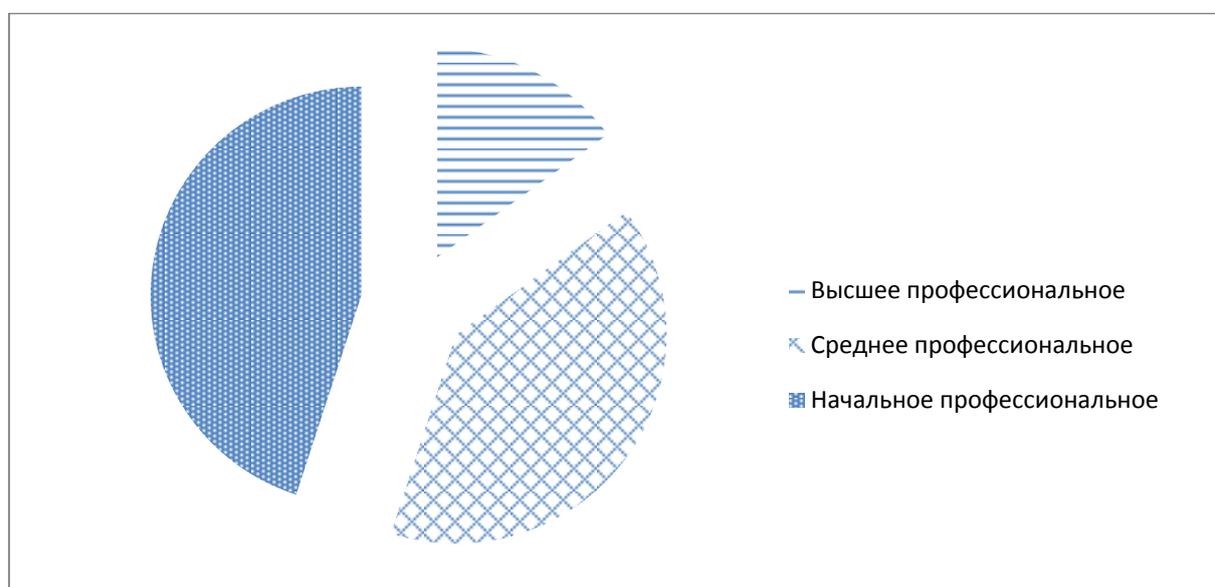


Рисунок 2.4 – Распределение численности безработных по уровню образования (2012г.)

По данным Министерства труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области, с 1 января по 16 августа 2013 г. в Новосибирские центры занятости населения (далее – центры занятости) обратились за содействием в поиске подходящей работы 62,9 тыс. человек. Наибольший процент уволенных среди признанных безработными за последнее время отмечается в оптовой и розничной торговле; автотранспортной и отрасли оказания бытовых услуг – 19,6%; обрабатывающих производствах – 15,1%; в сфере операций с недвижимостью, аренды и пре-

доставления услуг – 9,8%; в сельском хозяйстве – 8,9%; производстве и распределении электроэнергии, газа и воды; образовании – по 7,8%; государственном управлении и обеспечении военной безопасности, обязательном социальном обеспечении – по 7,3%; транспорте и строительстве – по 5,6%; учреждениях здравоохранения и предоставления персональных услуг – 4,2%; предоставлении прочих коммунальных и социальных услуг – 3,9%; финансовой деятельности – 2,2%; гостиницах и ресторанах – 1,7%; предприятиях по добыче полезных ископаемых – 0,6%.

В августе 2013 г. в области зарегистрированы 14,5 тыс. безработных граждан, из них: лица предпенсионного возраста – 12,4 %; инвалиды – 13,2%; женщины – 50,2%; молодежь в возрасте от 16 до 18 лет – 0,4%; освобожденные из учреждений, исполняющих наказание – 0,4%; уволенные с военной службы и члены их семей – 0,2%. Высшее образование имеют не более 19 % безработных. Уровень зарегистрированной безработицы по области на этот период составил 1,0%.

Современные экономисты [35] придерживаются мнения, что появление безработицы, проявляющееся в несоответствие на рынке, когда предложение труда превышает спрос на него, является естественной и неотъемлемой частью всей экономики в целом. Основными видами безработицы считаются фрикционная, структурная и циклическая.

Фрикционная безработица связана с меняющимся характером рынка труда, из-за которого происходит добровольный переход работников из категории занятых в категорию безработных и наоборот. Структурная безработица вызвана несоответствием профессиональной подготовки работников требованиям и спросу на рынке труда. Циклическая безработица возникает при спаде производства и снижении инвестиций в экономику и отражает превышение предложения рабочей силы над спросом в период экономической нестабильности.

Обеспечение конкурентоспособности специалистов будет способствовать уменьшению безработицы. Так рост факторной конкурентоспособности, оказывает положительное влияние на снижение фрикционной безработицы. Для умень-

шения структурной и циклической безработицы, необходим рост структурной и ситуационной конкурентоспособности.

Именно в повышении качества образования и уровня конкурентоспособности специалиста мы видим улучшение ситуации занятости на рынке труда. Повышение уровня конкурентоспособности дает возможность молодым специалистам быть более успешными при трудоустройстве. В свете этого реализация концепции непрерывного образования будет способствовать развитию рынка труда и стратегических целей, направленных на развитие экономики страны.

Негативное влияние на подготовку квалифицированных специалистов оказывает демографическая ситуация в России. Демографический фактор существенно влияет на ситуацию на рынке профессионального образования, что вызывает озабоченность со стороны государства.

Согласно переписи, на 1 января 2011 г. в России проживает 142,9 млн человек, что на 985,5 тыс. человек больше, чем в 2010 г., что объясняется улучшением общей ситуации в стране вследствие принятия Правительством РФ мер по повышению уровня рождаемости. Однако общий рост численности населения не сопровождается тем же приростом количества школьников в возрасте 17 лет (абитуриентов). В период с 2005 по 2010 гг. общее количество учеников 11 классов сократилось более чем на 30% (с 2400 до 1676 тыс. человек). По оценкам специалистов, к 2016 г. численность студентов сократится примерно на 27-30% (с 7050 до 5133 тыс. человек), а число студентов первых курсов в период 2010–16 гг. – на 20% (282,6 тыс. человек).

В последние годы для молодых кадров ситуация на рынке труда складывается очень напряженно. Именно молодежная безработица начинает превалировать, растет ее продолжительность и масштабы. Причем эта ситуация характерна и для России в целом и для Новосибирской области в частности.

Важная роль в процессе формирования конкурентоспособных специалистов отводится образованию.

Так, общее количество студентов, обучающихся в вузах России, к 2012 г. составило 7049,8 тыс. (493 студента на 10000 жителей), включая: очной формы (3073,7 тыс.), очно-заочной (вечерней – 304,7 тыс.), заочной (3557,2 тыс.), экстерната (114,1 тыс.). Женщин – 4030,1 тыс. человек. В гендерном эквиваленте это соотношение 57% на 43% в пользу женского пола. Рекордный рост численности студентов отмечен в 2008-09 учебном году – 7513 тыс. человек. На 10 тыс. жителей страны в этот рекордный период пришлось 529 студентов вузов. В настоящее время Россия занимает первое место в мире по числу образованных людей [88]. Но в 2009–10 учебном году число студентов сократилось на 94 тыс. человек (в том числе на 79 тыс. человек в государственных вузах).

В 2010–11 гг. в России насчитывалось 1115 вузов, в том числе 653 государственных. Среди них 349 университетов, 176 академий, 128 институтов, более 1500 высших учебных заведений, причем в государственных обучается подавляющее большинство студентов – 5848,7 тыс., в негосударственных значительно меньше – 1201,1 тыс. студентов.

Основные показатели состояния высшего профессионального образования по России, Сибирскому федеральному округу и Новосибирской области и прогноз по Российской Федерации до 2020 г. [155] представлены в Приложениях А, Б, В, Г, Д.

Демографические проблемы в России оказывают негативное влияние на численность обучающейся молодежи в дневных общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального образования, среднего и высшего профессионального образования, сокращая количество специалистов, необходимых для современного рынка труда. Многие современные экономисты отмечают негативное влияние демографической ситуации в стране на процессы формирования и развития интеллектуального потенциала населения [106].

Согласно статистическим данным, в 2013–2014 учебном году количество обучающихся в учреждениях НПО, СПО и ВПО по России составляет 5052, 5 тыс. человек, что на 858,7 тыс. человек меньше в сравнении с 2009–2010 учебным го-

дом. По НСО этот показатель уменьшился в 2013–2014 учебном году на 21,8 тыс. человек относительно 2009–2010 учебного года и составил 111,9 тыс. человек.

Что касается системы общего образования, согласно данным государственной статистической отчетности, по прогнозам, к 2013–2014 учебном году численность учащихся общеобразовательных учреждений относительно 2009–2010 учебного года увеличится по России на 577,7 тыс. человек, по НСО – на 10,5 тыс. человек, т.е. на 4%. Эти явления отмечаются в связи с ростом рождаемости в Российской Федерации с начала 2000-х гг.

Общая численность учащихся дневных государственных общеобразовательных учреждений, дневных учреждений НПО, дневных государственных учреждений СПО, студентов очного обучения государственных учреждений ВПО и прогноз до 2014 года представлены в Приложении А.

Численность выпускников 9-х классов учреждений общего образования по сравнению с 2006 в 2013 г. уменьшилась по России на 351,6 тыс. человек, т.е. на 23%, по НСО – на 4,3 тыс. человек, т.е. на 16%. Численность выпускников 11-х классов за этот же период уменьшилась по России на 411,5 тыс. человек, т.е. на 34%, по НСО – на 7,5 тыс. человек, т.е. на 35%. Численность выпускников 9-х и 11-х классов дневных государственных общеобразовательных учреждений по субъектам РФ представлена в Приложении Б. Численность выпускников 11-х классов дневных общеобразовательных учреждений НСО представлена на рисунке 2.1 и в таблице 2.1

Таблица 2.1 – Численность выпускников 11-х классов дневных общеобразовательных учреждений по НСО

Год	2006/07	2007/08	2008/09	2009 /10	2010/11	2011/12	2012/13
Кол-во выпускников по НСО (тыс. чел.)	22005	20275	17390	15668	13929	13846	13278

Отмечается неуклонное сокращение численности поступающих в учреждения профессионального образования разных уровней.

Так, прием в учреждения начального профессионального образования сократился с 2006 до 2013 г. по России на 104,1 тыс. человек (на 18%), по НСО – на 2,9 тыс. человек (на 23%).

В учреждения среднего профессионального образования прием сократился с 2006 до 2013 г. по России на 137,4 тыс. человек (на 26 %), по НСО – на 3,7 тыс. человек (на 29%).

В учреждения высшего профессионального образования прием сократился с 2006 до 2013 г. по России на 162,8 тыс. человек (на 22%), по НСО – на 5,7 тыс. человек (на 27%).

Данные приема учащихся в дневные учреждения НПО, СПО и ВПО по субъектам Российской Федерации представлены в Приложении В.

Выпуск всеми учреждениями среднего профессионального образования России составил в 2006 г. 492,6 тыс. человек; по НСО – 9,9 тыс. человек. В 2013 г. выпуск этими учреждениями сократился по России на 97,6 тыс. человек (на 20%) и составил 395 тыс. человек, по НСО выпуск сократился на 2 тыс. человек (на 21 %) и составил 7,9 тыс. человек.

Что касается учреждений высшего профессионального образования, то с 2006 до 2011 г. количество выпускников увеличивалось. Так, в 2006 г. выпуск учреждениями ВПО по России составил 566,4 тыс. человек, к 2011 г. увеличился на 63,4 тыс. человек (на 11%) и составил 629,8 тыс. человек. По НСО выпуск в 2006 г. был 16 тыс. человек, к 2011 г. увеличился на 2 тыс. человек (на 12%) и составил 18 тыс. человек. По прогнозам, выпуск учреждениями высшего профессионального образования будет сокращаться, так как прием в учреждения ВПО с 2008 г. тоже сокращается. Выпуск по России в 2013 г. составил 556,7 тыс. человек, по НСО – 15 тыс. человек.

Данные о выпуске учреждениями НПО, СПО и ВПО по субъектам Российской Федерации представлены в Приложении Г.

Спрос на высшее образование начал расти с 1990-х гг., особенно по финансово-экономическим, юридическим, социологическим направлениям. Многие вузы, в том числе технические, использующие исключительно платную форму обуче-

ния, стали готовить специалистов этих профилей, но при этом возникали вопросы качества подготовки специалистов и угрозы их перепроизводства.

Практически 90% вузов готовят экономистов, управленцев и юристов. Конкурентная стратегия этих вузов свелась к снижению цены обучения. По инициативе Президента России будет сокращено, в первую очередь, количество коммерческих вузов, некоторые из них сменяют профиль, а другие перейдут в категорию средних специальных. Количество вузов с 1115 (в 2010 г.) планируется довести до 770 в 2016 г. [88].

Одновременно со снижением количества выпускников школ и возросшей привлекательностью высшего образования существенно сократилось количество обучающихся по программам среднего профессионального образования.

Статистика свидетельствует, что сегодня спрос на технические направления подготовки в системе высшего профессионального образования в 2-3 раза ниже, чем на гуманитарные [134], тогда как до 2008 г. существенной разницы не наблюдалось. Так, в 2005 г. спрос (конкурс заявлений на 100 мест) составлял на физику-математику 3,1 человека на место; на естественные направления – 3,3; на социальные и экономические всего 2,5 человека на место.

В период 2004–2010 гг. количество выпускников вузов достигло двойного сокращения: с 18,0 тыс. человек по физико-математическим направлениям до 9,7 тыс. человек). И, напротив, количество выпускников гуманитарных специальностей составило в 2004 г. – 144,7, в 2010 г. уже 178,9 тыс. человек. Конкурс на гуманитарных направлениях в государственных вузах превышал 10 человек на место.

Совершенствование системы высшего профессионального образования невозможно без постоянного мониторинга тенденций развития. *Особенно актуальным это становится в настоящее время в связи с интенсивным развитием науки и техники и необходимостью укрепления связи между знаниями, получаемыми в вузе, и знаниями, востребованными обществом. Такая связь осуществима при формировании результата обучения на уровне компетенций.*

При формировании набора профессиональных компетенций целесообразно использовать перечень основных научно-технических направлений и тенденций их развития. Такой подход обусловлен тем, что должно выдерживаться соответствие между содержанием и технологиями образования и современными тенденциями развития научных исследований и разработок по направлению (специальности) подготовки.

Необходимо подчеркнуть, что качество образования, профориентационная деятельность и в целом весь образовательный процесс, построенный на интеграции образования и рынка труда (профориентационные и интеграционные факторы), способствуют формированию конкурентных преимуществ молодых специалистов. Для повышения уровня инженерной подготовки в высших учебных заведениях принципиальное значение приобретает триединство: теоретические знания, профессиональная компетентность и получение опыта на стадии обучения. В технических вузах необходимо внедрение интегрированных систем образования, которые базируются на сочетании обучения студента в вузе с работой на профильном предприятии. Эти системы должны обеспечить непрерывное обучение и поддержание инженерного образования на уровне современных требований.

К достоинствам интегрированных систем, как особой формы обучения, следует отнести участие студентов в производственных процессах на ведущих предприятиях, в конструкторских бюро и научно-исследовательских организациях. Этим достигаются высокий уровень профессиональной подготовки и компетентности для осуществления определенных видов практической деятельности [89].

В «Обзоре инновационной политики Российской Федерации 2011» [156], подготовленном ОЭСР совместно с Министерством образования и науки России, отмечены высокий общий уровень образования россиян и развитость определенных областей науки и технологий, но в то же время низкий уровень инновационной активности на предприятиях, недостаток конкуренции и неэффективная инфраструктура.

Несмотря на то, что в России имеет распространение глубокое фундаментальное образование, выпускники – специалисты с широкой, но не конкретной

профессиональной подготовкой не слишком востребованы отечественной промышленностью. Как мы уже говорили, многие работодатели утверждают, что нынешнее инженерное образование не вполне отвечает потребностям экономики. Современной экономике нужны инженеры под конкретное производство – технологи, конструктора, профессиональные организаторы производства.

Принимая во внимание современные тенденции развития профессионального образования, можно выявить ключевые проблемы рынков труда и образования.

С 2006 г. снижается общая численность обучающихся на всех ступенях профессионального образования как по России в целом, так и по Новосибирской области в отдельности.

Так, численность выпускников 9-х и 11-х классов учреждений общего образования в целом сохраняет тенденции к уменьшению. Прием в профессиональные учреждения разного уровня в целом за последние несколько лет также сокращается.

Анализируя статистические данные, необходимо отметить, что в последние годы продолжается снижение выпуска и приема начальных профессиональных и средних профессиональных учебных заведений. Выпуск высших учебных заведений не сокращается только за счет набора в предшествующие годы. Это говорит о том, что через несколько лет выпуск специалистов всех уровней профессиональной подготовки существенно сократится как в Новосибирской области, так и в СФО и России в целом.

Анализ проходных и средних баллов ЕГЭ абитуриентов позволяет сделать вывод, что в вузы приходят школьники с очень низким уровнем подготовки по естественнонаучным дисциплинам. Тенденция к снижению качества подготовки абитуриентов вызывает тревогу у многих отечественных экономистов [63]. Несмотря на то, что на многих направлениях конкурс значительный, зачастую зачисляются «случайные» люди, стремящиеся занять вакантное бюджетное место.

По данным статистики, начальное профессиональное образование менее востребовано по сравнению со средним специальным и высшим. В течение всего периода социально-экономических преобразований неуклонно сокращаются коли-

чество учебных заведений, готовящих специалистов высокой квалификации, и численность учащихся в них.

Решить проблему подготовки кадров, имеющих профессиональное образование, возможно путем создания интегрированных программ обучения в учреждениях СПО и ВПО. Создание кластеров непрерывного образования позволит готовить специалистов высокого уровня для высокотехнологичных отраслей производства и тем самым решить проблему снижения количества абитуриентов в учреждениях СПО и ВПО, связанную с общим демографическим спадом.

Для этого представляется важным проанализировать предложения работодателей и сравнить их с пожеланиями студентов. Этим мы и займемся в следующей главе.

2.2 Анализ ключевых компетенций и системы профессиональной подготовки конкурентоспособного специалиста

В последние годы после вступления России в европейское образовательное пространство и в соответствии с Болонским соглашением был осуществлен ряд мероприятий для улучшения качества, облегчения доступа и повышения экономической эффективности профессионального образования путем смены квалификационного подхода на компетентностно-ориентированный. Именно по этому принципу строятся федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) третьего поколения, которые ставят перед профессиональными учебными заведениями задачу формирования у выпускников универсальных и профессиональных компетенций [58].

Для успешной деятельности предлагается формировать трудовой потенциал специалиста не только на основе профессиональных компетенций. Следовательно, модель целостной социально-профессиональной компетентности специалиста должна включать *профессиональные, социальные, коммуникативные, информационные, организационные, общекультурные компетенции. Особую роль при*

формировании конкурентоспособного специалиста играет способность индивида к самообразованию и саморазвитию.

Для определения ключевых компетенций, отражающих наиболее значительные характеристики специалиста, было изучено все многообразие видов компетенций, встречающихся в научной литературе, и проведен опрос экспертов (Приложение Е). Перед экспертами были поставлены определенные задачи:

- определить ключевые компетенции, отражающие наиболее значимые характеристики трудового потенциала специалиста, обеспечивающие его конкурентоспособность;
- провести ранжирование, по степени значимости, компетенций, влияющих на компоненты трудового потенциала для формирования определенного уровня конкурентоспособности;
- провести анализ эффективности системы профессиональной подготовки специалистов.

Выявив мнение работодателей, был определен набор ключевых компетенций, влияющих на формирование трудового потенциала конкурентоспособного специалиста. В подтверждение того, что мнения экспертов согласованны, рассчитаем коэффициент конкордации по формулам (2.1, 2.2) [92]:

$$W = \frac{12S}{m^2(n^3 - n) - m \sum_{j=1}^m T_j}, \quad (2.1)$$

где m – количество экспертов ($m=5$);

n – количество ранжируемых характеристик ($n=5$);

T_j – вспомогательная величина, определяемая количеством связанных рангов.

$$S = \sum_{i=1}^n \left\{ S_i - \frac{1}{2} m(n+1) \right\}^2, \quad (2.2)$$

где S_i – сумма рангов.

Коэффициент конкордации W получился равным 0,5. При этом значении различия в оценках экспертов не существенны, если выполняется неравенство $m \cdot (n-1) \cdot W \geq \chi^2$. В нашем случае – $5 \cdot (6-1) \cdot W = 12,5$, что превышает табличное значение $\chi^2=11,1$ [80]. Таким образом, экспертные оценки взаимно непротиворечивы.

Далее с помощью опроса было произведено ранжирование данных компетенций по степени значимости для профессорско-преподавательского состава вуза и работодателей. Было опрошено 235 человек из числа профессорско-преподавательского состава академии, в генеральную совокупность вошли штатные сотрудники (объем генеральной совокупности = 600). Из числа руководителей новосибирских предприятий и организаций различных форм собственности было опрошено 170 человек: в генеральную совокупность работодателей вошли предприятия и организации, с которыми сотрудничает академия (объем генеральной совокупности = 300). Для определения выборки исследования при собственно случайном отборе использовалась формула (2.3) [64]:

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot P \cdot g}{N \cdot \Delta^2 + t^2 \cdot P \cdot g}, \quad (2.3)$$

где n – количество человек, которое необходимо опросить;

N – объем генеральной совокупности;

t – коэффициент доверия (при доверительной вероятности 95% равен 1,96);

P, g – величины, отражающие соотношение мужчин и женщин, в нашем исследовании каждому присвоено значение 0,5 (при определении необходимого числа выборки при бесповторном отборе, для доли, при известной численности генеральной совокупности и заданных коэффициенте доверия и предельной ошибке выбрано максимальное значение дисперсии $(P \cdot q) = 0,25$);

Δ – предельная ошибка репрезентативности, для данного исследования она равна 0,05 (5%).

Первое, подставив в формулу (2.3) необходимые значения, получим необходимый объем выборки работодателей:

$$n = \frac{300 \cdot 1,96^2 \cdot 0,25}{300 \cdot 0,05^2 + 1,96^2 \cdot 0,25} = \frac{288,12}{0,75 + 0,9604} = \frac{288,12}{1,710} = 168 \text{ чел.}$$

Второе, подставив в формулу необходимые значения, получим необходимый объем выборки профессорско-преподавательского состава вуза:

$$n = \frac{600 \cdot 1,96^2 \cdot 0,25}{600 \cdot 0,05^2 + 1,96^2 \cdot 0,25} = \frac{576,2}{1,5 + 0,9604} = \frac{576,2}{2,46} = 234 \text{ чел.}$$

При полученном значении n , объем выборки является репрезентативным. Распределение компетенций приведено в таблице 2.2

Таблица 2.2 Ранжирование ключевых компетенций по степени значимости для профессорско-преподавательского состава вуза и работодателей

Группа компетенций	Ключевые компетенции	Ранг оценки работодателями	Ранг оценки преподавателями
I Профессиональные	Умение формировать и решать профессиональные задачи	5	2
	Наличие знаний по специальным дисциплинам, необходимым в профессиональной деятельности	3	1
	Наличие практических навыков в профессиональной деятельности	1	3
	Знание иностранного языка	2	4
	Способность внедрять новации в профессиональную деятельность	4	5
II Социальные	Умение формировать систему общечеловеческих ценностей, норм и правил	4	1
	Социальная ответственность	5	4
	Владение правилами этикета	3	5
	Умение строить отношения с людьми	1	2
	Умение прислушиваться к интересам общества	2	3

Продолжение таблицы 2.2

Группа компетенций	Ключевые компетенции	Ранг оценки работодателями	Ранг оценки преподавателями
III Коммуникативные	Грамотная речь	2	5
	Умение аргументировать свою позицию	4	4
	Умение работать в команде	1	1
	Владение навыками ораторских приемов и публичных выступлений	3	2
	Коммуникабельность	5	3
IV Информационные	Знание современных информационных технологий	4	3
	Наличие навыков работы с информацией различного характера	5	4
	Наличие общих навыков работы с компьютером	1	2
	Знание специальных компьютерных программ для принятия управленческих решений	2	1
	Умение анализировать и отбирать необходимую информацию	3	5
V Самообразование	Наличие способностей к саморазвитию и самообразованию	1	1
	Наличие способности объективно оценивать свои возможности	4	5
	Владение основами самодисциплины	3	3
	Наличие навыков планирования собственной деятельности	2	4
	Осознание значимости непрерывного образования	5	2
VI Организационные	Наличие организаторских способностей	1	2
	Наличие способности к принятию решений	5	4
	Самостоятельность	4	3
	Наличие навыков разрешения конфликтов	3	5
	Наличие способности справляться с большим количеством дел	2	1
VII Общекультурные	Знание культуры и традиций своей страны и других стран	3	2
	Умение прислушиваться к интересам общества	2	1
	Способность к самоопределению в мире культуры	4	3
	Способность ориентироваться в различных сферах социальной и профессиональной жизни	1	5
	Знание основ духовно-нравственных отношений и общественных явлений и умение практически применять их в системе социальных отношений	5	4

Данный опрос свидетельствует о том, что необходимые компетенции по-разному оцениваются преподавателями и работодателями. Это обстоятельство необходимо учитывать при разработке методики оценки уровня конкурентоспособности для более точного расчета весовых коэффициентов определенных компетенций. Именно интегрированный подход к учету мнений профессорско-преподавательского состава вуза и представителей реального сектора экономики позволит не только объективно оценивать уровень конкурентоспособности, но и комплексно подойти к разработке механизма воспроизводства трудового потенциала конкурентоспособных кадров для современного рынка труда.

Для совершенствования механизма взаимодействия субъектов профессионально-образовательного пространства и рынка труда представляется очень важным изучение мнений студентов и работодателей по вопросу качества подготовки специалистов. В условиях острой конкуренции на рынке труда современному выпускнику необходимо обладать определенными конкурентными преимуществами, для того, чтобы претендовать на рабочее место с достойной заработной платой. В связи с этим при разработке механизма воспроизводства трудового потенциала конкурентоспособных специалистов были учтены мнения работодателей по поводу наличия у выпускника необходимых компетенций и важности совместных мероприятий. После анализа мнений студентов и работодателей было проведено сопоставление полученных результатов. Было опрошено 170 руководителей новосибирских предприятий и организаций различных форм собственности и 450 студентов 4-5 курсов. В генеральной совокупности студентов учитывались обучающиеся по очной форме (объем генеральной совокупности = 3500). Для определения выборки исследования при собственно случайном отборе использовалась формула (2.3) [64]. Подставив в формулу (2.3) необходимые значения, получим необходимый объем выборки студентов:

$$n = \frac{3500 \cdot 1,96^2 \cdot 0,25}{3500 \cdot 0,05^2 + 1,96^2 \cdot 0,25} = \frac{3361,40}{8,75 + 0,9604} = \frac{3361,40}{9,7104} = 346 \text{ чел.}$$

При полученном значении n , объем выборки является репрезентативным.

Исследование проходило в три этапа. На первом этапе было определено, по каким вопросам необходимо получить и сопоставить мнения студентов и работодателей. Наиболее интересными представлялись мнения о качестве подготовки в вузе и характеристиках молодых специалистов, а также о том, какие формы взаимодействия предпочтительнее для современных работодателей.

На втором этапе проводилось анонимное анкетирование: указывались только курс и специальность, если отвечали студенты, и должность и предприятие, если на вопросы отвечали представители реального сектора экономики. Образцы анкет представлены в Приложениях Ж, З.

На третьем этапе анализировались результаты анкетирования и сопоставлялись варианты ответов на одинаковые вопросы разных категорий опрошенных.

Рассмотрим результаты полученного исследования. Чуть больше половины (52%) опрошенных работодателей уровень подготовки современного выпускника вуза оценивают как удовлетворительный, 36% – как хороший, 8% – как отличный, 4% считают данный показатель неудовлетворительным. В то же время 16% студентов старших курсов считают уровень своих знаний отличным, 62% – хорошим, 19% – удовлетворительным и 3% – неудовлетворительным. Как видно, большинство студентов удовлетворено качеством своих знаний, тогда как производственники другого мнения по этому вопросу.

Как показывают результаты анкетирования, 74 % студентов вузов уверены в том, что высшее образование необходимо для дальнейшего карьерного роста, 30% – для повышения социального статуса, а 36% заявили, что для них важнее получение достойной заработной платы. Мнения работодателей на этот счет практически совпадают с мнением студентов.

После окончания учебного заведения 84% молодых людей планируют работать по полученной специальности, однако фактически по специальности трудоустраиваются не более 65%.

Работодатели отдают предпочтение выпускникам с дипломом специалиста (40%), 16% – магистра и только 8% работодателей выделяют бакалавров. Для 36% работодателей наличие высшего образования не обязательно.

Что касается социальных гарантий, то их готовы предложить 72% руководителей, столько же – перспективы карьерного роста, 36% опрошенных респондентов готовы вкладывать финансы предприятия в обучение молодого специалиста и лишь 4% согласны оплачивать служебное жилье. А между тем, наличие социального пакета волнует лишь 15% студентов, тогда как оплата жилья и карьерный рост являются важной мотивацией для большого количества молодых специалистов. Доля молодых людей, желающих постоянно повышать уровень своих знаний, довольно высока и составляет 36%. Руководители современных предприятий рассматривают возможности карьерного роста, но система кадрового резерва внедрена лишь на 36% предприятий, на 64% она отсутствует.

Что касается уровня заработной платы, то пятая часть (20%) опрошенных руководителей предлагают 10-15 тыс. руб., 61% готовы платить на первоначальном этапе 15-25 тыс. руб., 15% согласны поднять зарплату до 35 тыс. руб., и 4% озвучивают зарплату 35 тыс. руб. и более. В то же время только 4% студентов готовы работать за 10-15 тыс. руб., остальные хотели бы получать за свой труд свыше 20-25 тыс. руб.

Следует констатировать, что далеко не все работодатели готовы удовлетворить завышенные запросы молодых специалистов, и считают, что многие не совсем объективно оценивают свои профессиональные компетенции.

Принимая решение о приеме на работу молодого специалиста, работодатель предполагает наличие у него определенных компетенций: 39% работодателей на первое место ставят личностные характеристики потенциального работника (исполнительность, коммуникабельность, способность к самообразованию, целеустремленность, ответственность и т.д. Почти треть 35% важными считают профессиональные качества (знание основ профессии, компьютерных технологий, умение работать со специальным оборудованием и т.д.), 24% предпочитают деловые характеристики (умение принимать решение, налаживать деловые связи, добиваться поставленных целей, наличие навыков делового этикета и т.д.). Интересно мнение студентов на этот счет: 58% самыми важными считают профессиональные компетенции, 25% ставит на первое место личностные характеристики и 17% –

деловые. Как видно, большинство студентов делает ставку на профессионализм, в то время, как для многих работодателей этот критерий не является решающим.

Основным показателем большинство студентов и работодателей считают наличие опыта работы, на втором месте – наличие диплома по специальности. Результаты анализа основных характеристик, важных при приеме на работу, представлены в таблице 2.3.

Таблица 2.3–Распределение ответов на вопрос об основных характеристиках молодого специалиста

Варианты ответов на вопрос: «Какие основные характеристики важны, по Вашему мнению, для работодателя при приеме на работу молодого специалиста (ранжируйте по степени важности: на первом месте самый важный)»	Студенты (%)	Руководители предприятий (%)
Наличие диплома по специальности	29	19
Наличие опыта работы	41	47
Отличные теоретические знания	14	11
Хорошие рекомендации вуза	4	8
Средний балл диплома	5	2
Готовность к продолжению обучения	7	13
Итого:	100%	100%

Как видно из таблицы, мнения практически совпадают. При этом важно отметить, что большинство работодателей при приеме на работу отдают предпочтение специалистам с опытом работы. Отсюда парадокс: работодателю нужны специалисты с опытом работы, а студенту, если у него нет опыта, могут отказать в трудоустройстве. На наш взгляд, эту проблему можно решить путем организации производственных практик: студент получает опыт, а работодатель готовит для себя квалифицированного специалиста.

Обозначив в первой главе ключевые компетенции, представляется необходимым провести их оценку с позиций работодателей и студентов. Наибольший интерес представляли компетенции, формирующиеся под воздействием факторов, влияющих на повышение уровня конкурентоспособности. Компетенции оценивались по 5-балльной шкале (таблица 2.4).

Таблица 2.4 – Оценка качеств, способствующих повышению уровня конкурентоспособности молодого специалиста

Варианты ответа на вопрос: «Какие, по Вашему мнению, компетенции наиболее способствуют повышению уровня конкурентоспособности молодого специалиста?»	Студенты (средний балл)	Руководители (средний балл)
Умение формировать и решать профессиональные задачи	4,1	4,8
Наличие практических навыков	3,9	4,6
Знание иностранного языка	4,7	4,1
Знание современных информационных технологий	4,3	4,5
Наличие навыков работы с компьютером	4,7	4,8
Наличие способностей к саморазвитию и самообразованию	4,1	4,6
Умение работать в команде	3,9	4,8
Коммуникабельность	4,1	3,5
Наличие способности к принятию решений	4,2	4,6
Самостоятельность	3,8	4,5
Способность внедрять новации	4,2	4,8
Социальная ответственность	4,1	4,3

Изучив данные таблицы, можно сделать вывод, что для работодателей умение работать в команде более значимый показатель, чем для студентов, остальные качества оценены примерно одинаково.

В связи с развитием новых подходов к инженерному образованию необходимым становится выделение компетенций инженера на основе компетентностно-квалификационного подхода [68]. Изучив мнение экспертов о степени значимости ключевых инженерных компетенций, проведем ранжирование с позиции работодателей. Распределение компетенций приведено в таблице 2.5

Таблица 2.5 – Ранжирование ключевых инженерных компетенций по степени значимости для работодателей

Ключевые инженерные компетенции	Ранг оценки
Знание естественных и фундаментальных инженерных наук	2
Способность к исследованию и решению комплексных инженерных задач	4
Способность к проектированию и разработке инженерных решений	1
Умение анализировать, интерпретировать и синтезировать информацию	6
Знание современного инструментария и инженерных методик для ведения комплексной инженерной деятельности	5

Продолжение таблицы 2.5

Ключевые инженерные компетенции	Ранг оценки
Понимание вопросов охраны здоровья и безопасности людей при ведении комплексной инженерной деятельности	8
Понимание последствий инженерных решений в социальном контексте	7
Знание стандартов и правил, соответствующих области специализации	10
Способность вести творческий поиск в рамках инженерной профессии	9
Осознание необходимости и способность к обучению в течение всей жизни	3

Далее проводилось исследование системы взаимодействия предприятий и высших учебных заведений, результаты которого показали, что только 32% работодателей регулярно сотрудничают с вузами, 30% осуществляют эту деятельность только когда появляется потребность в молодых специалистах, 36% не считают это необходимым. Взаимодействие с вузами работодатели осуществляют в следующих формах:

- на первом месте – практика на предприятии (60% числа всех респондентов);
- на втором – содействие в трудоустройстве выпускников вуза и прохождение на базе вуза курсов повышения квалификации (20%);
- на третьем – руководство дипломным проектированием и участие в учебном процессе (16%);
- на четвертом месте – участие в Ярмарках вакансий и Днях карьеры вуза, а также руководство научно-исследовательской деятельностью студентов (12%);
- на пятом месте – участие в разработке и составлении учебных планов и программ вуза (8% респондентов).

Очевидно, что работодатели недооценивают участие в совместных мероприятиях (участие в учебном процессе, составление совместных программ и рабочих планов), а ведь это могло бы способствовать повышению качества подготовки специалистов. Работодатели не принимают участие и в мероприятиях со школьниками, хотя и признают значимость ранней профориентационной работы.

Результаты опроса показали, что лишь 25% уверены в возможности удачного трудоустройства, более 45% студентов невысоко оценивают свои шансы трудоустройства, а 30% не рассчитывают на получение работы по специальности. Более 85% опрошенных студентов считает, что для удачного трудоустройства им необходимо дополнительное образование. Многие респонденты планируют пройти профессиональную переподготовку или получить второе высшее образование. Сравнительная характеристика ответов студентов на дополнительные вопросы работодателей приведена в таблице 2.6.

Таблица 2.6 – Сравнительная характеристика ответов студентов и работодателей на вопросы анкеты

Вопрос	Варианты ответов	Студенты (%)	Работодатели (%)
Как Вы оцениваете уровень знаний, получаемых в вузе?	<ul style="list-style-type: none"> • отличный • хороший • удовлетворительный • неудовлетворительный 	16 62 19 3	4 36 52 4
Для чего, по Вашему мнению, нужно высшее образование? (возможно несколько вариантов ответа)	<ul style="list-style-type: none"> • для будущей карьеры • для получения достойной зарплаты • для повышения социального статуса • для реализации творческих планов • высшее образование не нужно 	74 36 30 3 0	68 32 44 8 4
Какая заработная плата устроила бы Вас, как молодого специалиста, при устройстве на работу?	<ul style="list-style-type: none"> • 10 000-20 000 руб. • 20 000-30 000 руб. • 30 000-40 000 руб. • 45 000 руб. и более 	3 35 32 30	20 61 15 4
Что, по Вашему мнению, послужит стимулом для трудоустройства молодого специалиста на предприятие при низкой заработной плате? (ранжируйте по степени важности: на первом месте самый важный)	<ul style="list-style-type: none"> • полный социальный пакет • оплата жилья или предоставление служебной квартиры • возможность карьерного роста • оплата дальнейшего обучения 	10 15 24 0	72 4 72 36
Считаете ли Вы, что для повышения конкурентоспособности необходимо начинать работать по профилю получаемой специальности уже в студенческие годы?	<ul style="list-style-type: none"> • да, конечно • нет, залог успеха – это отличные теоретические знания • главное – это активная общественная деятельность 	84 6 10	96 2 2

Продолжение таблицы 2.6

Вопрос	Варианты ответов	Студенты (%)	Работодатели (%)
Ранжируйте по степени важности группы компетенций, необходимые для выпускника вуза (на первом месте – самый важный)	• деловые (умение принимать решение, налаживать деловые связи, добиваться поставленных целей, наличие навыков делового этикета и т.д.)	17	26
	• личностные (исполнительность, коммуникабельность, способность к самообразованию, целеустремленность, ответственность и т.д.)	25	39
	• профессиональные (знание основ профессии, компьютерных технологий, умение работать на специальном оборудовании и т.д.)	58	35
Как, на Ваш взгляд, можно улучшить качество подготовки в вузе? (возможно несколько вариантов ответа)	• привлекать к учебному процессу в вузе представителей реального сектора экономики	35	68
	• увеличить количество часов на получение студентами практических навыков	32	68
	• скорректировать учебные программы с учетом пожеланий работодателей	34	40
	• проводить для студентов дополнительные тренинги по развитию деловых и коммуникативных навыков	42	20

Рассмотрев данные проведенного анкетирования, следует отметить следующее:

– современному работодателю нужны специалисты с опытом работы, при этом обе категории опрошенных отмечают важность наличия опыта работы уже в студенческие годы;

– условия трудоустройства, предлагаемые работодателями, отличаются от запросов молодого специалиста;

– наличествует профессиональная дезориентация молодежи, зачастую не имеющей доступа к достоверной информации о рынке труда и принимающей решение о будущей образовательной карьере, исходя из отрывочных сведений и интуиции.

В этой ситуации важно, чтобы при организации мероприятий по взаимодействию субъектов профессионально-образовательного пространства и рынка труда учитывались мнения всех участников.

Анализ статистических данных, результатов анкетирования и опросов руководителей предприятий и профессорско-преподавательского состава вузов позволил выявить ряд определенных проблем в сфере образования и рынка труда:

- отсутствие единых подходов при подготовке квалифицированных кадров путем непрерывного образования с использованием всех форм и методов современной высшей школы;

- отсутствие согласованности между рынком труда и рынком образовательных услуг;

- дефицит на рынке труда квалифицированных специалистов;

- несоответствие уровня профессиональной подготовки выпускников вузов потребностям рынка труда;

- снижение общей численности обучающихся на всех этапах профессионального образования и низкий уровень подготовки абитуриентов по естественнонаучным дисциплинам.

Основной контингент работодателей считает, что уровень знаний современного выпускника вуза неудовлетворительный. Позитивным является то, что многие представители реального сектора экономики готовы сотрудничать с вузами. Учитывая этот факт, был разработан перечень мероприятий, направленных на совершенствование механизма взаимодействия субъектов образования и рынка труда, который будет рассмотрен в 3 главе.

2.3 Методика оценки уровня конкурентоспособности специалиста на основе компетентностного подхода

Конкурентоспособность специалиста, как и каждая способность, имеет количественную характеристику (сила, уровень и т.д.). Процесс оценки уровня конку-

рентоспособности специалиста комплексный и очень сложный: как мы уже говорили в параграфе 1.3, на него оказывает влияние большое количество факторов.

Многообразие методических подходов к оценке уровня конкурентоспособности специалиста, встречающихся в специальной литературе, подтверждают сложность этой категории. В Приложении И кратко представлены некоторые методики. Предлагается более подробно остановиться лишь на тех, на которые автор опирался в процессе разработки собственной методики.

В своей работе Галузо Е. А. [31] предлагает методику оценки конкурентоспособности персонала организации. Эта методика позволяет оценивать индивидуальный уровень конкурентоспособности работника по определенным параметрам.

Уровень образования. Данный параметр автор рассматривает как многоуровневую систему, включающую все уровни базового и дополнительного образования.

Уровни компетентности и квалификации. Автор предлагает классифицировать компетенции в зависимости от должности, занимаемой конкурентным сотрудником.

При оценке уровня квалификации Галузо Е. А. использовала методику Миляевой Л.Г., основанную на зависимости квалификации от разряда, с учётом количества освоенных дополнительных профессий и количества рациональных предложений за 5 лет.

Индивидуальные особенности экономического сознания. Галузо Е. А. предложила систему, отражающую отношение человека к себе и своим коллегам, позволяющую оценить профессиональные и личностные характеристики работника с позиции его соответствия, занимаемой должности.

Возраст и стаж работы по специальности. Автором предложено не только анализировать такие показатели, как возраст и стаж работника, но и учитывать экспертное мнение специалистов данного предприятия по оценке индивидуального уровня конкурентоспособности работника.

Методика Галузо Е.А. позволяет вполне объективно оценить такие, по нашему мнению, важные параметры, как уровень образования и квалификации, возраст

и стаж работы по специальности, а также конкурентоспособность, как индивидуальную особенность экономического сознания, и «уровень компетентности».

Недостатком данной методики, по нашему мнению, является неполный набор компетенций, влияющих на повышение уровня конкурентоспособности специалиста.

Масленникова Е.В. [80] оценивает конкурентоспособность выпускников вузов по четырем группам показателей:

- мотивационные характеристики (мотивы, интересы, цели);
- профессионально-квалификационные (практические навыки, объем специальных знаний, опыт и умения);
- интеллектуальные;
- медико-биологические (пол, возраст, состояние здоровья).

Для нашего исследования данный метод интересен тем, что он позволяет определить направленность произошедших изменений при формировании конкурентоспособности и отследить рост характеристик конкурентоспособности в динамике.

В методике Шавандиной О. А. [154] подход к оценке конкурентоспособности выпускника вуза основан на учете факторов, которые в определенной степени оказывают воздействие на формирование конкурентоспособности выпускника (ресурсы вуза: известность и престиж вуза, стоимость обучения, квалификация профессорско-преподавательского состава, качество обучения и т.д.).

Недостатком данного подхода является субъективность оценок перечисленных факторов, получаемых только экспертным путем. Кроме того, данный метод не учитывает содержания основных характеристик конкурентоспособности выпускника.

Достоинством методики Шавандиной О.А., по нашему мнению, является предложение оценивать фактор «качество образования» по данным статистики трудоустройства выпускников. Именно успешное трудоустройство выпускника вуза по полученной специальности является подтверждением наличия у него конкурентных преимуществ на рынке труда.

Методика оценки конкурентоспособности выпускников вузов Дмитриевой Ю.А.[49] основана на анализе исследования требований работодателей, предъявляемых к выпускникам вузов, и включает в себя: выбор определенных групп показателей, характеризующих конкурентоспособность выпускников; расчет весовых коэффициентов компетенций; расчет уровня развития компетенций; оценку уровня конкурентоспособности.

Методика Дмитриевой Ю.А. позволяет рассчитать интегральный показатель уровня конкурентоспособности для конкретного выпускника, всех или нескольких выпускников конкретного вуза, а также выпускников нескольких вузов с целью сравнения уровня их конкурентоспособности.

Несомненным достоинством данной методики является то, что она позволяет рассчитать интегральный показатель, отражающий общий конкурентный статус специалиста, и основана на компетентностном подходе к оценке уровня развития компетенций.

Недостатком данной методики, на наш взгляд, является набор качеств, применимый только к выпускникам определенной специальности, и не дает возможности ценить конкурентоспособность более широко.

При систематизации рассмотренных выше методических подходов к оценке уровня конкурентоспособности выявлены следующие тенденции:

- все методики в той или иной степени затрагивают качественные и количественные характеристики конкурентоспособности специалиста;
- методики имеют не систематизированное количество показателей и не учитывают многих аспектов конкурентоспособности.

При оценке уровня конкурентоспособности специалиста предлагается применять компетентностный подход с учетом ключевых компетенций, характеризующих компоненты трудового потенциала и влияющих на формирование конкурентоспособности.

Проведенный анализ позволил сделать вывод, что методика Дмитриевой Ю.А. наиболее полно отвечает целям настоящего исследования. Взяв данную ме-

тодику за основу, опираясь на экспертный опрос работодателей, описанный в параграфе 2.2, и предлагаемые ключевые компетенции, нами предложена методика оценки уровня конкурентоспособности специалиста на всех этапах ее формирования, в соответствии с авторской моделью этапов развития конкурентоспособности в системе непрерывного образования.

Особенность данной методики заключается в дифференцированном подходе к оценке конкурентоспособности. Определив необходимые ключевые компетенции, разные для обучающегося в общеобразовательном и профессиональном учебном заведении, и их весовые коэффициенты, можно осуществлять оценку уровня конкурентоспособности на разных этапах получения образования. Учет преемственности уровней образования позволяет устранить разногласия в организации учебного процесса.

Методика дает возможность проследить воздействие факторов микроуровня, влияющих на конкурентоспособность и проанализировать степень силы их влияния в современных экономических условиях. Дополнительно можно использовать набор компетенций необходимых специалисту инженерного профиля.

Применение методики на этапе обучения в общеобразовательном учебном заведении дает возможность скорректировать учебный процесс с учетом выявленных показателей формируемых компетенций. Далее образовательная траектория строится на основе интегрированного подхода и учитывает перспективы дальнейшего обучения. Использование предлагаемой методики позволяет сравнивать показатели конкурентоспособности по сопоставимым уровням, например, обучающегося в общеобразовательном учебном заведении или обучающегося в профессиональном учебном заведении, а также выпускников учебных заведений различных уровней.

Методика состоит из шести этапов:

– первый этап – определение оценочных показателей уровня конкурентоспособности по группам. Данный этап включает в себя определение перечня компетенций для обучающихся в учреждениях разного уровня, который может различаться по мере прохождения разных стадий обучения;

– второй этап – расчет весовых значений компетенций (j -го показателя конкурентоспособности) в общем и по каждой группе в отдельности путем экспертных оценок;

– третий этап – определение уровня развития компетенций, входящих в каждую группу и в общий интегральный показатель уровня конкурентоспособности;

– четвертый этап – оценка уровня конкурентоспособности путем расчета комплексного (интегрального) показателя конкурентоспособности;

– пятый этап – выявление уровня развития компетенций, входящих в показатель конкурентоспособности;

– шестой этап – выбор стратегических, оперативных и дополнительных мероприятий, направленных на повышение уровня конкурентоспособности специалиста.

На первом этапе оценочные показатели по группам определялись в соответствии с ключевыми компетенциями, необходимыми для повышения уровня конкурентоспособности специалиста.

На втором этапе был определен удельный вес каждой компетенции (k_i), входящей в определенную группу, отдельно, по мнению работодателей и преподавателей. Удельный вес компетенции (k_i) рассчитывался, как частное от деления числа экспертов, отдавших голос за соответствующую компетенцию, на суммарное количество ответов экспертов, отдавших свой голос за все компетенции (каждый голос эксперта оценивался в один балл). Затем высчитывалось среднее значение удельного веса компетенции. Расчет производился с точностью до трех десятичных знаков после запятой. Удельный вес каждой компетенции имел два значения: для оценки уровня компетенции в разрезе определенной группы и для определения общего уровня конкурентоспособности. Результаты расчета удельного веса компетенций в общем и по каждой группе в отдельности приведены в таблицах 2.7 и 2.8.

Таблица 2.7 – Расчет удельного веса ключевых компетенций для определения уровня конкурентоспособности по каждой группе компетенций

Группа	Ключевые компетенции	Оценка Работодателями k_i	Удельный вес компетенции $b_i = \frac{k_i}{\sum k_i}$	Оценка преподавателями k_i	Удельный вес компетенции $b_i = \frac{k_i}{\sum k_i}$	Удельный вес компетенции по среднему значению
I Профессиональные	Умение формировать и решать профессиональные задачи	25	0,148	33	0,181	0,165
	Наличие знаний по специальным дисциплинам, необходимым в профессиональной деятельности	29	0,171	46	0,253	0,212
	Наличие практических навыков в профессиональной деятельности	48	0,284	37	0,203	0,244
	Знание иностранного языка	41	0,243	25	0,138	0,191
	Способность внедрять новации в профессиональную деятельность	26	0,154	41	0,224	0,188
		Σ 169	Σ 1	Σ 182	Σ 1	Σ 1
II Социальные	Умение формировать систему общечеловеческих ценностей, норм и правил	14	0,111	27	0,193	0,152
	Социальная ответственность	23	0,183	15	0,107	0,145
	Владение правилами этикета	31	0,246	29	0,207	0,227
	Умение строить отношения с людьми	37	0,294	33	0,238	0,266
	Умение прислушиваться к интересам общества	21	0,167	36	0,257	0,212
		Σ 126	Σ 1	Σ 140	Σ 1	Σ 1
III Коммуникативные	Грамотная речь	30	0,195	41	0,299	0,247
	Умение аргументировать свою позицию	43	0,279	16	0,117	0,198
	Умение работать в команде	41	0,266	34	0,248	0,257
	Владение навыками ораторских приемов и публичных выступлений	23	0,149	17	0,124	0,137
	Коммуникабельность	17	0,110	29	0,212	0,161
		Σ 154	Σ 1	Σ 137	Σ 1	Σ 1

Продолжение таблицы 2.7

Группа	Ключевые компетенции	Оценка Работодателями k_i	Удельный вес компетенции $b_i = \frac{k_i}{\sum k_i}$	Оценка преподавателями k_i	Удельный вес компетенции $b_i = \frac{k_i}{\sum k_i}$	Удельный вес компетенции по среднему значению
IV Информационные	Знание современных информационных технологий	34	0,246	31	0,204	0,225
	Наличие навыков работы с информацией различного характера	14	0,101	25	0,164	0,133
	Наличие общих навыков работы с компьютером	41	0,297	47	0,309	0,303
	Знание специальных компьютерных программ, для принятия управленческих решений	21	0,152	32	0,211	0,182
	Умение анализировать и отбирать необходимую информацию	28	0,203	17	0,112	0,158
		Σ 138	Σ 1	Σ 152	Σ 1	Σ 1
V Самообразование	Наличие способностей к саморазвитию и самообразованию	46	0,267	42	0,232	0,250
	Наличие способности объективно оценивать свои возможности	35	0,203	41	0,227	0,215
	Владение основами самодисциплины	27	0,157	22	0,122	0,140
	Наличие навыков планирования собственной деятельности	31	0,180	27	0,149	0,165
	Осознание значимости непрерывного образования	33	0,192	49	0,271	0,232
		Σ 172	Σ 1	Σ 181	Σ 1	Σ 1
VI Организационные	Наличие организаторских способностей	27	0,199	32	0,193	0,196
	Наличие способности к принятию решений	21	0,154	23	0,139	0,147
	Самостоятельность	16	0,118	34	0,205	0,162
	Наличие навыков разрешения конфликтов	40	0,294	51	0,307	0,301
	Наличие способности справляться с большим количеством дел	32	0,235	26	0,157	0,196
		Σ 136	Σ 1	Σ 166	Σ 1	Σ 1

Продолжение таблицы 2.7

VII Общекультурные	Знание культуры и традиций своей страны и других стран	31	0,240	42	0,278	0,259
	Умение прислушиваться к интересам общества	25	0,194	34	0,225	0,210
	Способность к самоопределению в мире культуры	19	0,147	21	0,139	0,143
	Способность ориентироваться в различных сферах социальной и профессиональной жизни	26	0,202	31	0,205	0,204
	Знание основ духовно-нравственных отношений и общественных явлений, и умение практически применять их в системе социальных отношений	28	0,217	23	0,152	0,185
		Σ 129	Σ 1	Σ 151	Σ 1	Σ 1

Использование весовых коэффициентов таблицы 2.7 позволит провести оценку компетенций по каждой группе в отдельности и наметить план мероприятий по повышению уровня конкурентоспособности на стадии обучения. Для того чтобы оценить уровень конкурентоспособности по всем компетенциям в комплексе были рассчитаны общие весовые коэффициенты, которые представлены автором в таблице 2.8

Таблица 2.8 – Расчет удельного веса ключевых компетенций для определения общего уровня компетенций

Группа	Ключевые компетенции	Оценка Работодателями k_i	Удельный вес компетенции $b_i = \frac{k_i}{\sum k_i}$	Оценка преподавателями k_i	Удельный вес компетенции $b_i = \frac{k_i}{\sum k_i}$	Удельный вес компетенции по среднему значению
I Профессиональные	Умение формировать и решать профессиональные задачи	25	0,024	33	0,030	0,027
	Наличие знаний по специальным дисциплинам, необходимым в профессиональной деятельности	29	0,028	46	0,041	0,035
	Наличие практических навыков в профессиональной деятельности	48	0,047	37	0,033	0,040
	Знание иностранного языка	41	0,040	25	0,023	0,032
	Способность внедрять новации в профессиональную деятельность	26	0,025	41	0,037	0,031
			0,164		0,164	0,165

Продолжение таблицы 2.8

II Социальные	Умение формировать систему общечеловеческих ценностей, норм и правил	14	0,014	27	0,024	0,019
	Социальная ответственность	23	0,022	15	0,014	0,018
	Владение правилами этикета	31	0,030	29	0,026	0,028
	Умение строить отношения с людьми	37	0,036	33	0,030	0,033
	Умение прислушиваться к интересам общества	21	0,021	36	0,032	0,027
			0,123		0,126	0,125
III Коммуникативные	Грамотная речь	30	0,029	41	0,037	0,033
	Умение аргументировать свою позицию	43	0,042	16	0,014	0,028
	Умение работать в команде	41	0,040	34	0,031	0,036
	Владение навыками ораторских приемов и публичных выступлений	23	0,022	17	0,015	0,019
	Коммуникабельность	17	0,017	29	0,026	0,022
			0,151		0,123	0,138
IV Информационные	Знание современных информационных технологий	34	0,033	31	0,028	0,031
	Наличие навыков работы с информацией различного характера	14	0,014	25	0,023	0,019
	Наличие общих навыков работы с компьютером	41	0,040	47	0,042	0,041
	Знание специальных компьютерных программ, для принятия управленческих решений	21	0,021	32	0,029	0,025
	Умение анализировать и отбирать необходимую информацию	28	0,027	17	0,015	0,021
			0,135		0,137	0,137
V Самообразование	Наличие способностей к саморазвитию и самообразованию	46	0,045	42	0,038	0,041
	Наличие способности объективно оценивать свои возможности	35	0,034	41	0,037	0,035
	Владение основами самодисциплины	27	0,026	22	0,020	0,023
	Наличие навыков планирования собственной деятельности	31	0,030	27	0,024	0,027
	Осознание значимости непрерывного образования	33	0,032	49	0,044	0,038
			0,167		0,163	0,164

Продолжение таблицы 2.8

VI Организационные	Наличие организаторских способностей	27	0,026	32	0,029	0,027
	Наличие способности к принятию решений	21	0,021	23	0,021	0,021
	Самостоятельность	16	0,016	34	0,031	0,023
	Наличие навыков разрешения конфликтов	40	0,039	51	0,046	0,043
	Наличие способности справляться с большим количеством дел	32	0,031	26	0,023	0,027
			0,133		0,150	0,141
VII Общекультурные	Знание культуры и традиций своей страны и других стран	31	0,030	42	0,038	0,034
	Умение прислушиваться к интересам общества	25	0,024	34	0,031	0,027
	Способность к самоопределению в мире культуры	19	0,019	21	0,019	0,019
	Способность ориентироваться в различных сферах социальной и профессиональной жизни	26	0,025	31	0,028	0,026
	Знание основ духовно-нравственных отношений и общественных явлений, и умение практически применять их в системе социальных отношений	28	0,027	23	0,021	0,024
		Σ 1024	0,125	Σ1109	0,137	0,130
			Σ 1		Σ 1	Σ 1

Практически равномерное распределение весовых значений по группам компетенций (данные таблицы 2.7) показывают, что для работодателей и профессорско-преподавательского состава вузов важными являются компетенции всех групп. Это подтверждает гипотезу автора о том, что конкурентоспособность современного специалиста формируется из компетенций различных групп.

Для оценки уровня развития инженерных компетенций, выявленных на основе экспертного опроса, были рассчитаны дополнительные весовые коэффициенты, представленные в таблице 2.9

Таблица 2.9 – Расчет удельного веса ключевых инженерных компетенций

Ключевые инженерные компетенции	Оценка Работодателями k_i	Удельный вес компетенции $b_i = \frac{k_i}{\sum k_i}$	Оценка преподавателями k_i	Удельный вес компетенции $b_i = \frac{k_i}{\sum k_i}$	Удельный вес компетенции по среднему значению
Знание естественных и фундаментальных инженерных наук	33	0,127	26	0,091	0,109
Способность к исследованию и решению комплексных инженерных задач	27	0,104	29	0,101	0,103
Способность к проектированию и разработке инженерных решений	41	0,158	38	0,134	0,145
Умение анализировать, интерпретировать и синтезировать информацию	21	0,081	29	0,101	0,091
Знание современного инструментария и инженерных методик для ведения комплексной инженерной деятельности	24	0,094	31	0,108	0,101
Понимание вопросов охраны здоровья и безопасности людей при ведении комплексной инженерной деятельности	19	0,073	23	0,081	0,076
Понимание последствий инженерных решений в социальном контексте	20	0,077	32	0,111	0,094
Знание стандартов и правил, соответствующих области специализации	14	0,054	26	0,091	0,073
Способность вести творческий поиск в рамках инженерной профессии	29	0,112	18	0,063	0,088
Осознание необходимости и способность к обучению в течение всей жизни	31	0,120	34	0,119	0,120
	Σ 259	Σ 1	Σ286	Σ 1	Σ 1

На третьем этапе определялись уровни развития ключевых компетенций, входящих в интегральный показатель конкурентоспособности. Оценка уровня развития компетенций, входящих в интегральный показатель конкурентоспособности, может осуществляться по двум направлениям – самим обучающимся и экспертами – по 5-балльной шкале.

- уровень развития данной компетенции низкий – 1 балл;
- уровень развития данной компетенции ниже среднего – 2 балла;
- уровень развития данной компетенции средний – 3 балла;
- уровень развития данной компетенции выше среднего – 4 балла;
- уровень развития данной компетенции высокий – 5 баллов.

Четвертый этап включает в себя оценку уровня конкурентоспособности на этапах подготовки конкурентоспособных специалистов согласно модели этапов развития конкурентоспособности по уровням в системе непрерывного образования, представленной в главе 1. Анкета для определения уровня развития ключевых компетенций представлена в Приложении К.

Интегральный показатель уровня конкурентоспособности можно определить по формуле:

$$K_c = \sum_{j=1}^n b_j \cdot k_j, \quad (2.4)$$

где K_c – интегральный показатель конкурентоспособности специалиста;

b_j – весовое значение (удельный вес) j -го показателя уровня конкурентоспособности специалиста;

k_j – количественная оценка j -го показателя уровня конкурентоспособности специалиста;

n – количество показателей (компетенций) для оценки уровня конкурентоспособности специалиста, составляющих интегральный показатель.

На пятом этапе выявляется уровень развития ключевых компетенций, входящих в показатель уровень конкурентоспособности. Интегральный показатель уровня конкурентоспособности K_c задается в 5-балльном измерении:

- уровень конкурентоспособности низкий – до 1 балла;
- уровень конкурентоспособности ниже среднего – от 1 до 2 баллов;
- уровень конкурентоспособности средний – от 2 до 3 баллов;
- уровень конкурентоспособности выше среднего – от 3 до 4 баллов;
- уровень конкурентоспособности высокий – от 4 до 5 баллов.

Применение шкалы уровней развития конкурентоспособности позволяет классифицировать молодых специалистов по уровням и видам конкурентоспособности (факторная, структурная).

Интегральный показатель уровня *факторной* конкурентоспособности K_c задается в 5-балльном измерении:

- уровень *факторной* конкурентоспособности низкий – до 1 балла;
- уровень *факторной* конкурентоспособности ниже среднего – от 1 до 2 баллов;
- уровень *факторной* конкурентоспособности средний – от 2 до 3 баллов;
- уровень *факторной* конкурентоспособности выше среднего – от 3 до 4 баллов;
- уровень *факторной* конкурентоспособности высокий – от 4 до 5 баллов.

Интегральный показатель уровня *структурной* конкурентоспособности K_c также задается в 5-балльном измерении:

- уровень *структурной* конкурентоспособности низкий – до 1 балла;
- уровень *структурной* конкурентоспособности ниже среднего – от 1 до 2 баллов;
- уровень *структурной* конкурентоспособности средний – от 2 до 3 баллов;
- уровень *структурной* конкурентоспособности выше среднего – от 3 до 4 баллов;
- уровень *структурной* конкурентоспособности высокий – от 4 до 5 баллов.

Расчет интегрального показателя по предлагаемой методике может производиться двумя способами:

- первый способ: по каждой группе компетенций для мониторинга отдельных характеристик конкурентоспособности;
- второй способ: по всем группам компетенций для оценки общего уровня развития конкурентоспособности.

На шестом этапе формируются стратегические, оперативные и дополнительные мероприятия, направленные на повышение уровня конкурентоспособности, которые более подробно будут рассмотрены в 3 главе.

Преимущества данной методики заключаются в следующем:

- возможность оценки уровня конкурентоспособности специалиста на разных этапах формирования, используя дифференцированный подход к определению

нию ключевых компетенций, разных для обучающихся в общеобразовательном и профессиональном учебных заведениях, и их весовых коэффициентов;

– возможность сравнения показателей конкурентоспособности по сопоставимым уровням: обучающихся и выпускников общеобразовательных и профессиональных учебных заведений;

– возможность классифицировать молодых специалистов по уровням и видам их конкурентоспособности (факторная, структурная);

– возможность формирования стратегических и оперативных мероприятий, направленных по улучшению характеристик конкурентоспособности по группам компетенций и видам конкурентоспособности. Это, в свою очередь позволяет дифференцированно подходить к построению образовательной траектории обучающихся.

Результаты апробации методики будут представлены в 3 главе диссертации.

Выводы по главе 2

Непрерывное обновление технологий, оборудования, внедрение современных подходов к управлению требует специалистов соответствующего качества и квалификации. Особенности воспроизводства трудового потенциала конкурентоспособных специалистов обусловлены влиянием факторов внешней и внутренней среды. Исходя из теории системного подхода, определенные факторы по-разному оказывают влияние на всю воспроизводственную систему. Сокращение численности занятых, а также рост их среднего возраста тормозят развитие промышленного комплекса и ведут к дефициту квалифицированных кадров, что является в настоящее время основной проблемой рынка труда. В последние годы на рынке труда ситуация для молодых кадров складывается очень напряженно: молодежная безработица начинает превалировать, растут ее продолжительность и масштабы.

Анализ статистических данных, результатов анкетирования и опросов руководителей предприятий и профессорско-преподавательского состава вузов позволил выявить ряд определенных проблем в сфере образования и рынка труда:

- отсутствие единых подходов при подготовке квалифицированных кадров путем непрерывного образования с использованием всех форм и методов современной высшей школы;
- отсутствие согласованности между рынком труда и рынком образовательных услуг;
- дефицит на рынке труда квалифицированных специалистов;
- несоответствие уровня профессиональной подготовки выпускников вузов потребностям рынка труда;
- снижение общей численности обучающихся на всех этапах профессионального образования и низкий уровень подготовки абитуриентов по естественнонаучным дисциплинам.

По результатам изучения проблем качества подготовки специалистов, был определен набор ключевых компетенций, входящих в интегральный показатель конкурентоспособности специалиста. Мнения профессорско-преподавательского

состава вузов и работодателей показал, что важными являются не только профессиональные компетенции специалиста, но социальные, коммуникативные, информационные, организационные, общекультурные, а также его способность к самообразованию. Это подтверждает гипотезу о том, что конкурентоспособность современного специалиста формируется из компетенций различных групп.

В результате изучения существующих методик оценки уровня конкурентоспособности специалистов, разработан новый инструментарий для определения интегрального показателя уровня конкурентоспособности специалиста. Опираясь на мнения экспертов, была разработана методика оценки уровня конкурентоспособности специалиста, согласно предложенной модели развития конкурентоспособности в системе непрерывного образования.

Преимущества данной методики заключаются в следующем:

- возможность оценки уровня конкурентоспособности специалиста на разных этапах формирования, используя дифференцированный подход к определению ключевых компетенций, разных для обучающихся в общеобразовательном и профессиональном учебных заведениях, и их весовых коэффициентов;
- возможность сравнения показателей конкурентоспособности по сопоставимым уровням : обучающихся и выпускников общеобразовательных и профессиональных учебных заведений;
- возможность классифицировать молодых специалистов по уровням и видам их конкурентоспособности (факторная, структурная);
- возможность формирования стратегических и оперативных мероприятий, направленных по улучшению характеристик конкурентоспособности по группам компетенций и видам конкурентоспособности. Это, в свою очередь позволяет дифференцированно подходить к построению образовательной траектории обучающихся.

ГЛАВА 3 ФОРМИРОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ВОСПРОИЗВОДСТВА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КОНКУРЕНТОСПОСОБНЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

3.1 Теоретические положения формирования и реализации механизма воспроизводства трудового потенциала конкурентоспособных специалистов

Решить вопросы модернизации российской экономики и обеспечения стабильного экономического роста можно на основе совершенствования модели воспроизводства трудового потенциала конкурентоспособных специалистов посредством непрерывного образования.

При разработке эффективного механизма воспроизводства автором основной упор был сделан на сбалансированности предложений рынка образования и потребностей рынка труда, что в перспективе является платформой для создания условий образовательной и профессиональной мобильности трудовых ресурсов.

Предлагаемый механизм воспроизводства трудового потенциала конкурентоспособных специалистов основан на взаимодействии всех ступеней образования между собой и с рынком труда, которое оказывает стимулирующее действие на мотивационную составляющую профессионального самоопределения учащихся и в свою очередь обеспечит эффективность обучения и конкурентные преимущества выпускника на рынке труда.

«Механизм» в словаре Ожегова С. И. [100] определяется, как «последовательность процессов, определяющих собой какое-нибудь явление или действие. В переносном значении – это система, определяющая порядок какого-нибудь вида деятельности или процесса».

Механизм воспроизводства трудового потенциала конкурентоспособных специалистов представляет собой совокупность взаимосвязанных действий на вертикальном и горизонтальном уровнях образовательных учреждений, рынка

труда и органов власти. В основу построения механизма легли четыре основополагающие составляющие:

- субъекты (органы власти, образовательные учреждения и работодатели и);
- объекты (непосредственно обучающиеся, будущие специалисты);
- механизм (блоки взаимодействия, включающие организационные мероприятия различного уровня);
- уровни формирования ключевых компетенций (этапы обучения, отражающие набор сформированных компетенций).

Предлагается рассматривать механизм воспроизводства трудового потенциала конкурентоспособных специалистов как организацию последовательных процессов и взаимодействий, формирующих цикл, и позволяющих наращивать уровень ключевых компетенций для обеспечения конкурентных преимуществ.

Процессы и взаимодействия предполагают осуществление совместной комплексной деятельности между субъектами, направленной на подготовку квалифицированных специалистов.

Каждый цикл механизма включает в себя прохождение определенного уровня в системе непрерывной подготовки. На каждом этапе обучения проводится мониторинг сформированных компетенций и уровня конкурентоспособности, определяются перспективы дальнейшей деятельности.

Механизм воспроизводства представлен на рисунке 3.1.

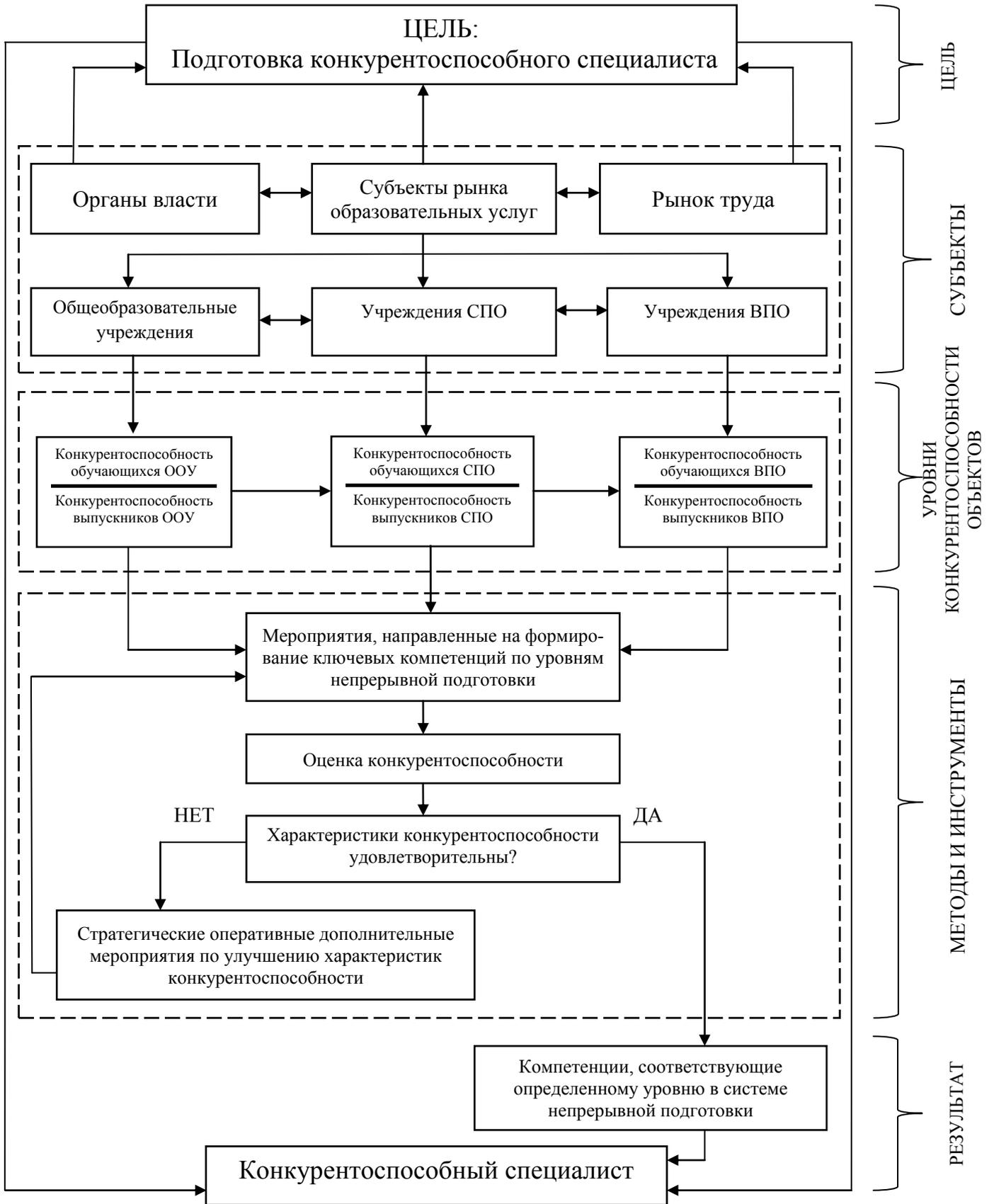


Рисунок 3.1 – Механизм воспроизводства трудового потенциала конкурентоспособных специалистов

Первый этап – постановка общей цели и формулирование задач, решение которых обеспечит достижение поставленной цели.

Второй этап – организация взаимодействия между субъектами механизма (органы власти, представители реального сектора экономики, высшее учебное заведение, общеобразовательные и средние профессиональные учебные заведения). На данном этапе формируются учебные группы, и осуществляется подбор образовательных учебных заведений; подписание соглашений о сотрудничестве; разработка планов совместных мероприятий; согласование сроков и методов их реализации.

Третий этап – реализация запланированных мероприятий, направленных на формирование компетенций и повышение уровня конкурентоспособности. Мероприятия могут проводиться на базах образовательных учреждений и работодателей.

Четвертый этап – промежуточный мониторинг (оценка) для получения информации о сформированных ключевых компетенциях и уровне конкурентоспособности обучающихся на определенном этапе в системе непрерывного образования.

Если характеристики уровня конкурентоспособности неудовлетворительные, разрабатывается и внедряется план стратегических и оперативных мероприятий, направленных на достижение характеристик (компетенций) более высокого качества для повышения конкурентоспособности;

Если ключевые компетенции соответствуют заданным параметрам, то реализуется следующий блок мероприятий, направленных на формирование компетенций и повышение уровня конкурентоспособности.

Пятый этап – достижение определенных характеристик конкурентоспособности, которые напрямую зависят от качества согласованных интегрированных взаимодействий между всеми субъектами профессионально-образовательного пространства и рынка труда.

Данный механизм носит циклический характер. Для достижения поставленной цели необходимо прохождение нескольких уровней в системе непрерывной под-

готовки специалистов – обучение в общеобразовательных и средних и высших профессиональных учебных заведениях. По мере прохождения определенного уровня проводится промежуточный мониторинг уровня конкурентоспособности. В течение всего процесса получения образования формируются и качественно улучшаются ключевые компетенции, характеризующие трудовой потенциал конкурентоспособных специалистов.

Итогом реализации механизма воспроизводства трудового потенциала конкурентоспособного специалиста становится достижение им высоких конкурентных преимуществ.

Реализация механизма воспроизводства трудового потенциала конкурентоспособных специалистов предполагает проведение комплекса мероприятий по взаимодействию вуза с общеобразовательными учреждениями, учреждениями среднего профессионального образования, интеграцию с рынком труда.

Мероприятия, проводимые совместно с общеобразовательными учреждениями:

блок 1 – мероприятия, направленные на развитие творческой, одаренной молодежи и повышение качества подготовки учащихся к сдаче ЕГЭ (подготовка к ЕГЭ; разработка программ и ведение элективных курсов и занятий; проведение олимпиад и конференций; разработка и внедрение электронных учебников по общеобразовательным предметам; привлечение старшеклассников к научно-исследовательской деятельности);

блок 2 – мероприятия, направленные на популяризацию высшего образования и повышение имиджа вуза (проведение компьютерного профориентационного тестирования; чтение цикла лекций для учащихся специализированных классов; проведение тематических встреч со старшеклассниками города и области; проведение «Дней открытых дверей» и участие в ярмарках учебных заведений; организация посещений родительских собраний; подготовка и распространение электронных информационно-справочных материалов, способствующих профессиональной ориентации старшеклассников);

блок 3 – мероприятия, направленные на привлечение иностранных граждан, в том числе соотечественников из стран СНГ, для обучения в вузе (профориентационная работа в странах СНГ; проведение выездных и дистанционных подготовительных курсов для школьников стран СНГ; проведение региональных и вузовских Интернет-олимпиад в странах СНГ).

Мероприятия, проводимые совместно с учреждениями среднего профессионального образования:

блок 1 – совершенствование интегрированной системы непрерывного образования (привлечение преподавательского состава вуза к образовательному процессу в учреждениях СПО; согласование учебных программ учреждений СПО и вуза; организация совместного учебного процесса в рамках реализации программ непрерывного многоуровневого образования, организация практик для студентов СПО с привлечением профессорско-преподавательского состава вуза; разработка вариативных интегрированных образовательных программ, учитывающих требования работодателей);

блок 2 – внедрение инновационных технологий в учебный процесс (организация комплексной системы повышения квалификации преподавателей специальных дисциплин в части изучения инновационных педагогических технологий; проведение профессорско-преподавательским составом вуза обучающих семинаров и конференций по инновационным образовательным технологиям; организация совместной научно-исследовательской деятельности; взаимодействие в сфере эффективного использования материально-технической базы учреждений СПО и вуза для удовлетворения потребностей образовательного процесса научно-производственной направленности);

блок 3 – организация совместной профориентационной работы для популяризации непрерывного профессионального образования (повышение квалификации по программам послевузовского образования; оптимизация процедуры поступления выпускников учреждений СПО в вуз; совместное участие в региональных и всероссийских семинарах, конференциях, симпозиумах по вопросам профессионального и непрерывного образования).

Мероприятия, проводимые совместно с работодателями:

блок 1 – модернизация учебного процесса (привлечение работодателей к экспертной оценке качества образовательных программ и профессиональной подготовки выпускников; привлечение представителей реального сектора экономики в качестве преподавателей специальных дисциплин; привлечение работодателей к участию в совместных междисциплинарных проектах, включающих взаимодействие студентов вуза, техникума и специалистов производственных компаний и организаций; организация учебных и производственных практик на предприятиях);

блок 2 – содействие занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников (создание базы данных о выпускниках; организация стажировок; проведение Ярмарок вакансий и Дней карьеры; активное привлечение работодателей к профориентационной деятельности вуза; проведение совместных маркетинговых исследований рынка труда; реализация целевой контрактной подготовки; проведение профессионального консультирования; создание организационных и информационных условий для сетевого взаимодействия вуза и учреждений СПО с объединениями – союзы, ассоциации работодателей);

блок 3 – организация дополнительного обучения (курсы повышения квалификации и переподготовка специалистов для удовлетворения потребностей в получении новых знаний о достижениях в современных научно-технических отраслях экономики, обновление теоретических и практических знаний специалистов в связи с повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения новых методов решения профессиональных задач).

Предлагается внедрять механизм воспроизводства трудового потенциала конкурентоспособных специалистов путем создания образовательного кластера, который обеспечит подготовку конкурентоспособных специалистов в соответствии с потребностями рынка труда.

3.2 Совершенствование интеграционных процессов в системе непрерывного образования

Современные потребности производства в высокопрофессиональных специалистах, соответствующих международным стандартам, требуют разработки нового механизма *воспроизводства трудового потенциала конкурентоспособных специалистов с учетом динамично растущих требований к работникам.*

Данный механизм обеспечит решение проблемы подготовки конкурентоспособных специалистов высокого качества на основе непрерывного обучения и максимального сближения интересов всех субъектов профессионально-образовательного пространства и рынка труда.

Традиционная модель подготовки специалистов в системе образования не учитывает современных требований рынка труда к качеству их подготовки и не предусматривает горизонтальных связей в системе «высшая школа – общеобразовательные учреждения – учреждения СПО – работодатели». Одним из основных приоритетов государственной политики является перевод образования на принципиально новый путь развития – инновационный.

Вообще, инновация (нововведение) – это процесс преобразований в различных сферах деятельности. Инновационное образование предполагает создание новых знаний за счет интеграции фундаментальной науки, непосредственно учебного процесса и производства. Суть инновационного образования можно выразить фразой: «Не догонять прошлое, а создавать будущее» [28].

Современная экономика, основанная на знаниях, носит глобальный характер. Как показывает опыт развитых стран, инновационное образование требует создания в России нового инструментария, который позволит обеспечить динамичное развитие системы высшего образования.

Именно недостаток квалифицированных специалистов диктует необходимость объединения усилий учреждений СПО и ВПО по взаимодействию с общеобразовательными учреждениями и представителями реального сектора экономики и органов власти различного уровня. Организационно-структурные изменения

в системе подготовки специалистов на всех этапах обучения, начиная с довузовского, позволяют выстроить новую парадигму подготовки конкурентоспособных специалистов.

Дифференциация и индивидуализация профессионального образования являются предпосылкой интеграционных процессов, один из которых – формирование и развитие образовательных кластеров [73]. Многие отечественные экономисты согласны с выводами Портера М. о конкурентных преимуществах, с тем, что организация кластеров отражает тенденцию к интеграции и обобществлению экономики [81, 82, 128]. В свете новых требований к повышению качества подготовки специалистов в системе образования на первый план выходит проблема реорганизации образовательных структур, модернизации технологий и развитие систем профессиональной подготовки специалистов [72].

В новом «Законе об образовании» особое место отводится организации экспериментальной и инновационной деятельности в сфере образования. Инновационная деятельность в сфере образования включает научные исследования, экспериментальные разработки, а также оказание научно-технических услуг, исследования в сфере маркетинга, профессиональную подготовку кадров, организационно-финансовую деятельность. Инновационная деятельность направлена на модернизацию всей образовательной системы в русле основных направлений социально-экономического развития России. Также в новом законе предусмотрена возможность организации сетевой формы реализации образовательных программ, которая обеспечит возможность освоения обучающимися образовательной программы с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в том числе иностранных, а также, при необходимости, с использованием ресурсов иных организаций [133].

Для повышения конкурентоспособности вуза необходимы системные и организационные изменения образовательного процесса, а также внедрение новых методов и форм обучения на разных уровнях образования – довузовского, вузовского и поствузовского. Рациональным в этой ситуации представляется кластер-

ный подход, способствующий усилению взаимодействия образовательных учреждений.

Для внедрения кластерного подхода важно наличие институтов сотрудничества, которые будут способствовать развитию совершенно новых структур и вовлечению во взаимодействие многочисленных организаций. На сегодняшний день в системе образования создаются предпосылки для интеграционных процессов, в том числе формирование и развитие образовательных кластеров.

В переводе с английского языка «cluster» означает «пучок», «гроздь», «группа», «концентрация», «собираться группами», «расти пучками». Первоначально этот термин появился в статистике и информатике, а затем стал использоваться в экономике и социологии.

Сегодня существует несколько определений понятия «образовательный кластер»: например, кластер – как объединение учреждений образования, связанных отношениями поставки «сырья», обмена опытом и образовательными стандартами [74]. Классическое определение кластера сформулировал Портер М.: «Образовательный кластер – это группа географически соседствующих взаимосвязанных компаний и связанных с ними организаций, действующих в определённой сфере и характеризующихся общностью деятельности и взаимодополняющих друг друга» [101]. Зарубежные экономисты в своих работах подчеркивают важную роль кластеров в формировании государственной политики на уровне отдельных территорий [197, 198, 199].

«Образовательный кластер» – совокупность образовательных учреждений всех уровней в пределах данной географической территории, предприятий-поставщиков ресурсов и работодателей, элементов инновационной системы, а также координирующих органов и органов власти, деятельность которых связана с близлежащими производствами и развитием региональной инновационной системы [79]. Галимова Л. И. определяет данную категорию следующим образом: «Образовательный кластер – это совокупность образовательных учреждений всех уровней образования, предприятий отрасли, соответствующих органов власти, деятельность которых взаимосвязана с производством с целью успешного инно-

вационного развития» [30]. Журавлёва М. В. и Башкирцева Н. Ю. предлагают под образовательным кластером понимать «совокупность взаимосвязанных учреждений профессионального образования, объединенных по отраслевому признаку и партнёрскими отношениями с предприятиями отрасли» [54].

В контексте нашей работы образовательный кластер рассматривается, как объединение представителей образовательных учреждений всех уровней, рынка труда и органов власти для реализации непрерывной подготовки конкурентоспособных специалистов в целях успешного развития экономики.

В наши дни создание образовательных кластеров становится особенно актуальным. Современные ученые характеризуют образовательный кластер как систему взаимодействия нового типа социального диалога и социального партнерства. По мнению Смирнова А.А. [110], важными отличительными чертами отраслевого образовательного кластера являются:

- создание условий для формирования специалистов с различным уровнем профессионального образования;
- интеграция образования с наукой и производством;
- поднятие престижа высококвалифицированных рабочих профессий.

Реализацию механизма воспроизводства трудового потенциала конкурентоспособных специалистов путем создания образовательного кластера условно можно разделить на несколько основных моментов:

- постановка общей цели, которая формулируется в соответствии с направлениями деятельности;
- разработка правовой основы совместной деятельности субъектов;
- разработка механизмов взаимодействия между субъектами, объединяющимися в кластер;
- разработка механизма управления.

Успешность функционирования данного механизма напрямую зависит от согласованности целей и поставленных задач.

Следует отметить, что в состав образовательного кластера входят общеобразовательные учреждения, учреждения СПО и ВПО и предприятия реального сек-

тора экономики. Таким образом, создание образовательного кластера позволяет перевести взаимоотношения субъектов профессионально-образовательного пространства на более качественный уровень.

Все участники образовательного кластера формируют систему подготовки квалифицированных специалистов: учебные заведения определяют методы и способы обучения, работодатели решают, какие знания нужны специалисту, при этом, в основе – интеграция образовательного процесса с производством. При таком подходе можно существенно сократить время на подготовку квалифицированного специалиста и его профессиональную адаптацию.

Как мы отмечалось, значительным препятствием в работе по качественной подготовке специалиста является отсутствие четких, согласованных на горизонтальном уровне связей между школами, вузами и предприятиями. Как правило, вся деятельность в вузе разделена на отдельные мероприятия: а) с общеобразовательными учреждениями; б) с учреждениями среднего профессионального образования; в) работодателями. Мы предлагаем единый механизм, который схематически представлен на рисунке 3.2.

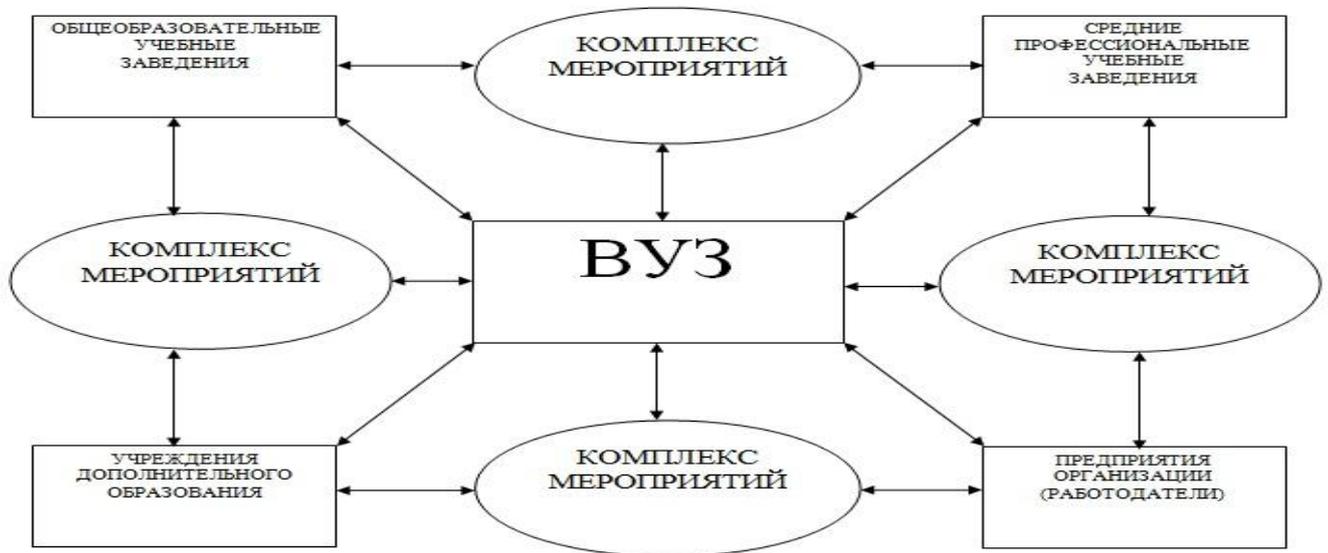


Рисунок 3.2 – Авторская модель взаимодействия вуза с образовательными учреждениями и работодателями в рамках кластера

В результате интеграции взаимодействия учреждений всех уровней подготовки и рынка труда формируется современная модель образовательного кластера. Образовательному кластеру в вузе отводится роль организатора подготовки профессиональных кадров, источника и проводника инноваций, поставщика конкурентоспособных специалистов. В деятельности образовательного кластера принимают участие: представители министерств, учреждения системы образования всех уровней, структурные подразделения вуза, предприятия-работодатели, а также ряд научно-образовательных центров, существенно дополняющих программы профессиональной подготовки обучающихся на каждом из этапов получения образования. Деятельность кластера координирует вуз.

Таким образом, в структуре образовательного кластера представлены все необходимые элементы – органы власти, предприятия отрасли, образовательные учреждения всех уровней. Образовательные кластеры становятся основой функционирования и развития инновационной образовательной системы. Взаимодействие элементов кластера облегчает передачу информации об инновациях в сфере образования, доступности современных средств и компонентов обучения, позволяет отслеживать новые тенденции развития образовательной системы.

Модель образовательного кластера может формироваться как по отраслевому признаку, так и иметь многоотраслевую направленность. В основе образовательной структуры кластера – междисциплинарные взаимодействия по совершенствованию подготовки конкурентоспособных специалистов. *Кластерная модель подготовки конкурентоспособных специалистов позволяет формировать профессиональные компетенции обучающихся в рамках непрерывной системы обучения путем взаимодействия рынков труда и образования.*

Образовательный кластер способствует оптимальному развитию организационно-педагогического взаимодействия. Данная форма позволяет выстраивать сетевую горизонталь и управленческую вертикаль и активно взаимодействовать всем участникам кластера. Благодаря кластерному подходу образуются эффективные интегрированные взаимоотношения между всеми субъектами, входящими в кластер.

Для реализации модели образовательного кластера необходимо:

- провести мониторинг мнений работодателей о наличии необходимых профессиональных и личностных компетенций у специалиста для оценки уровня его конкурентоспособности, что позволит своевременно корректировать образовательный процесс, а также определять перспективные направления совместной деятельности;

- организовать практическую деятельность студентов на основе интеграции теоретических знаний и технологических возможностей производства для повышения уровня мотивации к выбору профессии, обновления содержания практики и учебных программ, увеличения процента трудоустройства выпускников по профилю полученного образования и их карьерного роста;

- модернизировать работу Центра содействия трудоустройству выпускников вуза с учетом перспектив развития образовательного кластера, отслеживать результаты трудоустройства выпускников, а также профессиональную ориентацию студентов и психологическую адаптацию молодых специалистов на рынке труда;

- организовать совместные мероприятия и конференции, круглые столы и деловые встречи, экскурсии и мастер-классы, оказывающие позитивное влияние на развитие взаимного сотрудничества.

Отдельное внимание необходимо уделить проведению мероприятий по взаимодействию с общеобразовательными учреждениями, направленных на раннюю профессиональную ориентацию молодежи. Выбор профессии является важным и ответственным шагом. Человек, выбравший профессию в соответствии со своими возможностями и способностями, может внести в развитие современного общества большой созидательный вклад и получить от своей профессии не только материальную выгоду, но и возможность творческой реализации.

Механизм воспроизводства трудового потенциала конкурентоспособных специалистов путем создания образовательного кластера на примере Сибирской государственной геодезической академии мы представим в следующем разделе.

3.3 Кластер непрерывного образования как основа реализации социально-экономического механизма воспроизводства трудового потенциала конкурентоспособных специалистов

Механизм воспроизводства трудового потенциала конкурентоспособных специалистов представляет собой систему непрерывного формирования ключевых компетенций. Многоуровневая система подготовки кадров, сформированная в Сибирской государственной геодезической академии, является залогом инновационного развития вуза и предоставления качественных образовательных услуг. Схематически она представлена на рисунке 3.3. Система непрерывного образования реализуется по нескольким ступеням: среднее (полное) общее образование (ТЛ при СГГА); предпрофессиональное образование (довузовское обучение); среднее профессиональное образование (НТГиКр); высшее профессиональное образование (подготовка бакалавров, специалистов, магистров, аспирантов); дополнительное профессиональное образование.

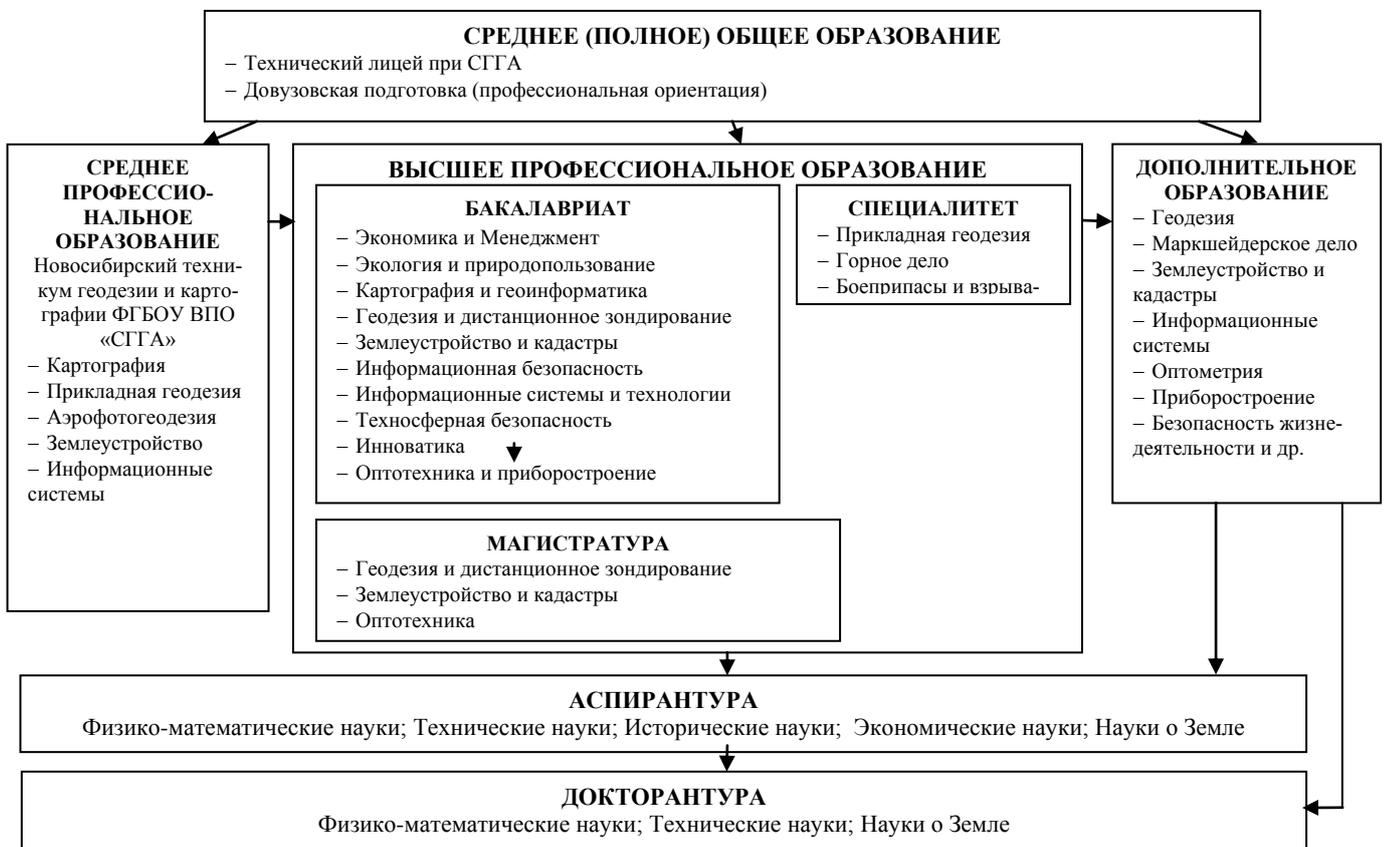


Рисунок 3.3 – Система многоуровневого непрерывного образования СГГА

В СГГА отработан механизм взаимодействия академии с общеобразовательными и средними профессиональными учебными заведениями, а также работодателями. Схематически структура взаимодействия академии с образовательными учреждениями и работодателями представлена на рисунке 3.4.

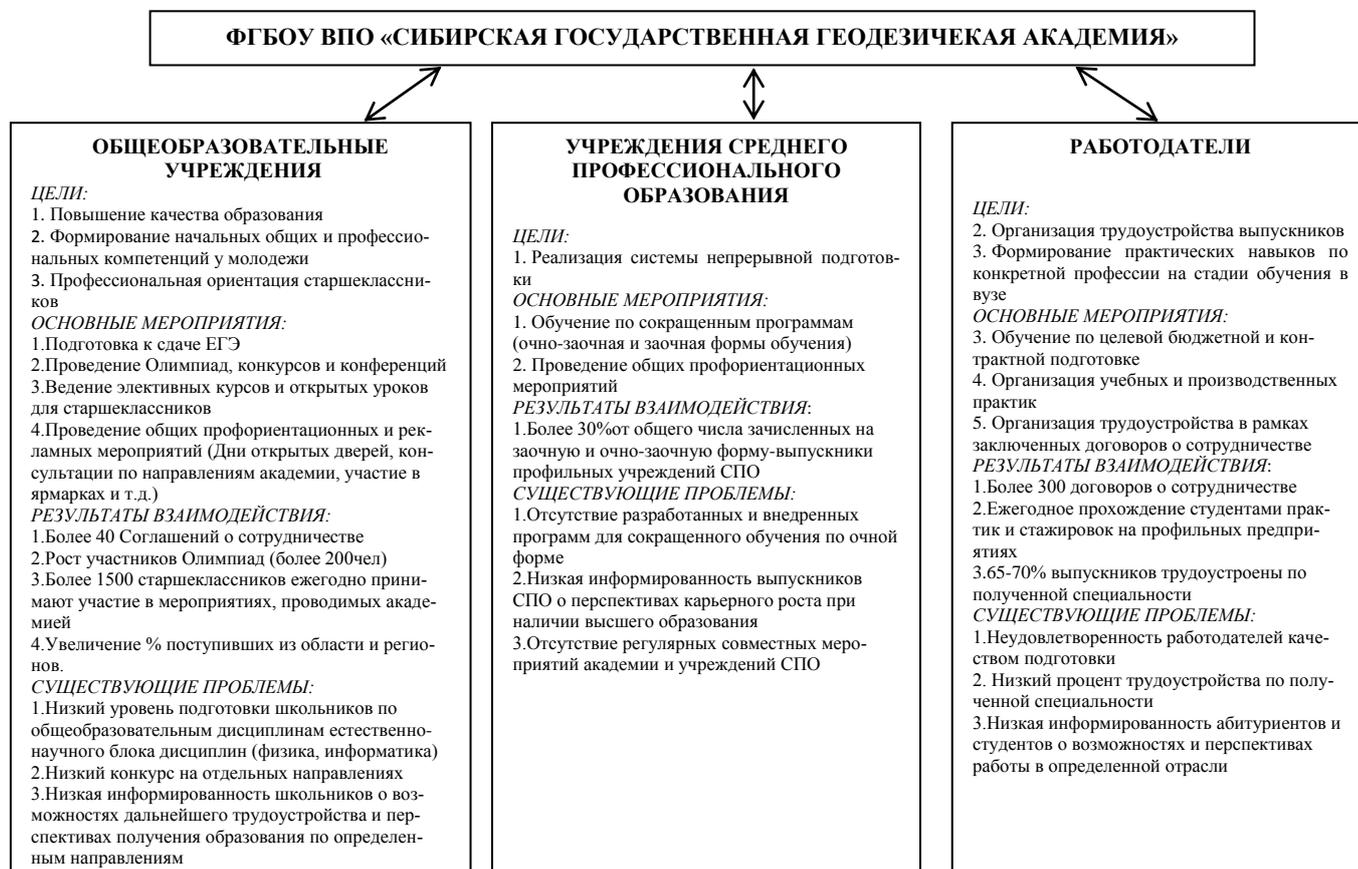


Рисунок 3.4 – Взаимодействие СГГА с образовательными учреждениями различных ступеней и работодателями

Анализ системы подготовки конкурентоспособных специалистов, изучение мнений специалистов по ключевым проблемам взаимодействия рынков труда и образования позволил сделать основные выводы:

– совершенствование механизма подготовки конкурентоспособных специалистов предполагает взаимодействие учреждений всех ступеней профессионального образования и рынка труда. Это обеспечит стимулирование мотивационной составляющей профессионального самоопределения учащихся, что в свою очередь гарантирует эффективность обучения и конкурентоспособность выпускника на рынке труда;

– стратегия высшего учебного заведения должна ориентироваться в первую очередь на нужды и цели потенциального потребителя образовательных услуг:

а) получение образования и профессии с гарантированным трудоустройством;

б) возможность дальнейшего повышения квалификации;

в) получение профессиональных компетенций с широким спектром использования в соответствии с изменяющимися требованиями современного рынка труда.

– деятельность высшего учебного заведения, готовящего кадры для современного рынка труда, должна основываться на:

а) мониторинге потребностей рынка труда в специалистах;

б) анализе соответствия системы подготовки специалистов современным требованиям рынка труда;

в) разработке и внедрении современных образовательных программ, направленных на формирование конкурентоспособных компетенций специалиста в соответствии с системой качества подготовки по ФГОС.

Анализ результатов проведенного исследования позволил выявить основные проблемы при подготовке конкурентоспособного специалиста:

– падение интереса абитуриентов к получению инженерно-технических специальностей;

– низкий уровень качества подготовки выпускников школ, поступающих в вузы;

– отсутствие желания у старшеклассников заниматься научно-исследовательской деятельностью;

– недостаточная информированность абитуриентов и студентов о возможностях и перспективах трудоустройства по полученным специальностям;

– низкий процент трудоустроенных по полученной специальности;

– отсутствие мероприятий по объединению усилий общеобразовательных учреждений, учреждений СПО, академии и работодателей.

Для преодоления этих проблем автором был разработан комплекс мер по совершенствованию механизма взаимодействия субъектов профессионально-образовательного пространства и рынка труда. Реализация этих мероприятий в рамках кластерного подхода проводится по трем направлениям: система взаимодействия СГГА с общеобразовательными учреждениями;

- система взаимодействия СГГА с учреждениями среднего профессионального образования;
- система взаимодействия СГГА с работодателями.

Моделирование системы «вуз–школе» осуществляется на основе различных идей и подходов. В свете новых требований к уровню подготовки специалистов на первый план выходят проблемы реорганизации образовательных структур, модернизации технологий и развития систем довузовской подготовки специалистов. Довузовская подготовка стала органичной составной частью современной системы непрерывного образования. В основе довузовской подготовки специалистов лежит выбор такого содержания непрерывного образования, которое позволит успешнее решить задачи дальнейшего развития образования. Перевод довузовского образования на двухступенчатую систему высшего образования на основе интеграции вуза и школы должен обеспечить доступность, высокое качество и эффективность обучения

Мероприятия нацелены на социально-профессиональное самоопределение и социальную адаптацию на местном рынке труда. Необходимо отметить, что дополнительная подготовка способствует формированию профессионально значимых качеств будущего специалиста. Профессионально значимые сведения естественнонаучного цикла интегрируются с общим курсом школьной программы, что позволяет актуализировать знания обучающихся, важные для определенного направления профессиональной подготовки и повысить уровень общей компетентности.

Основными целями довузовской деятельности является обеспечение преемственности общего и профессионального образования для устранения расхождения в требованиях, предъявляемых к подготовке выпускников в школе и абиту-

риентов в вузе, и расширения возможности социализации учащихся через создание условий для их профессионального самоопределения. Формирование компетентного специалиста нового поколения невозможно без целостного образовательного пространства: преемственности общего образования с профессиональным на различных его уровнях и ступенях [81].

С 2010 г. в рамках довузовского образования Сибирской государственной геодезической академии совместно с Министерством образования, науки и инновационной политики Новосибирской области разработана и внедрена модель профессиональной школы в инженерно-технической сфере на основе интеграции различных методов взаимодействия вуза и школы (рисунок 3.5). Данная модель реализуется через мероприятия, направленные на получение естественнонаучных знаний для будущей профессиональной деятельности конкретного специалиста, и реализации не только содержательной, но и мотивационной преемственности.



Рисунок 3.5 – Модель профессиональной школы в инженерно-технической сфере

В модель включены различного рода лектории, семинары, консультации для учащихся и учителей по ознакомлению их с научными направлениями академии, требованиями к уровню знаний по конкретным специальностям СГГА и подготовке потенциальных абитуриентов к сдаче вступительных экзаменов.

Такой подход способствует формированию профессиональной компетентности будущих специалистов в конкретной области деятельности. В результате у обучающихся повышается мотивация к изучению дисциплин естественнонаучного цикла вследствие осознания ими необходимости применения приобретенных фундаментальных знаний в будущей профессиональной деятельности.

Олимпиады, научно-практические конференции, конкурсы и другие научные мероприятия, проводимые вузом совместно с общеобразовательными учреждениями, имеют своей целью выявление учащихся, не только подготовленных к получению профессионального образования, но и способных неординарно мыслить, находить различные подходы к решению научных задач.

Потенциальные работодатели, руководители крупных предприятий также принимают активное участие в мероприятиях по ранней профориентации школьников.

Для работы по внедрению модели профессиональной школы было достигнуто соглашение с 35 школами города и области. Перечень школ и образец соглашения о сотрудничестве представлены в Приложениях Л, М. Была составлена открытая анкета и проведено анкетирование 950 старшеклассников. Анализ исследования показал, что более двух третей (70% опрошенных) выпускников средних общеобразовательных учебных заведений планируют поступать в вуз, при этом 75% считают, что профессиональные знания наиболее необходимы для успешности в жизни. Для 88% опрошенных высшее образование нужно для будущей карьеры, 34% согласны с мнением, что образование необходимо для получения достойной зарплаты, 26% уверены, что высшее образование повышает социальный статус человека.

Делая первичный профессиональный выбор, старшеклассники почти в 50% случаев опираются на собственные способности, для 31% мнение родителей

становится решающим, для 16% – мнение знакомых и друзей, 4% доверяют рекламе.

Для 52% респондентов главное – востребованность профессии на современном рынке труда, для 20% школьников при выборе профессии важен уровень оплаты труда специалиста в данной сфере, 28% основываются на личном интересе к определенной сфере деятельности.

Дополнительно школьники отвечали на ряд вопросов об уровне их осведомленности о применении на практике естественнонаучных знаний, 89% опрошенных в повседневной жизни часто используют компьютерные технологии, 72% знакомы с современными методами защиты информации и 43% хотели бы участвовать в разработке геоинформационных систем.

При этом только треть учащихся (32%) планировали выбрать для дальнейшего обучения техническое направление, 73% ответили, что им не нравится школьный предмет информатика, а 34% ответили, что не нравится физика. Несмотря на это, большинство опрошенных считают, что информатика и физика наиболее важны для успешного обучения в вузе (41 и 34% соответственно).

Результаты анкетирования школьников представлены Приложении Н.

Исследования показали, что выпускники школ не видят перспектив технических профессий, а это с учетом демографической ситуации в регионе и России в целом влияет на снижение конкурса при поступлении в технические вузы. Анализ результатов анкетирования позволил разработать перспективный план профориентационной деятельности в школах с использованием новых системных подходов на стадии профессионального выбора для создания у будущих абитуриентов максимально благоприятных представлений об особенностях профессии через получение начальных профессиональных компетенций в естественнонаучной области. Был выявлен ряд направлений работы со школьниками, разработан план совместных мероприятий по формированию начальных профессиональных компетенций у старшеклассников и увеличению мотивационной составляющей.

Опыт многих стран показал, что экономическое чудо творят не столько деньги, сколько творческие усилия образованных и предприимчивых граждан. Требу-

ются знания и умения, а не сами по себе дипломы о высшем образовании. Остро необходимо также наличие особых личностных качеств: креативность, адаптивность, способность быстро перерабатывать большие массивы новой информации, умение действовать в команде. К тому же организация специалистами академии занятий по фундаментальным и профильным дисциплинам способствует повышению уровня общеобразовательной подготовки, профориентационной работы и адаптации абитуриентов к условиям вузовского обучения.

За четыре года в рамках работы профессиональных школ количество абитуриентов, выбирающих при поступлении в вуз инженерно-технические специальности, увеличилось на 37%.

Количество выпускников из экспериментальных школ, поступивших в высшие учебные заведения, выше, чем из обычных школ. Динамика роста количества выпускников специальных категорий, поступивших в СГГА, представлена в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Динамика роста количества выпускников специальных категорий, поступивших в СГГА

Специальные категории	2009 г.		2010 г.		2011 г.		2012 г.		2013 г.	
	кол-во	% поступивших								
Подготовительные курсы	39	5,1	43	5,9	22	3,3	50	8,5	64	13,3
Победители и призеры Олимпиад	11	1,4	21	2,9	39	5,9	61	10,4	41	8,6
Технический Лицей при СГГА	48	5,6	45	6,2	43	6,5	46	7,9	43	8,9
Слушатели профессиональных школ СГГА	70	9,2	83	11,5	86	14,7	95	16,3	120	25,1
Итого по всем категориям	129	16,5	149	20,6	148	30,4	252	43,2	268	56

Результаты ЕГЭ подтверждают данные о том, что дополнительные элективные курсы по таким предметам, как физика и информатика, значительно улучшают результаты при сдаче экзаменов. Показатели среднего балла ЕГЭ абитуриентов, зачисленных в академию, представлены в Приложении П.

Непростая демографическая ситуация и снижение количества абитуриентов обострили конкуренцию за студентов на рынке образовательных услуг города. В Стратегии развития Новосибирской области до 2025 г. особое внимание уделяется интеграции общеобразовательных учебных заведений с вузовской системой. Это может выражаться в корректировке учебных программ, ориентированных на усиленную подготовку к поступлению и обучению в вузе.

В заключение необходимо отметить, что рассмотренные выше организационные мероприятия в рамках реализации модели профессиональных школ по формированию начальных профессиональных компетенций в системе непрерывного образования «вуз – школе», как показывает практика, оптимально сочетаются и дают положительный образовательный эффект. Основной целью довузовского образования является не только поступление старшеклассников в вуз, но и подготовка к обучению в нем.

Взаимодействие Сибирской государственной геодезической академии с учреждениями среднего профессионального образования осуществляется в рамках Соглашения о сотрудничестве в сфере непрерывного образования совместно с Министерством труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области и учреждениями СПО. Для реализации настоящего Соглашения предусмотрено сотрудничество по следующим направлениям:

- развитие интегрированной системы непрерывного образования;
- проведение исследований и разработок в образовательной и научно-производственной сферах;
- внедрение инновационных технологий в учебный процесс;
- оптимизация управления образовательной деятельностью в научно-производственной сфере.

В рамках настоящего Соглашения участники:

- разрабатывают и внедряют программы непрерывного многоуровневого образования, обеспечивающие возможность адаптации образовательных программ к изменяющимся условиям рынка труда и потребностям реального сектора экономики;
- осуществляют образовательную деятельность с учетом реальных потребностей региона в высококвалифицированных кадрах;
- способствуют обеспечению инновационного развития науки и системной интеграции образования, науки и производства, включая реализацию инновационных образовательных программ;
- содействуют созданию эффективной системы формирования кадрового резерва в процессе довузовской, вузовской и послевузовской подготовки путем отбора специалистов, перспективных с точки зрения обучаемости и дальнейшей работы на предприятиях;
- формируют систему адаптации специалистов в производственной и социальной среде;
- организуют и проводят международные и всероссийские конгрессы, научно-практические конференции, симпозиумы, семинары и круглые столы по направлениям деятельности;
- осуществляют взаимодействие по эффективному использованию материально-технической базы учреждений СПО и ВПО для удовлетворения потребностей научно-производственного образовательного процесса, самостоятельно осуществляемого каждым учреждением;
- привлекают квалифицированных сотрудников научных организаций к чтению спецкурсов и руководству учебно-исследовательскими, курсовыми и дипломными работами, практикой студентов и стажировкой аспирантов;
- формируют единую информационно-технологическую инфраструктуру, разрабатывают и внедряют автоматизированную информационную систему управления научно-производственным образовательным процессом на базе ин-

формационных сетей учреждений путем обмена имеющимися информационными ресурсами;

- разрабатывают и применяют дистанционные технологии, тренинговые системы, тренажеры, имитационные формы обучения для научно-производственных образовательных программ различных уровней;

- проводят совместные исследования, разработки, создают и реализуют перспективные проекты и программы в образовательной и научно-производственной сферах;

- осуществляют обмен научными и профессорско-преподавательскими кадрами для проведения инновационных курсов и других мероприятий научно-производственной направленности в рамках учебного процесса, самостоятельно осуществляемого каждым из учреждений СПО и ВПО;

- создают экспертные группы из представителей различных научно-производственных профессиональных сообществ по отдельным направлениям совместной деятельности.

Взаимодействие академии с работодателями осуществляется на основе разработанного комплекса мер по активизации процесса трудоустройства выпускников:

- тренинги для студентов и выпускников по овладению навыками самостоятельного поиска работы, самопрезентации, составления резюме; обучение по программе «Технологии успешной карьеры»;

- предложение студентам и выпускникам вакансий на сайте Центра содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройства выпускников СГГА в разделе «Вакансии», на электронных стендах;

- мониторинг трудоустройства студентов, выпускников для оценки удовлетворения запросов работодателей;

- организация электронного банка работодателей России и стран ближнего зарубежья.

Для более эффективного взаимодействия необходимо:

– увеличить количество совместных мероприятий профориентационной направленности (участие представителей организаций и предприятий в «Днях открытых дверей» для школьников, проведение ярмарок вакансий не реже 3-х раз в год);

– организовать на регулярной основе производственную практику на профильных предприятиях;

– осуществление студентами научно-исследовательской деятельности (в том числе написание дипломных и курсовых работ) под руководством представителей реального сектора экономики;

– привлечение представителей бизнеса к чтению лекций, проведению семинаров, мастер-классов для старшеклассников общеобразовательных школ и студентов;

– регулярное привлечение представителей предприятий и организаций к проведению мониторинга трудоустройства выпускников;

– построение системы непрерывного комплексного сопровождения выпускников в их карьере и профессиональной адаптации на современном рынке труда.

Для реализации вышеозначенных мероприятий в СГГА был создан Центр содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников. Основные задачи Центра представлены в таблице 3.2.

Таблица 3.2 – Основные задачи Центра содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников СГГА

Задача	Направление деятельности
Непосредственная деятельность по трудоустройству	Организация временной занятости студентов во время обучения Организация производственных практик, стажировок Содействие в трудоустройстве после окончания обучения в академии

Продолжение таблицы 3.2

Задача	Направление деятельности
Предоставление оперативной информации о спросе и предложении на рынке труда	Формирование и ведение базы данных предприятий и организаций-заказчиков специалистов – выпускников академии
Разработка стратегических мероприятий по содействию трудоустройства	Сотрудничество с предприятиями и организациями, анализ спроса на выпускников академии Корректировка учебных планов в соответствии с текущими требованиями работодателей

В работе Центра, помимо директора и ответственного за практики, участвуют директора институтов, заведующие выпускающими кафедрами. Основная задача работников выпускающих кафедр и сотрудников центра – проведение работы со студентами СГГА посредством профориентации, информирования о тенденциях спроса на специалистов в целях повышения их конкурентоспособности на рынке труда.

Академия взаимодействует с департаментом труда и занятости населения Новосибирской области, городским центром занятости населения, органами власти города и региона. Представители академии принимают участие в рабочих встречах с департаментом труда и занятости населения и руководителями кадровых агентств при вузах г. Новосибирска. Центр трудоустройства выпускников СГГА совместно с Рособразованием и департаментом труда и занятости населения Новосибирской области ведет оперативный мониторинг рынка труда, определяет наиболее востребованные специальности, составляет прогноз распределения выпускников академии. Особое внимание уделяется выпускникам, которые имеют риск быть нетрудоустроенными. С начала 2009 г. ежемесячно подаются данные в Рособразование и Облминистрацию о прогнозе распределения выпускников академии (по каждому направлению подготовки специалистов).

Также изучается потребность в молодых специалистах профиля СГГА. Ежегодно потенциальным заказчикам-работодателям рассылаются письма с информацией о предстоящем выпуске специалистов по направлениям СГГА и приглашением на неделю трудоустройства. Анализ поступающих заявок на молодых

специалистов позволяет сделать вывод о том, что выпускники академии востребованы на рынке труда.

Основной целью взаимодействия академии с представителями реального сектора экономики является формирование у студентов практических навыков по конкретной профессии на стадии обучения в вузе и содействие трудоустройству выпускников. Академией заключено более 300 договоров о сотрудничестве. Студенты академии ежегодно проходят практики и стажировки на профильных предприятиях.

Сравнительный анализ ведомостей трудоустройства за последние 3 года позволяет сделать вывод о том, что меры по профориентационному ориентированию, профессиональное консультирование по трудоустройству, информирование о вакансиях на российском рынке труда и требованиях работодателей к выпускникам, существенно влияют на рост процента трудоустроенных по полученной специальности.

Интересен тот факт, что 85% обучающихся, задействованных в мероприятиях образовательного кластера, были успешно трудоустроены по направлению деятельности, полученному в вузе.

В результате взаимодействия всех обозначенных уровней подготовки и рынка труда формируется современная образовательная модель кластера СГГА. Образовательному кластеру в вузе отводится роль организатора подготовки профессиональных кадров, источника и проводника инноваций, обеспечивающего предприятия конкурентоспособными специалистами. Как уже отмечалось, в структуре образовательного кластера: министерства, учреждения системы образования всех уровней, структурные подразделения академии, предприятия-работодатели, а также ряд научно-образовательных центров – все они существенно дополняют профессиональную подготовку учащихся на каждом из этапов получения образования. Деятельность кластера координирует вуз (рисунок 3.6).

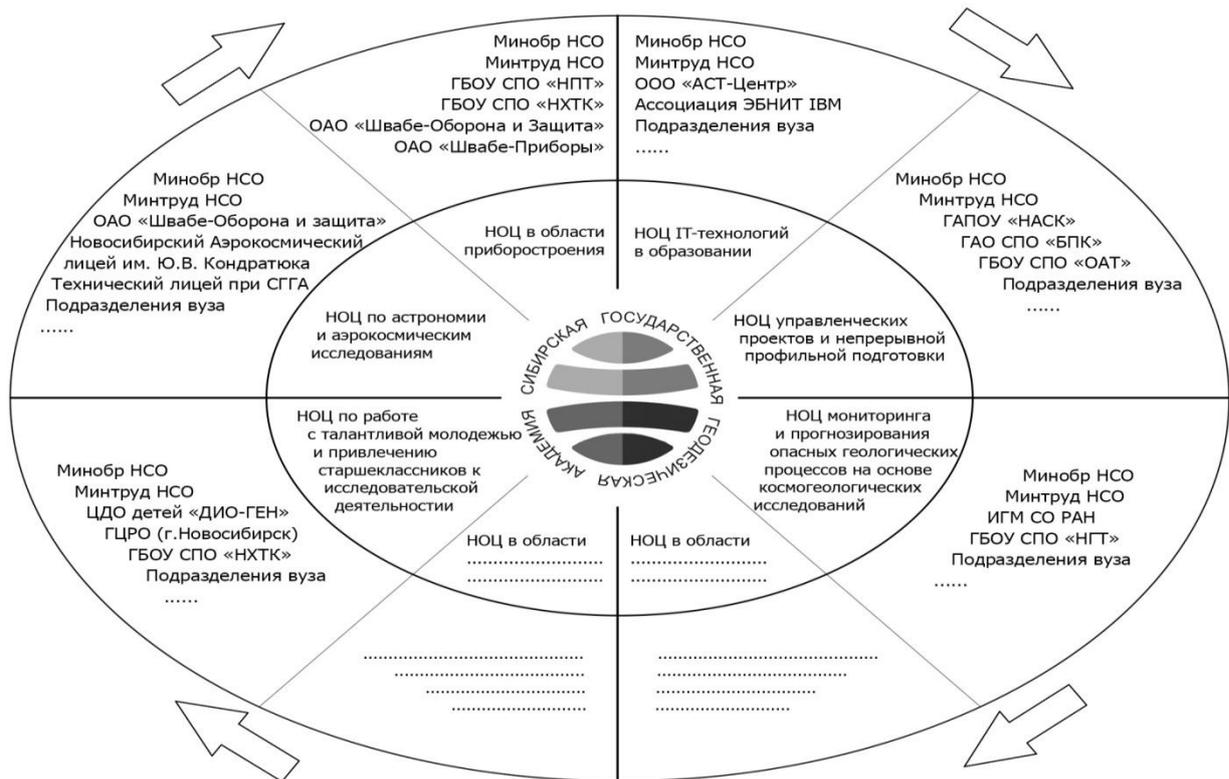


Рисунок 3.6– Кластер непрерывного образования
Сибирской государственной геодезической академии

На первом уровне предлагается формировать кластер из научно-образовательных центров СГГА: НОЦ ИТ технологий в образовании; НОЦ мониторинга и прогнозирования опасных геологических процессов на основе космогеологических исследований; НОЦ по астрономии и аэрокосмическим исследованиям; НОЦ по непрерывному образованию, работе с талантливой молодежью и привлечению старшеклассников к научно-исследовательской деятельности; НОЦ управленческих проектов и непрерывной профильной подготовки; НОЦ в области приборостроения и другие.

В состав научно-образовательных центров входят различные организации. Рассмотрим это на примере. Так, в работе НОЦ по непрерывному образованию, работе с талантливой молодежью и привлечению старшеклассников к научно-исследовательской деятельности участвуют: Министерство труда, занятости и трудовых ресурсов НСО; государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей НСО «Центр дополнительного образова-

ния детей ДИО-ГЕН»; городской центр развития образования города Новосибирска; ГБОУ СПО НСО «Новосибирский химико-технологический колледж им. Д.И. Менделеева»; общеобразовательные учреждения; структурные подразделения СГГА.

В работе НОЦ управленческих проектов и непрерывной профильной подготовки участвуют: Министерство образования, науки и инновационной политики Новосибирской области; Министерство труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области; ГАОУ НПО НСО «Профессиональное училище № 50»; ГБОУ СПО НСО «Болотнинский педагогический колледж»; ГБОУ СПО НСО «Ордынский аграрный техникум»; структурные подразделения СГГА.

В НОЦ в области приборостроения: Министерство образования, науки и инновационной политики НСО; Министерство труда, занятости и трудовых ресурсов НСО; Министерство промышленности, торговли и развития предпринимательства НСО; Открытое акционерное общество «Производственное объединение «Новосибирский приборостроительный завод»; ГБОУ СПО НСО «Новосибирский приборостроительный техникум»; Открытое акционерное общество «ЦКБ «Точприбор»; ГБОУ СПО НСО «Новосибирский химико-технологический колледж им. Д.И. Менделеева»; ГБОУ СПО НСО «Новосибирский промышленный техникум»; структурные подразделения СГГА.

Таким образом, в состав формирующегося образовательного кластера СГГА включены все необходимые элементы – соответствующие органы власти, предприятия отрасли и образовательные учреждения.

Для эффективной реализации социально-экономического механизма воспроизводства трудового потенциала конкурентоспособных специалистов посредством образовательного кластера предлагается формировать модульные образовательные программы для учреждений среднего и высшего профессионального образования с учетом потребностей рынка труда. Внедрение модульных программ обучения позволяет существенно повысить уровень конкурентоспособности специалистов. Важнейший методологический принцип модульных программ – учет системой профессионального образования потребностей производства. Постоян-

ное взаимодействие вуза с предприятиями отрасли позволяет вовремя реагировать на изменения рынка.

Модульные программы профессионального обучения строятся на основе инновационных форм и программ. Это особенно важно в современных условиях. Важным моментом является определение потребностей конкретного производства и выявление соответствия профессиональных знаний и навыков целям предприятия.

Система профессиональной подготовки специалистов базируется на прогнозировании потребностей в специалистах определенных профессий и тесной связи вуза с предприятиями. Внедрение модульных программ обучения, по мнению автора, ускорит процесс формирования ключевых компетенций специалистов и повысит качество компонентов трудового потенциала.

В рамках модуля студент осваивает вид деятельности, соответствующий определенной отрасли промышленности, что будет способствовать наиболее эффективному формированию необходимых компетенций и гарантировать реальную востребованность выпускников на рынке труда. Программы формируются на основе требований к конкретному виду деятельности и могут быстро и комплексно меняться с учетом специфических изменений в отрасли.

Модульные программы предоставляют студентам возможность комплексно приобретать узкопрофессиональные навыки и умения и формировать общие и социальные компетенции. В современных условиях даже профессиональная компетенция не ограничивается наличием знаний по специальным дисциплинам: она предполагает наличие аналитических способностей, умения аргументировать свою позицию, справляться с большим количеством дел и других навыков, необходимых для трудовой деятельности. Для того чтобы специалист мог подтвердить свою конкурентоспособность и квалифицированно выполнять работу, кроме получения профессиональных знаний, он должен развивать свои общие и социальные компетенции. Модульные программы обучения предоставляют ему такую возможность.

Отличительными особенностями модульных программ являются:

– во-первых, состав модулей подбирается под цели обучения и, если происходит смена содержания деятельности, существует возможность изменения состава модулей (мобильность);

– во-вторых, модульная программа включает обязательные и факультативные занятия (гибкость);

– в-третьих, обучение в рамках определенного модуля дает представление обучающимся о полученных знаниях и навыках в определенной профессиональной сфере, а работодателям – о том, какими компетенциями обладает специалист (прозрачность).

Разработка программы обучения, основанной на формировании профессиональных компетенций, должна строиться с учетом понимания специфики труда и профессионального образования. Важной составляющей модульного обучения является возможность определения уровня сформированных компетенций с использованием методики оценки уровня конкурентоспособности.

Программы разрабатываются с учетом знаний, необходимых для конкретной профессии или вида деятельности и формирования стандарта профессий. В разработке программ должны участвовать специалисты образовательного учреждения и высококвалифицированные специалисты предприятий и организаций в качестве экспертов и консультантов по вопросам отраслевых требований к профессии – это еще одна отличительная особенность. После обсуждения содержания работ проводится детальное описание того, чем занимаются специалисты определенных отраслей промышленности, а также определяются необходимые компетенции, которыми должен обладать специалист для эффективного выполнения работ. По результатам взаимодействия образовательного учреждения и экспертов разрабатывается матрица обучения. Модульные программы согласовывают и утверждают эксперты из профессионального сообщества.

В процессе реализации механизма воспроизводства трудового потенциала конкурентоспособных специалистов по предложенной автором методике проводилась оценка уровня конкурентоспособности на всех этапах ее формирования.

Апробация предложенной методики оценки уровня конкурентоспособности специалиста на разных этапах их подготовки проводилась среди учащихся общеобразовательных учреждений (гимназия №14 «Университетская»; МБОУ СОШ №61 г. Обь; ТЛ при СГГА), студентов СПО (НТГ и Кр) и СГГА. В выборку попало 380 человек. Распределение респондентов по учебным заведениям представлено в таблице 3.3.

Таблица 3.3 – Распределение респондентов по учебным заведениям

Наименование учебного заведения	Количество человек	% от общего количества
МБОУ СОШ Гимназия №14 «Университетская»	20	5
МБОУ СОШ №61	20	5
ТЛ при СГГА	50	13
НТГ Ги Кр	40	10
Студенты СГГА, 1 курс	50	13
Студенты СГГА, 2 курс	100	27
Студенты СГГА, 3 курс	100	27
Итого:	380	100

Для определения уровня конкурентоспособности использовался опросный лист, представленный в Приложении И. Уровень конкурентоспособности, согласно разработанной методике, определяется с использованием оценок обучающегося и оценок экспертов (в нашем случае администраций и преподавателей учебного заведения).

Способ 1. Расчет интегрального показателя уровня конкурентоспособности по определенной группе компетенций в отдельности.

Определим интегральный показатель уровня конкурентоспособности учащегося Технического лицея при СГГА Петренко С.И. (для примера по группе коммуникативных компетенций) согласно заданному в параграфе 2.3. диапазону оценки уровня конкурентоспособности по 5-балльной шкале (таблица 3.4). Для заполнения граф 1,2 использовались данные таблицы 2.7 для заполнения графы 3 – данные Приложения К.

Расчет интегрального показателя уровня конкурентоспособности *по группе коммуникативных компетенций* определялся по формуле (2.4):

$$K_c = \sum_{j=1}^n b_j \cdot k_j. \quad (2.4)$$

Таблица 3.4– Определение интегрального показателя уровня конкурентоспособности учащегося Технического лицея при СГГА Петренко С.И. по группе коммуникативных компетенций

Ключевые компетенции	Удельный вес компетенции	Уровень развития компетенции (баллы, присвоенные экспертом)
<i>Коммуникативные</i>		
Грамотная речь	0,247	5
Умение аргументировать свою позицию	0,198	2
Умение работать в команде	0,257	4
Владение навыками ораторских приемов и публичных выступлений	0,137	3
Коммуникабельность	0,161	1

Используя данные таблицы 3.4 и формулу 2.4 для расчета, определим уровень коммуникативных компетенций, входящих в состав интегрального показателя конкурентоспособности.

$$K_c \text{ (по коммуникативным компетенциям)} = (0,247 \cdot 5) + (0,198 \cdot 2) + (0,257 \cdot 4) + (0,137 \cdot 3) + (0,161 \cdot 1) = 3,23$$

Расчеты показали, что уровень развития коммуникативных компетенций учащегося ТЛ при СГГА Петренко С.И., по оценке эксперта, составляет 3,23. По заданной нами 5-балльной шкале (см. параграф 2.3), уровень конкурентоспособности у данного учащегося выше среднего (от 3 до 4 баллов).

Способ 2. Расчет интегрального показателя по всем группам компетенций для оценки общего уровня развития конкурентоспособности.

Определим интегральный показатель конкурентоспособности студента 3 курса СГГА Дмитриева О.В. *по общему уровню конкурентоспособности (по всем группам компетенций)*, согласно заданному в параграфе 2.3. диапазону оценки

конкурентоспособности по 5-балльной шкале (таблица 3.5). Для заполнения граф 1,2 использовались данные таблицы 2.8, для заполнения графы 3 – данные Приложения И.

Расчет интегрального показателя уровня конкурентоспособности *по общему уровню конкурентоспособности* определялся по формуле (2.4):

$$K_c = \sum_{j=1}^n b_j \cdot k_j.$$

Таблица 3.5 – Определение интегрального показателя конкурентоспособности студента 3 курса СГГА Дмитриева О.В. по общему уровню конкурентоспособности (по всем группам компетенций)

Ключевые компетенции	Удельный вес компетенции	Уровень развития компетенции (баллы, присвоенные экспертом)
<i>Профессиональные</i>		
Умение формировать и решать профессиональные задачи	0,027	4
Наличие знаний по специальным дисциплинам, необходимым в профессиональной деятельности	0,035	3
Наличие практических навыков в профессиональной деятельности	0,040	2
Знание иностранного языка	0,032	3
Способность внедрять новации в профессиональную деятельность	0,031	2
<i>Социальные</i>		
Умение формировать систему общечеловеческих ценностей, норм и правил	0,019	3
Социальная ответственность	0,018	4
Владение правилами этикета	0,028	3
Умение строить отношения с людьми	0,033	5
Умение прислушиваться к интересам общества	0,027	4
<i>Коммуникативные</i>		
Грамотная речь	0,033	4
Умение аргументировать свою позицию	0,028	3
Умение работать в команде	0,036	5
Владение навыками ораторских приемов и публичных выступлений	0,019	4
Коммуникабельность	0,022	2

Продолжение таблицы 3.5

Компетенции	Удельный вес компетенции	Уровень развития компетенции (баллы, присвоенные экспертом)
<i>Информационные</i>		
Знание современных информационных технологий	0,031	4
Наличие навыков работы с информацией различного характера	0,019	4
Наличие общих навыков работы с компьютером	0,041	5
Знание специальных компьютерных программ, для принятия управленческих решений	0,025	2
Умение анализировать и отбирать необходимую информацию	0,021	3
<i>Самообразование</i>		
Наличие способностей к саморазвитию и самообразованию	0,041	4
Наличие способности объективно оценивать свои возможности	0,035	3
Владение основами самодисциплины	0,023	4
Наличие навыков планирования собственной деятельности	0,027	3
Осознание значимости непрерывного образования	0,038	2
<i>Организационные</i>		
Наличие организаторских способностей	0,027	5
Наличие способности к принятию решений	0,021	4
Самостоятельность	0,023	4
Наличие навыков разрешения конфликтов	0,043	2
Наличие способности справляться с большим количеством дел	0,027	3
<i>Общекультурные</i>		
Знание культуры и традиций своей страны и других стран	0,034	3
Умение прислушиваться к интересам общества	0,027	2
Способность к самоопределению в мире культуры	0,019	2
Способность ориентироваться в различных сферах социальной и профессиональной жизни	0,026	3
Знание основ духовно-нравственных отношений и общественных явлений, и умение практически применять их в системе социальных отношений	0,024	2

Используя данные таблицы 3.5 и формулу 2.4 для расчета, определим *общий уровень развития конкурентоспособности* по всем компетенциям, входящим в состав интегрального показателя конкурентоспособности:

$$\begin{aligned}
 K_c \text{ (по всем компетенциям)} = & (0,027 \cdot 4) + (0,035 \cdot 3) + (0,040 \cdot 2) + (0,032 \cdot 3) + \\
 & (0,031 \cdot 2) + (0,019 \cdot 3) + (0,018 \cdot 4) + (0,028 \cdot 3) + (0,033 \cdot 5) + (0,027 \cdot 4) + (0,033 \cdot 4) + \\
 & (0,028 \cdot 3) + (0,036 \cdot 5) + (0,019 \cdot 4) + (0,022 \cdot 2) + (0,031 \cdot 4) + (0,019 \cdot 4) + (0,041 \cdot 5) + \\
 & (0,025 \cdot 2) + (0,021 \cdot 3) + (0,041 \cdot 4) + (0,035 \cdot 3) + (0,023 \cdot 4) + (0,027 \cdot 3) + (0,038 \cdot 2) +
 \end{aligned}$$

$$(0,027 \cdot 5) + (0,021 \cdot 4) + (0,023 \cdot 4) + (0,043 \cdot 2) + (0,027 \cdot 3) + (0,034 \cdot 3) + (0,027 \cdot 2) + (0,019 \cdot 2) + (0,026 \cdot 3) + (0,024 \cdot 2) = 3,29.$$

Расчеты показывают, что уровень развития конкурентоспособности студента 3 курса СГГА Дмитриева О.В. *по общему уровню конкурентоспособности (по всем группам компетенций)*, по оценке эксперта, составляет 3,29. По заданной нами 5-балльной шкале (см. параграф 2.3), уровень конкурентоспособности данного учащегося выше среднего (от 3 до 4 баллов).

В рамках исследования по предложенной методике проводилась оценка уровня конкурентоспособности в группах студентов, попавших в выборку, для получения сравнительных данных в целях формирования комплекса мероприятий. Для этого была проведена оценка уровня конкурентоспособности каждого отдельного студента из анализируемой группы (и обучающегося в общеобразовательном учреждении). Далее, по группе обучающихся были получены средние значения уровня развития ключевых компетенций, входящих в перечень и проведен сравнительный анализ полученных данных (таблица 3.6). Расчеты, проводимые в результате апробации методики, позволили определить динамику роста уровня конкурентоспособности обучающихся по мере прохождения уровней образования и сравнить показатели уровня конкурентоспособности каждой группы респондентов.

Таблица 3.6 – Сравнительные данные оценки уровня конкурентоспособности студентов, обучающихся в вузе, и показатели общего уровня конкурентоспособности (по всем группам компетенций)

Ключевые компетенции	Удельный вес компетенции	Показатели уровня развития компетенции (среднее значение)			Показатели уровня конкурентоспособности группы студентов		
		Группа 1 (курс 1)	Группа 2 (курс 2)	Группа 3 (курс 3)	Группа 1 (курс 1)	Группа 2 (курс 2)	Группа 3 (курс 3)
<i>Профессиональные</i>							
Умение формировать и решать профессиональные задачи	0,027	3,23	3,17	4,42	0,087	0,085	0,119
Наличие знаний по специальным дисциплинам, необходимым в профессиональной деятельности	0,035	2,13	2,67	3,1	0,075	0,093	0,109
Наличие практических навыков в профессиональной деятельности	0,04	1,45	2,11	2,78	0,058	0,084	0,111
Знание иностранного языка	0,032	2,87	2,98	3,11	0,092	0,095	0,100
Способность внедрять новации в профессиональную деятельность	0,031	1,32	2,96	4,11	0,041	0,092	0,127
					0,352	0,450	0,566
<i>Социальные</i>							
Умение формировать систему общечеловеческих ценностей, норм и правил	0,019	2,23	2,56	3,11	0,042	0,049	0,059
Социальная ответственность	0,018	3,17	2,89	2,13	0,057	0,052	0,038
Владение правилами этикета	0,028	1,78	2,12	2,78	0,050	0,059	0,078
Умение строить отношения с людьми	0,033	2,11	2,43	2,56	0,070	0,080	0,084
Умение прислушиваться к интересам общества	0,027	1,56	1,78	2,11	0,042	0,048	0,057
					0,261	0,288	0,317
<i>Коммуникативные</i>							
Грамотная речь	0,033	2,15	2,34	2,45	0,071	0,077	0,081
Умение аргументировать свою позицию	0,028	2,98	3,11	3,23	0,083	0,087	0,090
Умение работать в команде	0,036	2,21	2,31	2,76	0,080	0,083	0,099
Владение навыками ораторских приемов и публичных выступлений	0,019	1,76	1,89	1,97	0,033	0,036	0,037
Коммуникабельность	0,022	1,53	1,72	1,65	0,034	0,038	0,036
					0,301	0,321	0,344

Продолжение таблицы 3.6

Ключевые компетенции	Удельный вес компетенции	Показатели уровня развития компетенции (среднее значение)			Показатели уровня конкурентоспособности группы студентов		
		Группа 1 (курс 1)	Группа 2 (курс 2)	Группа 3 (курс 3)	Группа 1 (курс 1)	Группа 2 (курс 2)	Группа 3 (курс 3)
<i>Информационные</i>							
Знание современных информационных технологий	0,031	2,87	3,12	3,34	0,089	0,097	0,104
Наличие навыков работы с информацией различного характера	0,019	1,51	1,45	2,15	0,029	0,028	0,041
Наличие общих навыков работы с компьютером	0,041	2,64	2,34	2,89	0,108	0,096	0,118
Знание специальных компьютерных программ, для принятия управленческих решений	0,025	1,23	1,89	2,22	0,031	0,047	0,056
Умение анализировать и отбирать необходимую информацию	0,021	1,86	1,78	2,15	0,039	0,037	0,045
					0,296	0,305	0,364
<i>Самообразование</i>							
Наличие способностей к саморазвитию и самообразованию	0,041	1,12	1,84	1,67	0,046	0,075	0,068
Наличие способности объективно оценивать свои возможности	0,035	2,14	1,67	2,56	0,075	0,058	0,090
Владение основами самодисциплины	0,023	1,12	2,16	2,89	0,026	0,050	0,066
Наличие навыков планирования собственной деятельности	0,027	1,45	2,31	2,86	0,039	0,062	0,077
Осознание значимости непрерывного образования	0,038	2,32	2,54	2,23	0,088	0,097	0,085
					0,274	0,342	0,318
<i>Организационные</i>							
Наличие организаторских способностей	0,027	2,87	2,78	3,24	0,077	0,075	0,087
Наличие способности к принятию решений	0,021	1,83	2,56	3,18	0,038	0,054	0,067
Самостоятельность	0,023	1,67	1,98	2,16	0,038	0,046	0,050
Наличие навыков разрешения конфликтов	0,043	1,15	1,67	2,31	0,049	0,072	0,099
Наличие способности справляться с большим количеством дел	0,027	2,16	1,79	2,14	0,058	0,048	0,058
					0,262	0,295	0,361

Продолжение таблицы 3.6

Ключевые компетенции	Удельный вес компетенции	Показатели уровня развития компетенции (среднее значение)			Показатели уровня конкурентоспособности группы студентов		
		Группа 1 (курс 1)	Группа 2 (курс 2)	Группа 3 (курс 3)	Группа 1 (курс 1)	Группа 2 (курс 2)	Группа 3 (курс 3)
<i>Общекультурные</i>							
Знание культуры и традиций своей страны и других стран	0,034	2,79	2,45	2,89	0,095	0,083	0,098
Умение прислушиваться к интересам общества	0,027	1,86	2,16	2,43	0,050	0,058	0,066
Способность к самоопределению в мире культуры	0,019	1,11	1,56	1,86	0,021	0,030	0,035
Способность ориентироваться в различных сферах социальной и профессиональной жизни	0,026	1,98	2,11	2,23	0,051	0,055	0,058
Знание основ духовно-нравственных отношений и общественных явлений, и умение практически применять их в системе социальных отношений	0,024	1,34	1,67	1,87	0,032	0,040	0,045
					0,250	0,266	0,302
<i>Интегральный показатель</i>					1,996	2,267	2,572

В процессе апробации методики, была проведена классификация студентов разных курсов профессионального учебного заведения по уровням и видам конкурентоспособности. Для этого ключевые компетенции были объединены в группы компетенций, способствующих развитию факторной и структурной конкурентоспособности. Затем были произведены расчеты для получения весовых коэффициентов компетенций и интегрального показателя уровня конкурентоспособности (расчеты проводились по формулам, представленным в параграфе 2.3). Оценка позволила разделить будущих студентов по пятибалльной шкале уровней развития факторной и структурной конкурентоспособности:

- уровень низкий – до 1 балла;
- уровень ниже среднего – от 1 до 2 баллов;
- уровень средний – от 2 до 3 баллов;
- уровень выше среднего – от 3 до 4 баллов;
- уровень высокий – от 4 до 5 баллов.

Данное разделение и классификация представлены в таблице 3.7 и на рисунке 3.7.

Таблица 3.7 – Распределение студентов по уровням развития их факторной и структурной конкурентоспособности, (% общего числа)

Курс Вид конкурентоспособности	Уровень низкий (%)	Уровень ниже сред- него(%)	Уровень средний (%)	Уровень выше сред- него (%)	Уровень высокий (%)
1-й курс (факторная)	18	24	28	21	9
1-й курс (структурная)	24	17	21	25	13
2-й курс (факторная)	16	28	25	20	11
2-й курс (структурная)	20	21	19	26	14
3-й курс (факторная)	14	26	29	21	10
3-й курс (структурная)	11	21	31	20	17
Итого:	100	100	100	100	100

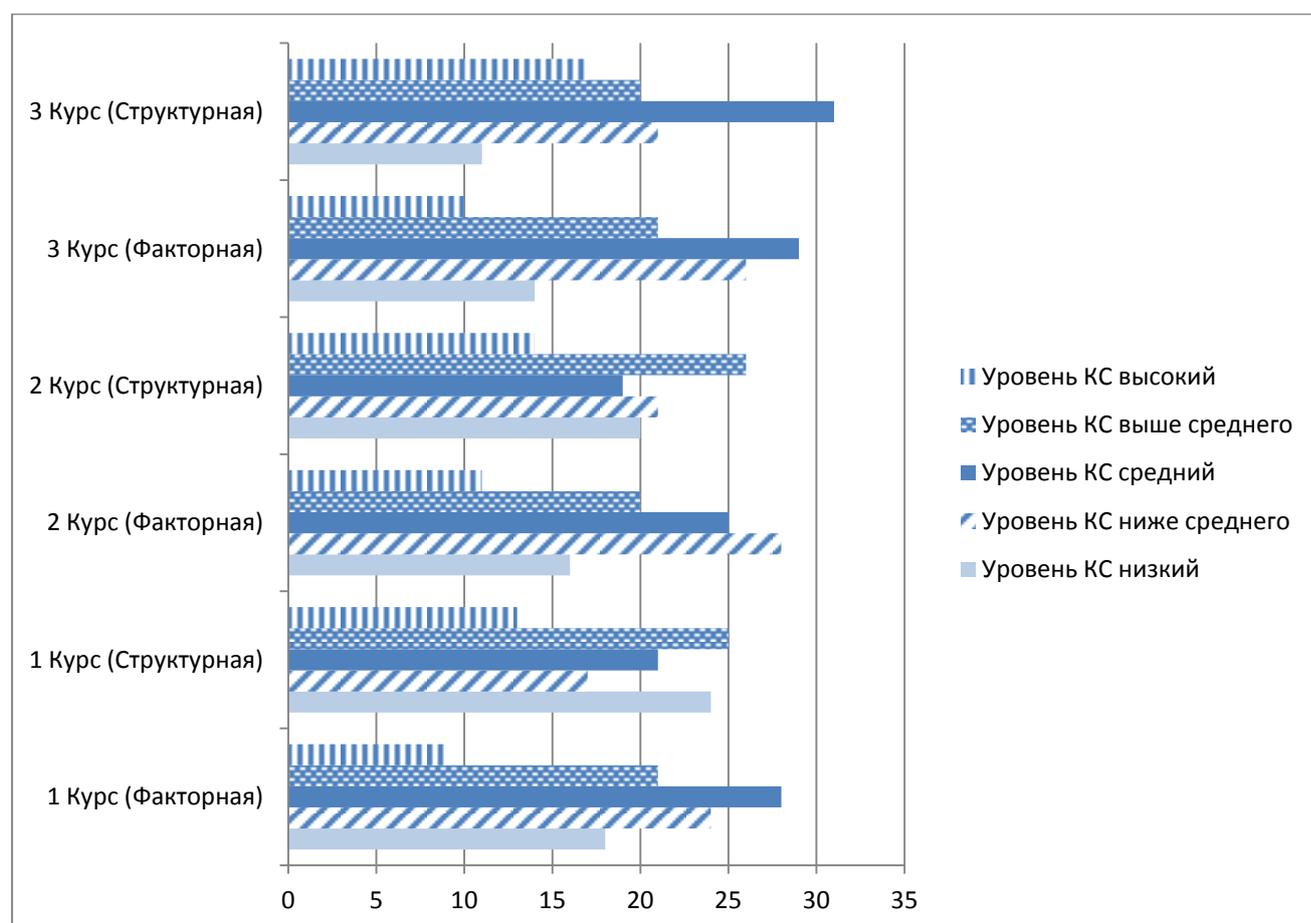


Рисунок 3.7 – Распределение студентов по уровням развития их факторной и структурной конкурентоспособности, (% общего числа)

На основании вышеизложенного можно выделить основные рекомендации по повышению уровня конкурентоспособности специалистов на всех этапах ее формирования:

- проведение ранних профориентационных мероприятий для формирования мотивированного контингента абитуриентов, обладающего необходимыми начальными профессиональными компетенциями;
- проведение мониторинга рынка труда и сопоставление востребованности специалистов определенной отрасли с востребованностью специальностей среди потенциальных абитуриентов;
- создание информационной базы данных выпускников и банка вакансий для организационной поддержки системы трудоустройства;
- проведение ряда мероприятий для студентов старших курсов по решению вопросов и проблем, связанных с перспективами трудоустройства;
- организация единой системы производственных практик и стажировок студентов на профильных предприятиях для содействия временной занятости обучающихся в вузе;
- проведение мониторинга и анализа требований потенциальных работодателей к молодым специалистам;
- реализация целевой контрактной подготовки;
- использование методики оценки уровня конкурентоспособности квалифицированных специалистов на всех этапах обучения.

В рамках внедрения системы подготовки конкурентоспособных специалистов на основе кластерного подхода, перспективным является создание отраслевого научно-образовательного консорциума учреждений высшего и среднего профессионального образования, высокотехнологичных предприятий промышленности, научных и проектных организаций Новосибирска «Корпоративный институт научных исследований и непрерывного образования в области оптического и электронного приборостроения».

Существенное содействие в преодолении разногласий в системе взаимоотношений «образование – производство» мог бы оказать экспертно-аналитический совет из числа работодателей и предпринимателей в рамках консорциума.

Основные задачи совета:

- прогноз потребностей рынка труда и обеспечение раннего трудоустройства выпускников вуза;
- совместная разработка содержания, информационно-методического и материально-технического обеспечения основных и дополнительных образовательных программ;
- совместная реализация и ресурсная поддержка образовательных программ, технологических и преддипломных практик студентов;
- разработка требований к уровню профессиональной подготовки специалистов;
- оценка качества образовательных программ и подготовки выпускников экспертным советом по научно-образовательным направлениям вуза;
- привлечение студентов к реальной проектной и исследовательской деятельности. Внедрение образовательной технологии «обучение через исследовательские проекты» при подготовке практико-ориентированных специалистов;
- проведение совместных НИОКР участие в инновационных разработках, внедрении и выпуске продукции;
- организация на базе предприятий-партнеров курсов повышения квалификации и стажировок преподавателей и сотрудников академии. Совместная подготовка кадров высшей научной квалификации;
- развитие инфраструктуры стратегического партнерства, создание совместных учебно-научных центров, лабораторий, базовых кафедр, центров коллективного пользования;
- разработка и апробация эффективных механизмов взаимодействия вуза с предприятиями-партнерами;
- проведение совместных конференций, школ-семинаров для студентов, аспирантов и молодых ученых;

– формирование коллегиальных экспертно-аналитических и совещательных органов, координирующих взаимодействие вуза и предприятия.

Интеграция рынка труда и системы непрерывного образования будет способствовать повышению качества подготовки специалистов и уровня их конкурентоспособности в современных экономических условиях. Наиболее эффективно этот процесс будет реализовываться через внедрение такой системы, как образовательный кластер.

В результате деятельности образовательного кластера возможно получить следующие позитивные результаты: *создание условий для обеспечения доступности качественного общего, среднего и высшего профессионального образования для молодежи; разработка и внедрение программ непрерывного многоуровневого образования; организация деятельности с учетом реальных потребностей региона в высококвалифицированных кадрах; оптимизация затрат на осуществление образовательного процесса научно-производственной направленности; подготовка высококвалифицированных специалистов, конкурентоспособных на рынке труда; обеспечение инновационного развития науки и системной интеграции образования и производства; формирование системы сопровождения специалистов в период их адаптации в производственной и социальной средах.*

Выводы по главе 3

Взаимодействие на всех уровнях образования, включая общее и профессиональное, позволит увязать в единую систему мотивацию, профессиональное ориентирование и образование школьников, и таким образом достичь преемственности профессионального образования для наращивания конкурентных преимуществ специалиста.

В свете новых требований к качеству подготовки специалистов моделирование системы «вуз – школе» необходимо осуществлять на основе предлагаемых подходов. Представленная в работе модель профессиональной школы в инженерно-технической сфере позволит устранить расхождения в требованиях школ к качеству подготовки выпускников и вуза к абитуриентам.

Для подготовки квалифицированных специалистов необходимы системные и организационные изменения образовательного процесса, а также внедрение новых методов и форм довузовского, вузовского и поствузовского обучения. Рациональным в этой ситуации представляется кластерный подход, для укрепления взаимодействия образовательных учреждений.

Реализация механизма воспроизводства трудового потенциала конкурентоспособных специалистов возможна путем создания образовательного кластера, который обеспечит подготовку конкурентоспособных специалистов с учетом запросов рынка труда.

Для эффективной реализации социально-экономического механизма воспроизводства трудового потенциала конкурентоспособных, необходимо формировать модульные образовательные программы, важнейший методологический принцип которых заключается в учете системой профессионального образования потребностей производства.

Позитивные итоги деятельности образовательного кластера:

- создание условий для обеспечения доступности качественного общего, среднего и высшего профессионального образования для молодежи;*
- разработка и внедрение программ непрерывного многоуровневого образования;*

- организация деятельности на основе учета реальных потребностей региона в высококвалифицированных кадрах;*
- оптимизация затрат на осуществление образовательного процесса научно-производственной направленности;*
- подготовка высококвалифицированных специалистов, конкурентоспособных на рынке труда;*
- обеспечение инновационного развития науки и системной интеграции образования и производства;*
- формирование системы сопровождения специалистов в производственной и социальной средах.*

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ научных источников по теме диссертационной работы позволил сделать вывод, что для пополнения квалифицированными специалистами рынка труда образование играет важную роль.

Среди множества публикаций, посвященных конкурентоспособности не обнаружено работ, о начале процесса формирования конкурентоспособности специалиста в общеобразовательном учебном заведении, не исследованы также вопросы дальнейшего роста уровня конкурентоспособности при непрерывной подготовке в учреждениях среднего и высшего профессионального образования. В связи с этим актуальным представляется изучение проблем формирования конкурентоспособности специалиста с позиции потенциальной готовности выпускника к конкуренции на рынке труда, начиная с обучения в общеобразовательном учебном заведении.

Под «воспроизводством трудового потенциала конкурентоспособных специалистов» в контексте данной работы, предлагается понимать процесс наращивания и накопления определенных (объективных и субъективных) характеристик, гарантирующих специалистам рост уровня конкурентных преимуществ, соответствующих требованиям современного рынка труда, посредством системы непрерывной профессиональной подготовки.

Формирование конкурентоспособности специалистов обусловлено развитием компонентов трудового потенциала. С точки зрения системного подхода, одним из свойств трудового потенциала, является эмерджентность. Используя это свойство при сочетании необходимых компонентов трудового потенциала, а в нашем случае – профессионального, социального, коммуникативного, информационного, самообразовательного, организационного, общекультурного, можно достичь высокого уровня конкурентоспособности специалиста.

С учетом различных трактовок понятия «конкуренция» основной смысл понятия «конкурентоспособный специалист» по мнению автора, в том, что это специалист, обладающий высокопрофессиональными и личностными компетенция-

ми, приобретенными в процессе обучения, способный за счет готовности к генерации новых знаний и внедрению инноваций, выигрывать конкурентную борьбу на рынке труда.

Конкурентоспособность специалиста зависит от его трудового потенциала с набором определенных компонентов, содержание которых характеризуется наличием ключевых компетенций. Таким образом, конкурентоспособность специалиста предлагается рассматривать с позиции приобретенных им ключевых компетенций.

Разработана модель формирования конкурентоспособности в системе непрерывного образования:

- первый этап – конкурентоспособность обучающегося и выпускника общеобразовательного учреждения, включающая в себя начальные общие компетенции;
- на втором этапе – конкурентоспособность студента и выпускника профессионального учебного заведения. Данный уровень разделен на подуровни – среднее и высшее профессиональное образование;
- третий этап – конкурентоспособность специалиста.

По мере последовательного прохождения всех этапов непрерывного образования человек приобретает большее количество ключевых компетенций, существенно влияющих на рост его конкурентных преимуществ. Данный процесс может продолжаться в течение всей жизни (дополнительное образование, переобучение и переподготовка, самообразование).

Конкурентоспособность специалиста, в зависимости от причин, влияющих на ее динамику, разделяется на виды: факторная, структурная и ситуационная. Повышению факторной, способствует развитие социальных, коммуникативных, организационных и общекультурных компетенций, росту структурной – развитие профессиональных и информационных компетенций. Улучшение характеристик трудового потенциала посредством самообразования оказывает существенное влияние на повышение и факторной и структурной конкурентоспособности. Си-

туационная конкурентоспособность детально в контексте представленной работы не рассматривалась.

Конкурентоспособность современных специалистов формируется под влиянием определенных факторов, которые предлагается рассматривать, как определенные условия и характеристики внешней и внутренней среды, в зависимости от степени их влияния на формирование конкурентоспособности специалиста.

Анализ факторов, оказывающих влияние на формирование конкурентоспособности специалиста, позволил сформировать перечень факторов по группам и выделить ключевые компетенции, развивающиеся под их влиянием. Перечень существующих факторов дополнен профориетационным и интеграционным факторами.

Предложена авторская система факторов, влияющих на конкурентоспособность специалиста на макро- и микроуровне..

Разработка и внедрение эффективного механизма воспроизводства трудового потенциала конкурентоспособных специалистов обеспечит взаимосвязь всех составляющих этого процесса, учитывая факторы сбалансированности рынков образования и труда, взаимодействие которых и составляет основу формирования конкурентоспособных специалистов.

Непрерывное обновление технологий, оборудования, внедрение современных подходов к управлению требует специалистов соответствующего качества и квалификации. Особенности воспроизводства трудового потенциала конкурентоспособных специалистов обусловлены влиянием факторов внешней и внутренней среды. Исходя из теории системного подхода, определенные факторы по-разному оказывают влияние на всю воспроизводственную систему. Сокращение численности занятых, а также рост их среднего возраста тормозят развитие промышленного комплекса и ведут к дефициту квалифицированных кадров, что является в настоящее время основной проблемой рынка труда. В последние годы на рынке труда ситуация для молодых кадров складывается очень напряженно: молодежная безработица начинает превалировать, растут ее продолжительность и масштабы.

Анализ статистических данных, результатов анкетирования и опросов руководителей предприятий и профессорско-преподавательского состава вузов позволил выявить ряд определенных проблем в сфере образования и рынка труда:

- отсутствие единых подходов при подготовке квалифицированных кадров путем непрерывного образования с использованием всех форм и методов современной высшей школы;

- отсутствие согласованности между рынком труда и рынком образовательных услуг;

- дефицит на рынке труда квалифицированных специалистов;

- несоответствие уровня профессиональной подготовки выпускников вузов потребностям рынка труда;

- снижение общей численности обучающихся на всех этапах профессионального образования и низкий уровень подготовки абитуриентов по естественнонаучным дисциплинам.

По результатам изучения проблем качества подготовки специалистов, был определен набор ключевых компетенций, входящих в интегральный показатель конкурентоспособности специалиста. Мнения профессорско-преподавательского состава вузов и работодателей показали, что важными являются не только профессиональные компетенции специалиста, но социальные, коммуникативные, информационные, организационные, общекультурные, а также его способность к самообразованию. Это подтверждает гипотезу о том, что конкурентоспособность современного специалиста формируется из компетенций различных групп.

В результате изучения существующих методик оценки уровня конкурентоспособности специалистов, разработан новый инструментарий для определения интегрального показателя уровня конкурентоспособности специалиста. Опираясь на мнения экспертов, была разработана методика оценки уровня конкурентоспособности специалиста, согласно предложенной модели развития конкурентоспособности в системе непрерывного образования.

Преимущества данной методики заключаются в следующем:

- возможность оценки уровня конкурентоспособности специалиста на разных этапах формирования, используя дифференцированный подход к определению ключевых компетенций, разных для обучающихся в общеобразовательном и профессиональном учебных заведениях, и их весовых коэффициентов;
- возможность сравнения показателей конкурентоспособности по сопоставимым уровням : обучающихся и выпускников общеобразовательных и профессиональных учебных заведений;
- возможность классифицировать молодых специалистов по уровням и видам их конкурентоспособности (факторная, структурная);
- возможность формирования стратегических и оперативных мероприятий, направленных по улучшению характеристик конкурентоспособности по группам компетенций и видам конкурентоспособности. Это, в свою очередь позволяет дифференцированно подходить к построению образовательной траектории обучающихся.

Взаимодействие на всех уровнях образования, включая общее и профессиональное, позволит увязать в единую систему мотивацию, профессиональное ориентирование и образование школьников, и таким образом достичь преемственности профессионального образования для наращивания конкурентных преимуществ специалиста.

В свете новых требований к качеству подготовки специалистов моделирование системы «вуз – школе» необходимо осуществлять на основе предлагаемых подходов. Представленная в работе модель профессиональной школы в инженерно-технической сфере позволит устранить расхождения в требованиях школ к качеству подготовки выпускников и вуза к абитуриентам.

Для подготовки квалифицированных специалистов необходимы системные и организационные изменения образовательного процесса, а также внедрение новых методов и форм довузовского, вузовского и поствузовского обучения. Рациональным в этой ситуации представляется кластерный подход, для укрепления взаимодействия образовательных учреждений.

Реализация механизма воспроизводства трудового потенциала конкурентоспособных специалистов возможна путем создания образовательного кластера, который обеспечит подготовку конкурентоспособных специалистов с учетом запросов рынка труда.

Для эффективной реализации социально-экономического механизма воспроизводства трудового потенциала конкурентоспособных, необходимо формировать модульные образовательные программы, важнейший методологический принцип которых заключается в учете системой профессионального образования потребностей производства.

Позитивные итоги деятельности образовательного кластера:

- создание условий для обеспечения доступности качественного общего, среднего и высшего профессионального образования для молодежи;*
- разработка и внедрение программ непрерывного многоуровневого образования;*
- организация деятельности на основе учета реальных потребностей региона в высококвалифицированных кадрах;*
- оптимизация затрат на осуществление образовательного процесса научно-производственной направленности;*
- подготовка высококвалифицированных специалистов, конкурентоспособных на рынке труда;*
- обеспечение инновационного развития науки и системной интеграции образования и производства;*
- формирование системы сопровождения специалистов в производственной и социальной средах.*

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Автономов, В. С. Модель человека в экономической науке [Текст] / В. С. Автономов.– СПб.: Эконом. шк.;–1998. –230 с.
2. Аврамова, Е. М. Поведение молодых специалистов на рынке труда: новые тенденции [Текст] / Е. М. Аврамова // Человек и труд. – 2007. – № 9. – 41-47 с.
3. Адамчук, В. В. Экономика труда [Текст]: учебник / В. В. Адамчук, Ю. П. Кокин, Р.А. Яковлев; под ред. В.В. Адамчука. – М. Финстатинформ, 1999. – 348 с.
4. Андрианова, Е. В. Методическое обеспечение анализа и оценки конкурентоспособности кадров предприятия [Текст]: автореф. дис.... канд. экон. наук: 15.00.20 / Е. В. Андрианова. – Йошкар-Ола, 2010. – 22 с.
5. Андрусенко, Н. Прожитковий мінімум: міжбажаним і дійсним [Текст]/ Н. Андрусенко // Праця і зарплата.– 2007.– № 41.– С. 56.
6. Баликоев, В. З. Общая экономическая теория [Текст]: учеб. пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. – Новосибирск: ЮКЭА; Модус, 1996. – 183 с.
7. Байденко, В. И. Выявление состава компетенций выпускников вузов как необходимый этап проектирования ГОС ВПО нового поколения [Текст]: метод. пособие / В. И. Байденко. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2006. – 72 с.
8. Беккер, Г. С. Человеческое поведение: экономический подход [Текст]: избр. тр. по эконом. теории / Г. С. Беккер. – М.: ГУ ВШЭ, 2000.–180 с.
9. Беккер, Г. С. Экономический анализ и человеческое поведение [Т] / Г. С. Беккер // Теория и история экономических и социальных институтов и систем.– THESIS. – 1993. – Т. 1. – С. 38.
10. Беккер, Г. С. Человеческое поведение: экономический подход [Текст]: избр. тр. по эконом. теории / Г. С. Беккер. – М.: ГУ ВШЭ, 2003.– 220 с.
11. Белаш, О. Ю. О маркетинговой деятельности в государственном техническом вузе [Т] / О. Ю. Белаш // Маркетинг в России и за рубежом.– 2006.– № 1. – С. 97-107.
12. Бажанов, В. А. Проблемы и перспективы развития оборонно-промышленного комплекса Новосибирской области [Текст] / В. А. Бажанов, А. В.

Соколов // Вестник НГУ. Серия: Социально-экономические науки. – 2007. – 7, вып. 1. – С. 4-13.

13. Березовская, Е. А. Управление персоналом: теория и практика [Текст]: учеб. пособие / Е. А. Березовская, С. В. Крюков. – Ростов н/Д.: РИНХ, 2010. – 184 с.

14. Бернадский, Ю. И. Развитие Новосибирской области: взгляд общественности (2010 – 2013 гг.) [Текст]: сб. ст. / Ю. И. Бернадский, А. И. Степанова. – Новосибирск: Сиб-принт, 2013. – 100 с.

15. Беляев, В. И. Управленческие решения в экономике знаний: критерии обоснования в контексте инновационного развития [Текст] / В. И. Беляев, О. Н. Пятакова // Вестн. Том. гос. ун-та. Экономика. – 2010. – № 4. – С.15-31. А. С. Булатов, Экономика: учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. / А. С. Булатова. – М.: Экономика, 2003. – 896 с.

16. Бурыхин, Б. С. Обеспечение качества образования на основе государственного образовательного страхования [Электронный ресурс] / Б. С. Бурыхин, О. А. Затепякин // Вестн. Том. гос. ун-та. Экономика. – 2011. – № 3. Режим доступа: URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/obespechenie-kachestva-obrazovaniya-na-osnove-gosudarstvennogo-obrazovatel'nogo-strahovaniya>.

17. Буланов, В. С. Рынок труда [Текст] / В. С. Буланов, Н. А. Волгина. – М.: Экзамен, 2003. – 480 с.

18. Бурков, А. В. Об участии российского бизнеса в повышении качества высшего профессионального образования / [Т] /А. В. Бурков // Креативная экономика.– 2008. – № 12. – С. 35.

19. Бордовский, Г. А. Управление качеством образовательного процесса [Текст]: монография / Г. А. Бордовский, А. А. Нестеров, С. Ю. Трапицин. – СПб.: РГПУ им. Герцена, 2001.

20. Боярский, Е. А. Обобщенные компетенции выпускников вузов [Текст] / Е. А. Боярский, С. М. Коломиец // Высшее образование сегодня. – 2007. - № 6. – С. 84-86.

21. Бреслав, Л. Б. Человеческий капитал: организация и эффективность накопления в условиях формирования рынка труда [Текст] / Л.Б. Бреслав, Б.С. Лисовик, И. Е. Ломова. – СПб.: ПФП – 2002. – 161 с.
22. Волкова, О. И. Экономика предприятия (фирмы) [Текст]: учебник / О. И. Волкова, О. В. Девяткина. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 601 с.
23. Волков, В. П. Экономика предприятия: учеб. пособие / В. П. Волков, А. И. Ильин, В. И. Станкевич. – М.: Новое знание, 2003. – 677 с.
24. Вирина, И. В. Формирование и развитие конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда [Т]: автореф. дис. ... канд. экон. наук:12.00.14 /Вирина Ирина Владимировна. – М., 2007. – 46 с.
25. Вирина, И. В. Конкурентоспособность молодых специалистов по оценкам руководителей [Текст] / И. В. Вирина // Социальная политика и социология. – 2007. – № 2. – С. 174–177.
26. Виханский, О. С. Практикум по курсу «Менеджмент» / О. С. Вихарский, А. И. Наумов. – М.: Гардарика, 1998. – 288 с.
27. Веселовская, Н. С. Компетентностный подход в образовании – основа подготовки высококвалифицированного специалиста [Текст]. – М.: Педагогическое Общество России, 2002. – 352 с.
28. Васильева, Е. Н. Инновационность в обучении будущего специалиста [Текст] / Е. Н. Васильева // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2004. – № 2. – С. 35– 36.
29. Гага, В. А. Экономика и социология труда [Электронный ресурс] / В. А. Гага, Е. В. Нехода, М. С. Каз, Е. А. Солощенко. – Томск интернет-издательство ВШБ ТГУ, – 2008.- 340 с. – Режим доступа: hsb.tsu.ru/hsblib/
30. Галимова, Л. И. Образовательный кластер как механизм инновационного развития производственной деятельности [Текст] / Л. И. Галимова // Вестник Казанского технолог.ун–та. – 2009. –№ 5. – С.125–127.

31. Галузо, Е. А. Развитие конкурентоспособности персонала строительных организаций [Текст]: дис. ...канд. экон. наук:14.00.20 / Галузо Елена Александровна. – М., 2008. – 234 с.
32. Гарафутдинова, Н. Я. Формирование затрат на подготовку специалиста как фактор воспроизводства рабочей силы [Текст] : дис. ...канд.экон. наук / Гарафутдинова Наталья Яковлевна. – Омск, 2000. – 212 с.
33. Гарафутдинова, Н. Я. Конкурентоспособность будущего специалиста высшей квалификации как показатель качества его подготовки [Текст] / Н. Я. Гарафутдинова // Вестник Омского университета. – 2002. – Вып.1. – С. 76-78
34. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда: учебник для вузов /Б. М. Генкин. – М.: НОРМА,2007. – 447 с.
35. Гуськова, И. В. Трансформация регионального рынка труда в условиях экономического кризиса [Текст] : дис. ...д-ра экон. наук 08.00.05 / Гуськова Ирина Владимировна. – Нижний Новгород, 2010. – 351с.
36. Градов, А. П. Экономическая стратегия фирмы [Текст] / А. П. Градова. – 3-е изд., испр. – СПб.: Спец. – Лит, 2000. – 589 с.
37. Григорьев, С. И. К вопросу о базовых критериях качества образования и ключевых компетенциях в современной России [Текст] / С. И. Григорьев // Вестник учебно-методического объединения вузов России по образованию в области социальной работы. – 2006.– № 2.– С.19–27.
38. Гришин, А. В. Социально-педагогическая концепция развития конкурентоспособности специалистов средней профессиональной школы [Текст]: дис.... доктора пед. наук: 13.00.08 / Гришин Алексей Владимирович.- Магнитогорск, 2010.– 363 с.
39. Грязнова, А. Г. Финансово-кредитный энциклопедический словарь [Текст] / общ. ред. А. Г. Грязновой. – М.: Финансы и статистика, 2002. –1 168 с.
40. Говорова, Н. Конкурентоспособность – основной фактор развития современной экономики [Текст] / Н. Говорова // Проблемы теории и практики управления. 2006. – № 4. – С. 24 – 29.

41. Гелета, И. В. Взаимосвязь рынка труда и рынка образовательных услуг [Текст] / И. В. Гелета // Региональная экономика: Теория и практика. – 2009.– № 2(95). – С. 79.

42. Давыдов, А. В. Методы оценки и стимулирования конкурентоспособности персонала [Текст]: монография / А. В. Давыдов, Л. Г. Миляева, В. А. Бурмистров /. – Советская Сибирь, 2010. – С.103

43. Долгов, С. И. Глобализация экономики: новое слово или новое явление? [Текст] / С. И. Долгов. – М.: Экономика, 1998.– 350 с.

44. Добрынин, А. И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования [Т] / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова.– СПб.: Наука, 1999.–140 с.

45. Дорохина, Н. В. Повышение эффективности воспроизводства трудовых ресурсов в регионе [Текст] / Н. В. Дорохина. – Курск: Изд-во КИГМС, 2008.– 112 с.

46. Доклад общественной палаты РФ Образование и общество: готова ли Россия инвестировать в свое будущее? [Электронный ресурс]. – М., 2007. – Режим доступа: http://www.oprf.ru/files/tcp_ip/doklad_s_oblozhkoi.pdf.

47. Дятлов, С.А. Основы теории человеческого капитала [Текст] / С. А. Дятлов. – СПб., 1994. – 83 с.

48. Доклад Министра образования и науки Российской Федерации Д. В. Ливанова на VII Съезде Союза директоров средних специальных учебных заведений России «Об основных направлениях развития сферы профессионального образования и обучения России» [Электронный ресурс]. – М., 2013. – Режим доступа: <http://xn--80abucjiiibhv9a.xn-p1ai/%D0%BF%D1%80%D0%B5%D1%81%D1%81-%D1%86%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%80/3351>.

49. Дмитриева, Ю. А. Повышение уровня конкурентоспособности выпускников вузов по специальности «Управление персоналом» на рынке труда [Текст]: дис. ... канд. эконом. наук:08.00.05 / Дмитриева Юлия Александровна. – М., 2010. – 175 с.

50. Егоршин, А. П. Российский рынок труда в переходной экономике [Текст]: монография / А. П. Егоршин, А. Л. Мазин.– Н. Новгород: НИМБ, 2004.– 8 с.
51. Егорова, Е. А. Экономическая демография [Текст] / Е.А. Егорова, М.В. Карманов, О. В. Кучмаева. – М., 2003. – 83 с.
52. Егоршин, А. П. Управление персоналом [Текст]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом» и «Менеджмент организации» / А. П. Егоршин. – Н. Новгород, 2005. – 713 с.
53. Жуков, В. Г. Формирование профессионально-творческой компетенции будущих специалистов в учебно-производственном процессе колледжа [Текст]: автореф. дис. ...канд. пед. наук : 13.00.08 / Жуков Вадим Геннадьевич.: Новосибирск, 2012. – 13 с.
54. Журавлёва, М. В. Концептуальные и методологические основы создания региональной модели непрерывного профессионального образования в образовательном кластере нефтехимического и нефтеперерабатывающего комплекса [Текст] / М. В. Журавлёва, Н. Ю. Башкирцева // Вестник Казан. технол. ун-та. – 2008. – № 6. – С. 315–320.
55. Зайцев, Н. Л. Экономика, организация и управление предприятием [Текст]: учеб. пособие. – 2-е изд., доп. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 455 с.
56. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального образования [Текст] / Э. Ф. Зеер. – М.: Академия, 2008. – 143 с.
57. Зимняя, И. А. Компетентностный подход. Каково его место в системе современных подходов к проблемам образования? [Текст] / И. А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2006. – № 8. – С. 20-26.
58. Зимняя, И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия [Текст]. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 38 с.

59. Ильязова, М. Д. Компетентностный подход и задачи развития современной высшей школы [Текст] / М.Д. Ильязова // Сибирский педагогический журнал. – 2008. – № 1. – С. 61–77.
60. Ильясов, Е. Кадровый потенциал завтрашнего дня: некоторые рекомендации по организации работы Центров содействия занятости учащейся молодежи [Текст] // Служба кадров и персонал. – 2006. - № 5. – С. 39-42.
61. Ильинский, И. В. Инвестиции в будущее: образование в инвестиционном производстве [Текст]. – СПб., 1996. – С.163, С.28.
62. Кара, А. Н. Оценка конкурентоспособности специалистов на региональном рынке труда: теория, методология, практика [Текст]: дис. ...канд. эконом.наук : 08.00.05 / Кара Анна Николаевна. – М., 2012. – 391 с.
63. Канов, В. И. Преподавание экономических дисциплин в университете [Электронный ресурс] // Вестн. Том. гос. ун-та. Экономика. – 2010. – № 1. – Режим доступа: URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/prepodavanie-ekonomicheskikh-distsiplin-v-universitete>.
64. Крыштановский, А. О. Анализ социологических данных с помощью пакета SPSS [Текст]: учеб. пособие для вузов / О. А. Крыштановский. – М.: Изд.дом ГУ ВШЭ, 2006. – 281с.
65. Киржбаум, О. В. Повышение конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда: организационный аспект [Текст]: автореф. дис.канд. эконом. наук: 08.00.08 / Киржбаум Ольга Владимировна. – Омск, 2007. – 22 с.
66. Кибанов, А. Я. Управление трудовыми ресурсами [Текст]: учеб. / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанов, И. А. Эсаулов. – М.: ИНФРА–М, 2009. – 284 с.
67. Конюхова, Е. Т. Исследование установки личности на успешность в профессиональной деятельности в группе специалистов динамического типа [Текст] / Е. Т. Конюхова // Фундаментальные исследования. – 2007. – № 5. – С. 86-87
68. Карпик, А. П. Проблемные ситуации в инженерном образовании [Текст] / Карпик А.П. // Инженерное образование. – 2012. – № 10. – С. 15.

69. Кязимов, К. Г. Профессиональная компетентность – основной критерий оценки человеческого труда [Текст] / К. Г. Кязимов // Труд и социальные отношения.– 2010. –№ 2. –С. 43.
70. Корицкий, А. В. Без уменья и сила ни при чем. Избыточна ли численность образованных работников в России? [Текст] / А. В. Корицкий // Креативная экономика. – 2010.–№ 1.– С. 79
71. Компетентностный подход в высшем экономическом образовании [Т]: сб. науч. ст. / под ред. В. К. Поспелова. – М.: Финакадемия, 2009. – 120 с.
72. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. Утв. распоряжением Правительства Российской Федерации [Электронный ресурс].–2008. –№ 1662-р. – Режим доступа: [//http://www.newsru.com/finance/25nov2008/conception.html](http://www.newsru.com/finance/25nov2008/conception.html).
73. Корецкий, Г. А. Предпосылки интеграции в образовательный кластер [Электронный ресурс] / Г.А. Корецкий, Д.Ю. Лапыгин // ВлГУ: электронный журнал.–2006. –№4.–Режим доступа: <http://journal.vlsu.ru/index.php?id=58>
74. Лапыгин Д. Ю. Контуры регионального образовательного кластера [Текст] / Д.Ю. Лапыгин, Г.А. Корецкий // Экономика региона. – 2007. – № 18. – С. 25.
75. Лебедев, М. С. Становление личности конкурентоспособного специалиста в педагогическом вузе [Текст]: монография / М. С. Лебедев, под общ. ред. О. И. Кирикова.– Воронеж: ВГПУ, 2007. – 245 с.
76. Ляпкина, Н. А. Обеспечение конкурентоспособности персонала в условиях его старения: на примере машиностроительных предприятий г. Рубцовска[Текст]: дис. канд. экон. наук: 11.00.14 / Ляпкина Наталья Александровна.– Бийск, 2007. – 160 с.
77. Миляева, Л. Г. Управление конкурентоспособностью персонала в инновационной среде [Текст] / Л. Г. Миляева // Человек и труд. – 2007. – С. 78-81.

78. Мамонова, Л. И. Факторы, влияющие на формирование общепрофессиональных компетенций студентов вуза [Текст] / Л. И. Мамонова // Фундаментальные исследования. – 2012. – № 6. – С. 365–368.
79. Мануйлова, Е. А. Инновационное развитие региона: формирование региональных образовательных кластеров [Текст] / Е. А. Мануйлова // Инновации. – 2007. – № 7 (105). – С. 75–79.
80. Масленникова, Е. В. Детерминанты качественных характеристик рабочей силы [Текст] / Е. В. Масленникова // Вопросы образования. – 2006. – № 4. – С. 71-75.
81. Матвеевский, В. Г. Инновационный потенциал: современное состояние и перспективы развития [Текст] / В.Г. Матвеевский, С.Н. Дворецкий, Л.В. Минько. – М.: Машиностроение, – 2007.– 284 с.
82. Марков, Л. С. Экономические кластеры как форма функционирования и развития промышленного региона (на примере кластера высоких технологий г. Новосибирска) [Текст]: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 /Марков Леонид Сергеевич. – Новосибирск, 2006. – 24 с.
83. Максимов, Г. К. Акмеологические условия и факторы, обеспечивающие продуктивное развитие конкурентоспособности специалиста [Текст]: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / Максимов Георгий Кириллович. – М., 2008. - 226 с.
84. Маркс, К. Капитал [Текст] / К. Маркс, Ф. Энгельс. Соч. Т. 23-26. –М.: Политиздат, 1965. – 178 с.
85. Маркс, К. Сочинения. – 2-е изд. [Текст] / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М.: Изд. полит. лит. – 1974. – Т. 49. – С. 201.
86. Маркс, К. Капитал. Критика политической экономики. Процесс обращения капитала [Текст] / К. Маркс, Ф. Энгельс. М. – 648 с.– Т. 2.
87. Зборовский, Г. Е. Эффективность профессиональной подготовки: проблемы социологического измерения [Текст] / Г. Е. Зборовский, Е. А. Щуклина// Высшее образование в России. – 2006.– № 3. – С. 322.

88. Минобрнауки России: Министерство Образования и Науки РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Минобрнауки. РФ/%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8/2849
89. Нуриев, Н. К. Инварианты подготовки конкурентоспособных специалистов [Текст] / Н. К. Нуриев // Высшее образование в России. – 2005. – № 5. – С. 53-56.
90. Нуриев, Н. К. Оценка уровня конкурентоспособности специалистов [Текст] / Н. К. Нуриев // Высшее образование в России. – 2005. – № 12. – С. 109-113.
91. Нехода, Е. В. Социализация трудовых отношений [Текст]: автореф. дисс...доктора эконом. наук: 08.00.05 / Нехода Евгения Владимировна. – Томск, 2009. – 50 с.
92. Никитин, Н. Ш. Математическая статистика для экономистов [Текст] / Н. Ш. Никитин. – М.: Инфра-М; Новосибирск: Из-во НГТУ, 2001. – 170 с.
93. Остапенко, Ю. М. Экономика труда: учеб. пособие для вузов / Ю. М. Остапенко, – М.: ИНФРА-М, 2007. – 272 с.
94. Остапенко, Ю. М. Экономика и социология труда в вопросах и ответах: учебное пособие / Ю. М. Остапенко. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 199 с.
95. Одегов, Ю. Г. Экономика персонала [Текст]: учебное пособие / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, А. А. Федченко. – М.: Альфа-пресс, 2009. – 1312 с.
96. Одегов, Ю. Г. Экономика труда [Текст]: учебник / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Л. С. Бабынина. – М.: Альфа-пресс, 2007. – 760 с.
97. Озерникова, Т. Г. Мотивация и конкурентоспособность работников: проблемы взаимосвязи [Текст] / Т. Г. Озерникова // Известия ИГЭА. – 2005. – № 1 (42). – С. 71-75.
98. Остапенко, Ю. М. Экономика труда [Текст]: учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 51 с.

99. Оганесов, В. А. Подготовка конкурентоспособного специалиста в условиях диверсификации высшего образования [Текст] / В. А. Оганесов // Высшее образование в России. – 2004. – № 5. – С. 42-44.
100. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка [Текст] / С. И. Ожегов. – М.: Азбуковник, 1997. – 571 с.
101. Портер, М. Э. Конкуренция [Текст]: учебное пособие / М. Э. Портер. – М.: Вильямс, 2002. – 207 с.
102. Парыгин, Б. Д. Практикум по социально-психологическому тренингу [Текст] / Б. Д. Парыгин. – СПб., 2000. – 186 с.
103. Полдолина, М. Л. Как подготовить конкурентоспособного выпускника [Текст]: монография / М. Л. Полдолина. – М.: Академия профессионального образования, 2003. – 146 с.
104. Портер, М. Конкурентное преимущество: как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость [Текст] / М. Портер. М.: Экон. наука, 2005. – 325 с.
105. Плугарова, А. В. Психологические условия развития конкурентоспособности личности студента в вузе [Текст] : монография / А. В. Плугарова. – Пятигорск, 2008. – 196 с.
106. Пожарницкая, О. В. Влияние демографической ситуации на процессы формирования интеллектуального потенциала [Текст] / О. В. Пожарницкая // Вестник ТГПУ. – 2011. – № 12. – С. 46-51.
107. Резник, С. Д. Основы личной конкурентоспособности [Текст]: учеб. пособие / С. Д. Резник, А. А. Соилова. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 423 с.
108. Разумова, Т. О. Выпускники высших учебных заведений на рынке труда. [Текст]: автореф. дис. ...доктора эконом. наук: 08.00.05 / Разумова Татьяна Олеговна. – М., 2009. – 25 с.
109. Рощина, И. В. Уровни социально-ориентированной экономики и процесс становления различных форм «новой экономики» [Текст] / И. В. Рощина, Д. Б. Мальцев // Вестн. том. гос. ун-та. – 2009. – № 324. – С.309-312.

110. Смирнов, А. В. Образовательные кластеры и инновационное обучение в вузе [Текст]: монография / А. В. Смирнов. – Казань, 2010. – 150 с.
111. Самыгин, С. И. Менеджмент персонала [Текст] / С. И. Самыгин, Л.Д. Столяренко – Ростов н/Д: Феникс, 1997. – 480 с.
112. Савенкова, Т. И. Конкуренция вузов и конкурентоспособность специалистов как вектор движения образования на пути к прогрессу [Текст] / Т. И. Савенкова // Аудит и финансовый анализ. – 2007.– № 1. – С. 407-414.
113. Степуть, А. Ф. От чего зависит конкурентоспособность персонала [Электронный ресурс] / А.Ф. Степуть // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2008. - № 2. – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article>.
114. Сапиженко, В. В. Формирование конкурентоспособности управленческого персонала крупных промышленных предприятий [Текст]: дис. ...канд. эконом.наук / Сапиженко Валентин Владимирович. – Иркутск, 2004. – 147 с.
115. Соколова, В. Е. Развитие конкурентоспособности управленческого персонала железных дорог [Текст]: дис. канд. эконом. наук / Соколова Вера Ефимовна. – Хабаровск, 2006. – 177 с.
116. Сенге, П. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации / П. Сенге.–Харьков: Олимп-Бизнес, 2006. – 408 с.
117. Соколова, Г. Н. Экономическая социология. – М., 2000. – 135 с.
118. Сотникова, С. И. Управление карьерой [Текст]: учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 22 с.
119. Степуть, А. Ф. Формирование конкурентоспособности работника [Текст]: автореф. дис. ... канд. экон. наук:08.00.05 / Степуть Александр Фёдорович. – Ижевск, 2007. – 30 с.
120. Слостенин, В. А. Педагогика [Текст]: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Слостенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; под ред. В. А. Слостенина.– М.: Академия, 2002. – 576 с.
121. Слостенин, В. А. Содержание высшего образования: компетентностный подход через универсальные технологии [Текст] / В. А. Слостенин, Е. В. Андре-

енко // Педагогический профессионализм в современном образовании: материалы V Междунар. научно-практ. конф. Новосибирск, 2009.– С. 28–45.

122. Самоукина, Н. В. Психология профессиональной деятельности [Текст] / Н. В. Самоукина.– СПб.: Питер, 2003.– 224 с.

123. Стратегия-2020: Новая модель роста — новая социальная политика. Итоговый доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России на период до 2020 года [Текст] / под ред. В.А. Мау, Я.И. Кузьмина. — М.: Дело, 2013. — 430 с.

124. Сотникова, С. И. Конкурентоспособность рынка труда: генезис социально-экономического содержания [Текст] / С. И. Сотникова // Маркетинг в России и за рубежом. – 2006. – № 6.– С. 95–106.

125. Сотникова, С. И. Управление конкурентоспособностью персонала [Текст]: монография / С. И. Сотникова, Е. В. Маслов, С. Ю. Глазырин. – Новосибирск : НГУЭУ, 2006. – 302 с.

126. Столяров, И. А. Антология экономической классики [Текст] / И.А. Столяров.– М.: Эконов, – 1991. – 475 с.

127. Тарасова, Л. А. Конкурентоспособность работников энергетической системы: факторы формирования, критерии оценки [Текст]: дис. канд. экон. наук: 08.00.05.– Саратов, 2007. – 181 с.

128. Трещевский, Ю. И. Управление эффективностью организации на основе интеграции [Текст] / Ю. И. Трещевский, Е. М. Исаева, М. Г. Мовсесова // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. – 2008. –№ 2. – С.13–20.

129. Томилов, В. В. Маркетинг рабочей силы [Текст] / В. В. Томилов, Л. Н. Семеркова. – М.,1999.– 156 с.

130. Томилов, В. В. Маркетинг рабочей силы: учеб. пособие / В. В. Томилов, Л. Н. Семеркова. – СПб.: Изд-во СПГУЭиФ, 1997. – 230 с.

131. Фатхутдинов, Р. А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: Экономика, маркетинг, менеджмент [Текст] / Р. А. Фатхутдинов. – М.: Маркетинг, 2002. – 892 с.

132. Фатхутдинов, Р. А. Стратегический маркетинг [Текст]: учебник для вузов / Р.А. Фатхутдинов. – М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2000. – 610 с.
133. Федеральный закон №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]: Консультант Плюс.
134. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/.
135. Фишер, С. Экономика[Текст] / С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи. – М.: Дело, 1994. –303 с.
136. Философова, Т. Г. Конкуренция и конкурентоспособность [Текст]: учеб. пособие / Т. Г. Философова, В. А. Быков. – М. : ЮНИТИ, 2007. – С. 8.
137. Фатхутдинов, Р. А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: Экономика, маркетинг, менеджмент [Текст] / Р. А. Фатхутдинов. – М.: Маркетинг, 2002. – 892 с.
138. Федотова, Н. Профессиональный потенциал выпускников вузов [Текст] /Н. Федотова // Человеческие ресурсы. – 1999. – № 1–2. – С. 14–16.
139. Хацевич, Т. Н. Особенности подготовки студентов для участия в олимпиадах всероссийского уровня [Текст] / Применение инновационных технологий обучения и контроля качества образования: сб. материалов региональной научно-методической конференции, посвященной 100-летию со дня рождения К. Л. Проворова, Новосибирск. – Новосибирск: СГГА, 2009. – С. 72- 75.
140. Хлопова, Т. В. Развитие трудового потенциала и конкурентоспособность работников в современных условиях. Методология и практика исследования [Текст] / Т. В. Хлопова. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2004. – 217 с.
141. Хопова, Т. В. Развитие трудового потенциала и повышение конкурентоспособности персонала предприятий [Текст]: дис. докт. экон. наук: 08.00.05 / Хлопова Татьяна Владимировна.– Иркутск, 2004. – 367 с.
142. Хуторской, А. В. Компетенции в образовании: опыт проектирования: сб. науч. тр. [Текст] / А. В. Хуторской. – М.: ИНЭК, 2007. – 327 с.

143. Чертова, М. Н. Формирование кадрового управленческого потенциала в сельскохозяйственном производстве (на материалах Псковской области) [Текст]: автореф. дис. ...канд. эконом.наук: 08.00.05 / Чертова Марина Николаевна. – Спб., 2009. – 22 с.

144. Чернилевский, Д. В. Непрерывное образование. Второе высшее образование [Текст] / Д. В. Чернилевский, В. Моисеев // Высшее образование в России. – 2003. – № 4. – С.17-21.

145. Черняк, Т. В. Формирование компетентности лидера как фактор конкурентоспособности выпускников вузов [Текст] / Т. В. Черняк // Образование в России. – 2007. – № 6. – С. 34-37.

146. Шабурова, А. В. Механизм воспроизводства трудового потенциала и его влияние на конкурентоспособность работника [Текст]: дис. ...канд.экон.наук: 08.00.05 / Шабурова Аэлита Владимировна. – Новосибирск, 2005. – 229 с.

147. Шаповалов, В. И. Теоретико-методологические и практические аспекты формирования конкурентоспособной личности [Текст]: учеб. пособие. – Уфа: Восточный университет, 2004. – 80 с.

148. Шаповалов, В. И. Формирование конкурентоспособности школьников в условиях дополнительного образования [Текст]: автореф. дис. доктора педагогических наук: 13.00.01 / Шаповалов Владимир Иванович. – Ярославль., 2008. – 30 с.

149. Шабурова, А. В. Воспроизводство трудового потенциала работников в системе повышения квалификации [Текст]: монография / Шабурова Аэлита Владимировна. – Новосибирск: СГГА, 2007. – 179 с.

150. Шатохин, А. Г. Конкурентоспособность работников на рынке труда [Текст]: дис. канд. экон. наук / Шатохин Александр Григорьевич. – Ярославль, 2000. – 149 с.

151. Шульц, Т. Ценность детей [Текст] / Т. Шульц // THESIS.– 1994.– № 6.– С. 34.

152. Шабурова, А. В. Воспроизводство трудовых ресурсов нефтегазодобывающих предприятий Сибири [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Шабурова Аэлита Владимировна. – Новосибирск, 2011. – 408 с.

153. Шмелева, Н. Б. Профессиональная и социально-личностная компетентность и компетенция, их соотношение в подготовке социальных работников [Текст] / Н. Б. Шмелева // Вестник учебно-методического объединения вузов России по образованию в области социальной работы. –2008. – № 3.– С. 99–103.

154. Шавандина, О. А. Оценка конкурентоспособности вузовской подготовки специалистов экономического профиля (на примере вузов Алтайского края) [Текст]: дис. канд. экон. наук: 08.00.05 /Шавандина Ольга Александровна. – Барнаул, 2002. – 135 с.

155. Шерег, Ф. Э. Численность учащейся молодежи образовательных учреждений Российской Федерации (среднесрочный прогноз до 2014 года и оценка тенденций до 2025 года) [Текст] / Ф. Э. Шерег, А. Л. Арефьев // Минобрнауки РФ ФГНУ «Центр социологических исследований», центр социального прогнозирования и маркетинга. – М., 2010. – С.34.

156. Эркенов, А. Ч. О концепции доктрины подготовки инженерных кадров в России [Текст] / А. Ч. Эркенов, А. П. Бердашкевич // Аналитический вестник. – 2012. – № 5. – С. 34.

157. Базарова, Т. Ю. Управление персоналом [Текст]: учебник для вузов / Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.

158. Becker ,C.S. Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis. N.Y., 1964.

159. Thurow, L. Investment in Human Capital. – 1970. – P.104.

160. Florax, R. The regional economic role of universities: the dark side of university.// Centre for higher education policy studies. - The Netherlands: University of Twente, 1987

161. Bohret C. Erwartungen der Region an ihreHochschulen, ErgebnisseeinerUmfrage. – Essen,1984

162. Dunlop J. Wage Determination Under Trade Unions. N. Y. : Macmillan, 1944

163. Ehrenberg Ronald G., Smith Robert S. Modern labor economics. Theory and public policy, 4 th edn., Harper Collins Publihsed N.Y., 1991. 718p.

164. Freeman R., Medoff J. What Do Unions Do? N.Y.: Basic Books, 1984
165. Hicks J.R. The Theory of Wages, 2-nd ed. London: Macmillan, 1963
166. Wolsh, J. R. Capital Concept applied to Man [Text] / J. R. Wolsh // The Quarterly Journal of Economics. - 1935. - № 2. – PP. 255-285.
167. Schulz, T. Investment in Human Capital [Text] / T. Schulz // The American Economic Review. - 1961. – March. – № 1. – PP. 1–17.
168. Drucker, P. F. Post-capitalist society [Text] / P. F. Druker. – N.Y.: Harper Business, 1993. – 232 p.
169. Begg, D., Fischer, S., Dornbusch, R. Economics. Third Ed. [Text] / D. Begg, S. Fischer, R. Dornbusch. – London, 1991.
170. Schultz, T. W. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities [Text]/ T. W. Schultz. – N.Y. –1975. – P. 250.
171. Schultz, T. W. Investment in Human Capital [Text] / T. W. Schultz // The American Economic Review. – 1961. – № 1. – P. 38–56.
172. Schultz, T. W. Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research [Text] / T. W. Schultz. – N.Y. – 1971.
173. Schultz, T. W. Investment in Human Capital [Text] / T. W. Schultz // Economic Growth an American Problem. – Englewood Cliffs, 1964.
174. Schultz, T. W. Resources for Higher Education: an Economist's View [Text] / T. W. Schultz // The Journal of Political Economy. – 1968. – Vol. 76. – № 3. – P. 327-347.
175. Fisher, I. The Nature of Capital and Incom [Text] / I. Fisher. – N.Y. 1927. P. 52.
176. Bontis, N., Dragonetti, N. Jaconsen and Ross, G. The Knowledge toolbox: a review of the toolsava liable to measure and manage intangible resources [Text] / N. Bontis, N. Dragonetti, Jaconsen and G. Ross // European Management Journal. – 1999. – 17 (4). PP. 391–402.
177. Davenport, T. O. Human – Capital, Jossey Bass [Text] / T.O. Davenport. – San Francisco, 1999.
178. Ehrenberg, R. G., Smith, R.S. Modern Labor Economics, HarperCollins

[Text] / R. G. Ehrenberg, R. S. Smith. – N. Y., 1994.

179. Mayo, A. Making human capital meaningful [Text] / A. Mayo // Knowledge Management Review. – 1999. – January – February. – PP. 26–29.

180. Cooper, C. In for the count [Text] / C. Cooper // People Management. – 2000. – № 12, October. PP. 28–33.

181. Pickard, J. When PwC Stabds for prize winning concept [Text] / J. Pickard // People Management. – 2000. – № 12, October. P. 31.

182. Boudreau, J. W. Utility analysis, in Human Resource Management: Evolving roles and responsibilities, ed L Dyer, Bureau of National Affairs [Text] / J. W. Boudreau. – Washington. – DC, 1998.

183. Kamoche, K. Strategic human recourse management within a recourse capability view of the firm [Text] / K. Kamoche // Journal of Management Studies. – 1996. № 33 (2). – PP. 213–233.

184. Armstrong, M. A handbook of Human Resource Management Practice [Text] / M. Armstrong. – London: Kogan Page Limited, 1999, p. 267.

185. Boyatzis, R. The Competent Manager, wiley [Text] / R. Boyatzis. – N. Y., 1995.

186. Woodruffe, C. Assessment Centres, Institute of Personnel Management [Text] / C. Woodruffe. – London, 1990.

187. Spencer, L., McClelland and Spencer, S. Competency Assessment Methods [Text] / L. Spencer, McClelland and S. Spencer // Mc Ber Research, Boston. – 1990.

188. Furnham, A. A. Question of competency Personnel Management [Text] / A. A. Furnham. – 1990. – p. 37. – June. 271

189. Roberts, G. Recruitment and Selection: A competency approach, Institute of Personnel and Development [Text] / G. Roberts. – London, 1997.

190. Mansfield, R. What is «competence» all about? [Text] / R. Mansfield // Competency. 1999. №6 (3), – PP. 24–28.

191. Goleman, D. Emotional Intelligence, Bantam [Text] / D. Goleman. – N. Y., 1995.

192. Francoise Delamare le Deist & Jonathan Winterton. Что такое компетенции

[Текст] / пер. с фр. Я. Ю. Епугаев // Human Resource Development International, 2005.– Vol. 8. – № 1. – PP. 27–46.

193. Training Agency, Competency Assessment, Stands Methodology Unit, Sheffields, 1988.

194. Woodruffe, C. Competent by any other name [Text] / C. Woodruffe // Personnel Management. – 1991. – September. – PP. 30–33.

195. Fletcher, S. NVQs, Standards and Competence, Kogan Page. [Text] / S. Fletcher. – London, 1991.

196. Guion, R. M. Personnel assessment, selection and placement [Text] / R. M. Guion // Handbook of industrial and organizational psychology / Dunnette & E.M. Hough (Eds.). – Palo Alto, CA: Consulting Psychologies Press, 1991. – 335 p.

197. Porter, M 2000, Competition, Moscow, 495 p.

198. Porter, ME 2005, Competition: tutorial, translation from English, Moscow

199. Enright, M 1996, 'Regional Clusters. Economic Development: A. Research Agenda', in Staber, U, Schaefer, N & Sharma, B, Business Network: Prospects for Regional Development, Berlin, p. 190-213.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Численность учащихся государственных (муниципальных) общеобразовательных учреждений, дневных учреждений начального профессионального образования, государственных (муниципальных) учреждений среднего профессионального образования дневной формы обучения, студентов очного обучения государственных (муниципальных) учреждений высшего профессионального образования, тыс. человек

ТАБЛИЦА А. 1 – Численность учащихся общеобразовательных и профессиональных учебных учреждений

	2003/ 2004 гг.	2004/ 2005 гг.	2005/ 2006 гг.	2006/ 2007 гг.	2007/ 2008 гг.	2008/ 2009 гг.	2009/ 2010 гг.	2010/ 2011 гг.	2011/ 2012 гг.	2012/ 2013 гг.	2013/ 2014 гг.
<i>Численность учащихся дневных государственных (муниципальных) общеобразовательных учреждениях</i>											
Российская Федерация	17251,2	16105,1	15115,2	14292,2	13697,5	13455,5	13433,6	13545,1	13729,9	13831,8	14011,3
Центральный федеральный округ	3901,5	3649,2	3413,9	3232,8	3105,5	3050,6	3045,7	3071,0	3112,9	3136,0	3176,7
Сибирский федеральный округ	2586,8	2405,8	2250,9	2134,1	2047,6	2011,4	2008,1	2024,8	2052,4	2067,6	2094,5
Новосибирская область	313,5	292,4	274,0	259,8	249,2	244,8	244,4	246,4	249,8	251,7	254,9
<i>Численность учащихся дневных учреждений начального профессионального образования (НПО)</i>											
Российская Федерация	1565,5	1523,1	1429,9	1332,1	1173,3	1091,4	1123,8	1094,5	1032,3	1004,1	985,9
Центральный федеральный округ	346,1	334,1	319,8	292,8	259,5	244,4	251,7	245,2	231,2	225,0	220,9
Сибирский федеральный округ	248,3	248,9	229,5	214,0	192,0	170,5	175,6	171,1	161,2	156,9	153,9
Новосибирская область	29,7	29,7	27,0	23,9	20,1	17,9	18,4	18,0	16,9	16,5	16,2
<i>Численность учащихся дневных государственных (муниципальных) учреждений среднего профессионального образования (СПО)</i>											
Российская Федерация	1840,9	1878,8	1886,7	1837,2	1748,4	1673,2	1557,6	1462,9	1387,7	1358,8	1330,6
Центральный федеральный округ	419,3	421,8	423,1	408,5	387,5	370,9	345,3	324,1	307,5	301,1	294,9
Сибирский федеральный округ	283,4	290,4	291,2	282,2	267,9	256,2	238,7	224,2	212,8	208,1	203,8
Новосибирская область	39,2	39,8	39,8	37,8	34,0	32,5	30,3	28,4	27,0	26,4	25,9
<i>Численность студентов очного обучения в государственных (муниципальных) учреждениях высшего профессионального образования (ВПО)</i>											
Российская Федерация	3011,1	3141,2	3196,5	3250,8	3241,9	3292,8	3229,8	3107,5	2959,7	2813,8	2736,0
Центральный федеральный округ	831,2	875,8	902,0	926,8	921,7	944,9	903,0	868,2	824,2	783,5	765,0
Сибирский федеральный округ	445,2	457,7	453,2	458,4	455,6	458,4	452,4	434,0	413,5	391,7	379,9
Новосибирская область	84,0	83,8	83,9	82,9	81,3	87,0	85,0	81,5	76,8	72,0	69,8

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Численность выпускников 9-х и 11-х классов государственных (муниципальных) общеобразовательных учреждений дневной формы обучения по субъектам Российской Федерации, тыс. человек

Таблица Б.1 – Численность выпускников 9-х и 11-х классов

	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
<i>Численность выпускников 9-х классов государственных (муниципальных) общеобразовательных учреждений дневной формы обучения</i>									
Российская федерация	1868,2	1597,5	1411,3	1329,9	1369,2	1333,8	1257,8	1223,7	1245,9
Центральный федеральный округ	422,2	373,3	320,1	301,8	310,5	302,5	285,4	277,5	288,7
Сибирский федеральный округ	278,2	221,3	210,9	198,7	204,6	199,2	188,0	182,8	184,9
Новосибирская область	33,9	26,9	25,7	24,2	24,9	24,3	22,9	22,3	22,6
<i>Численность выпускников 11-х классов государственных (муниципальных) общеобразовательных учреждений дневной формы обучения</i>									
Российская федерация	1319,0	1210,3	1102,6	951,8	898,9	803,5	737,7	812,2	798,8
Центральный федеральный округ	297,9	273,8	249,5	215,2	203,5	181,4	166,6	183,5	180,3
Сибирский федеральный округ	196,4	181,0	164,6	142,2	134,3	120,1	110,3	121,3	119,3
Новосибирская область	23,9	22,0	20,0	17,3	16,3	14,6	13,4	14,8	14,5

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Прием учащихся в учреждения начального профессионального образования дневной формы обучения, студентов на очное обучение в государственные (муниципальные) учреждения среднего профессионального образования дневной формы обучения, студентов на очное обучение в государственные (муниципальные) учреждения высшего профессионального образования по субъектам Российской Федерации, тыс. человек

Таблица В.1–Прием учащихся в учреждения НПО, СПО и ВПО

	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
<i>Прием учащихся в учреждения начального профессионального образования (НПО) дневной формы обучения</i>											
Российская Федерация	706,5	707,7	632,5	585,8	541,5	509,4	524,7	510,9	481,7	468,4	477,5
Центральный федеральный округ	146,2	147,9	136,4	120,3	111,1	104,6	107,7	104,9	99,0	96,3	98,0
Сибирский федеральный округ	117,1	118,2	110,5	105,5	98,1	92,1	95,1	92,6	87,2	84,9	86,6
Новосибирская область	16,0	16,8	14,8	13,1	11,5	10,8	11,2	10,9	10,2	10,0	10,2
<i>Прием учащихся на очное обучение в государственные (муниципальные) учреждения среднего профессионального образования (СПО)</i>											
Российская Федерация	653,4	657,1	633,3	588,4	558,3	494,1	462,2	458,7	439,0	451,0	439,8
Центральный федеральный округ	143,2	142,3	137,0	124,5	117,8	104,4	97,6	96,7	92,5	95,1	92,5
Сибирский федеральный округ	105,8	106,6	103,5	95,6	91,5	81,0	75,7	75,1	71,8	74,0	71,8
Новосибирская область	14,9	14,6	14,4	12,8	11,6	10,3	9,6	9,5	9,1	9,4	9,1
<i>Прием студентов на очное обучение в государственные (муниципальные) учреждения высшего профессионального образования (ВПО)</i>											
Российская Федерация	724,7	759,1	746,2	741,1	715,8	655,1	622,1	580,2	578,3	628,4	619,8
Центральный федеральный округ	221,2	204,8	206,3	202,5	192,1	175,8	167,0	158,5	158,2	172,0	169,4
Сибирский федеральный округ	103,2	113,5	109,0	109,7	105,1	96,2	91,4	84,5	84,4	91,5	90,4
Новосибирская область	20,0	21,0	21,0	21,2	19,3	17,7	16,8	15,5	15,5	16,8	16,6

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Выпуск учреждениями начального профессионального образования дневной формы обучения, государственными (муниципальными) учреждениями среднего профессионального образования дневной формы обучения, очного обучения из государственных (муниципальных) учреждений высшего профессионального образования по субъектам Российской Федерации, тыс. человек

Таблица Г.1 – Выпуск учреждениями НПО, СПО и ВПО

	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
<i>Выпуск учреждениями начального профессионального образования (НПО) дневной формы обучения</i>											
Российская Федерация	607,7	595,8	595,5	579,9	549,3	498,5	459,9	433,2	445,8	434,5	409,1
Центральный федеральный округ	124,9	122,8	123,2	124,9	118,7	102,6	94,3	88,9	91,3	89,1	84,0
Сибирский федеральный округ	99,8	99,5	99,7	98,8	93,5	89,5	83,2	78,3	80,8	78,7	74,1
Новосибирская область	14,0	14,6	14,1	13,9	13,3	11,1	9,8	9,2	9,5	9,3	8,7
<i>Выпуск государственными (муниципальными) учреждениями среднего профессионального образования (СПО) дневной формы обучения</i>											
Российская Федерация	483,7	484,5	474,4	492,6	499,6	483,5	425,8	399,0	395,0	355,4	364,5
Центральный федеральный округ	114,0	110,9	108,5	112,2	113,6	110,0	96,8	91,0	89,8	80,9	83,1
Сибирский федеральный округ	73,2	72,1	72,0	74,8	75,4	73,0	64,3	60,0	59,5	53,6	54,8
Новосибирская область	10,4	9,7	9,7	9,9	10,0	9,7	8,5	8,0	7,9	7,1	7,3
<i>Выпуск студентов очного обучения из государственных (муниципальных) учреждений высшего профессионального образования (ВПО)</i>											
Российская Федерация	453,5	485,9	524,7	566,4	581,9	616,6	645,3	634,4	629,8	608,3	556,7
Центральный федеральный округ	133,2	135,8	144,1	160,7	165,1	188,3	174,1	175,4	172,1	163,3	149,4
Сибирский федеральный округ	66,8	71,5	78,0	80,9	80,2	87,7	96,5	92,7	93,2	89,3	81,8
Новосибирская область	13,2	14,0	15,8	16,0	15,7	17,0	17,9	17,9	18,0	16,4	15,0

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Прогноз развития рынка образовательных услуг в Российской Федерации до 2020 г.

Таблица Д.1 – Прогноз развития рынка образовательных услуг в Российской Федерации

Показатель	Год										
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Общая численность учащихся образовательных учреждений (общего, НПО, СПО, ВПО) дневной формы обучения, <i>тыс. человек</i>	19210,2	19109,7	19008,5	19063,9	18996,6	18940,5	19023,3	19155,6	19257,5	19455,3	19630,0
Численность выпускников 9-х классов государственных (муниципальных) общеобразовательных учреждений дневной формы обучения, <i>тыс. человек</i>	1333,8	1257,8	1223,7	1245,9	1230,3	1181,1	1201,2	1208,3	1201,2	1275,5	1298,6
Численность выпускников 11-х классов государственных (муниципальных) общеобразовательных учреждений дневной формы обучения, <i>тыс. человек</i>	803,5	737,7	812,2	798,8	761,2	730,9	746,8	716,9	729,1	733,5	786,3
Численность обучающихся в государственных (муниципальных) общеобразовательных учреждениях дневной формы обучения, <i>тыс. человек</i>	13545,3	13730,0	13831,8	14011,4	13983,4	14025,3	14123,6	14278,9	14450,3	14638,2	14813,7
Численность обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования дневной формы обучения, <i>тыс. человек</i>	1462,9	1387,7	1358,8	1330,6	1309,4	1272,6	1243,4	1228,6	1228,6	1235,9	1248,2
Численность студентов очного обучения в государственных (муниципальных) учреждениях высшего профессионального образования, <i>тыс. человек</i>	3107,5	2959,7	2813,8	2736,0	2730,7	2708,4	2706,3	2692,4	2628,6	2572,2	2541,0

Продолжение таблицы Д.1

Прием учащихся в учреждениях среднего профессионального образования дневной формы обучения, <i>тыс. человек</i>	458,7	439,0	451,0	439,8	425,2	414,1	410,4	410,4	414,1	418,0	423,3
Прием студентов на очное обучение в государственные учреждения высшего профессионального образования, <i>тыс. человек</i>	580,2	578,3	628,4	619,8	597,4	577,8	562,8	557,5	557,5	562,8	567,7
Выпуск учащихся государственными учреждениями среднего профессионального образования дневной формы обучения, <i>тыс. человек</i>	399,0	395,0	355,4	364,5	350,4	334,8	320,8	309,3	299,0	291,2	288,7
Выпуск студентов очного обучения государственными (муниципальными) учреждениями высшего профессионального образования, <i>тыс. человек</i>	634,4	629,8	608,3	556,7	529,0	493,2	491,6	534,1	526,8	507,7	491,1
Выпуск студентов государственными (муниципальными) учреждениями высшего профессионального образования (в т.ч. вечерними, заочными и др.), <i>тыс. человек</i>	1026,4	1029,9	1035,5	1004,4	963,3	954,5	951,6	1034,3	1019,8	983,1	950,7
Выпуск студентов учреждениями высшего профессионального образования (в т.ч. негосударственными), <i>тыс. человек</i>	1366,0	1380,8	1401,1	1311,5	1242,8	1159,6	1156,0	1256,7	1238,9	1194,4	1155,0

ПРИЛОЖЕНИЕ Е

Опросный лист для оценки ключевых компетенций, необходимых конкурентоспособному специалисту
Уважаемый эксперт!

В целях изучения конкурентоспособности специалиста просим Вас заполнить опросный лист, содержащий перечень компетенций, которые необходимы конкурентоспособному специалисту. Попытайтесь дать оценку их важности для современного рынка труда. Оценка компетенций осуществляется по десятибалльной системе.

<i>Ключевые компетенции</i>	<i>От- сут- ствие допус- тимо</i>	<i>Наличие данной компетенции должно быть</i>									
		<i>в большой мере</i>					<i>в меньшей мере</i>				
I Профессиональные	0	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
Умение формировать и решать профессиональные задачи											
Наличие знаний по специальным дисциплинам, необходимым в профессиональной деятельности	0	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
Наличие практических навыков в профессиональной деятельности	0	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
Знание иностранного языка	0	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
Способность внедрять новации в профессиональную деятельность											
II Социальные	0	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
Умение формировать систему общечеловеческих ценностей, норм и правил											
Социальная ответственность	0	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
Владение правилами этикета	0	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
Умение строить отношения с людьми	0	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
Умение прислушиваться к интересам общества	0	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
III Коммуникативные	0	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
Грамотная речь											
Умение аргументировать свою позицию	0	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
Умение работать в команде	0	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
Владение навыками ораторских приемов и публичных выступлений	0	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
Коммуникабельность	0	9	8	7	6	5	4	3	2	1	

Продолжение таблицы Е.1

Компетенции	От- сут- ствие допус- тимо	Наличие данной компетенции должно быть								
		в большой мере					в меньшей мере			
IV Информационные Знание современных информационных технологий	0	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Наличие навыков работы с информацией различного характера	0	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Наличие общих навыков работы с компьютером	0	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Знание специальных компьютерных программ, для принятия управленческих решений	0	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Умение анализировать и отбирать необходимую информацию	0	9	8	7	6	5	4	3	2	1
V Самообразование Наличие способностей к саморазвитию и самообразованию	0	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Наличие способности объективно оценивать свои возможности	0	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Владение основами самодисциплины										
Наличие навыков планирования собственной деятельности	0	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Осознание значимости непрерывного образования	0	9	8	7	6	5	4	3	2	1
VI Организационные Наличие организаторских способностей	0	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Наличие способности к принятию решений	0	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Самостоятельность	0	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Наличие навыков разрешения конфликтов	0	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Наличие способности справляться с большим количеством дел		9	8	7	6	5	4	3	2	1
VII Общекультурные Знание культуры и традиций своей страны и других стран	0	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Умение прислушиваться к интересам общества	0	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Способность к самоопределению в мире культуры	0	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Способность ориентироваться в различных сферах социальной и профессиональной жизни	0	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Знание основ духовно-нравственных отношений и общественных явлений, и умение практически применять их в системе социальных отношений	0	9	8	7	6	5	4	3	2	1

ПРИЛОЖЕНИЕ Ж

Анкета студента Уважаемые студенты!

В целях изучения конкурентоспособности молодых специалистов на современном рынке труда и определения приоритетности требований работодателя к компетенциям выпускника вуза просим Вас заполнить предлагаемую анкету (нужно подчеркнуть выбранный ответ или поставить рядом знак). Результаты анкетирования будут использованы для выработки рекомендаций по повышению уровня конкурентоспособности выпускников с учетом требований рынка труда и определению приоритетных направлений взаимодействия работодателей и высшей школы.

Таблица Ж.1 – Анкета студента

1. По какой специальности (направлению) Вы получаете высшее образование?	_____
2. На каком курсе Вы учитесь?	_____
3. Как Вы оцениваете уровень знаний, получаемых в вузе?	<ul style="list-style-type: none"> • отличный • хороший • удовлетворительный • неудовлетворительный
4. Для чего, по Вашему мнению, нужно высшее образование?	<ul style="list-style-type: none"> • для будущей карьеры • для получения достойной зарплаты • для повышения социального статуса • для реализации творческих планов • высшее образование не нужно • другое _____
5. При выборе учебного заведения для получения высшего образования играли для Вас существенную роль имидж и престижность вуза?	<ul style="list-style-type: none"> • да • нет
6. Ранжируйте по важности критерии выбора вуза (на 1 месте самый важный)	<ul style="list-style-type: none"> • престижность • дает хороший уровень образования • семейные традиции • стоимость обучения в вузе • учиться вместе с друзьями • находится рядом с домом • другое _____
7. Какими критериями Вы руководствовались при выборе профессии?	<ul style="list-style-type: none"> • востребованность на рынке труда • большая заработная плата • такая профессия у моих родителей • интересная профессия • другое _____
8. Какой фактор сыграл для Вас решающую роль при выборе вуза?	<ul style="list-style-type: none"> • мнение родителей • личные склонности • мнение друзей и знакомых • реклама вуза • другое _____
9. Планируете ли Вы работать по специальности после окончания вуза?	<ul style="list-style-type: none"> • да • нет

Продолжение таблицы Ж.1

10. Как Вы оцениваете Ваши профессиональные перспективы в будущем в части надежности трудоустройства (занятости)?	<ul style="list-style-type: none"> • отличные • хорошие • удовлетворительные • неудовлетворительные
11. Какие основные характеристики важны, по Вашему мнению, для работодателя при приеме на работу молодого специалиста (ранжируйте по степени важности - на первом месте самый важный)?	<ul style="list-style-type: none"> • наличие диплома по специальности • наличие опыта работы • отличные теоретические знания • средний балл диплома • готовность к продолжению обучения
12. Какая заработная плата устроила бы Вас, как молодого специалиста, при устройстве на работу?	<ul style="list-style-type: none"> • 10 000-20 000 руб. • 20 000-30 000 руб. • 30 000-40 000 руб. • 45 000 руб. и более
13. Что, по Вашему мнению, послужит стимулом для трудоустройства молодого специалиста на предприятие при низкой заработной плате? (если выбираете несколько вариантов ответов, ранжируйте по степени важности – на первом месте самый важный)	<ul style="list-style-type: none"> • полный социальный пакет • оплата жилья или предоставление служебной квартиры • возможность карьерного роста • оплата дальнейшего обучения
14. Ранжируйте по степени важности группы компетенций, необходимые для выпускника вуза (на первом месте самый важный)	<ul style="list-style-type: none"> • деловые (умение налаживать деловые связи, умение добиваться поставленных целей, наличие навыков делового этикета и т.д.) • личностные (исполнительность, коммуникабельность, способность к самообразованию, целеустремленность, ответственность и т.д.) • профессиональные (знание основ профессии, знание компьютерных технологий, умение работать со специальным оборудованием и т.д.)
15. На каких условиях Вы готовы проходить производственную практику на предприятии?	<ul style="list-style-type: none"> • с предоставлением заработной платы • без предоставления заработной платы
16. Каким образом, на Ваш взгляд, можно улучшить качество подготовки молодых специалистов в вузе?	<ul style="list-style-type: none"> • привлекать к учебному процессу в вузе представителей реального сектора экономики • увеличить количество часов на получение студентами практических навыков • скорректировать учебные программы с учетом пожеланий работодателей • проводить для студентов дополнительные тренинги по развитию деловых и коммуникативных навыков • другое _____
17. Какие, по Вашему мнению, качества наиболее способствуют повышению конкурентоспособности молодого специалиста? (оцените по 5-балльной системе)	<ul style="list-style-type: none"> • лидерские качества • способность к внедрению инноваций • коммуникабельность • наличие творческих способностей • умение работать в команде • способность к самообучению • другое _____
18. Из каких источников Вы предпочитаете получать информацию?	<ul style="list-style-type: none"> • сеть Интернет • телевидение • книги и журналы • общение с интересными людьми • другое _____
20. Считаете ли Вы, что для повышения конкурентоспособности, необходимо начинать работать уже в студенческие годы?	<ul style="list-style-type: none"> • да, конечно • нет, залог успеха – это отличные теоретические знания • главное – это активная общественная деятельность

СПАСИБО ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО!

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Анкета работодателя

Уважаемые коллеги!

В целях изучения конкурентоспособности молодых специалистов на современном рынке труда и определения приоритетности требований работодателя к компетенциям выпускника вуза просим Вас заполнить предлагаемую анкету (нужно подчеркнуть выбранный ответ или поставить рядом знак). Результаты анкетирования будут использованы для выработки рекомендаций по повышению уровня конкурентоспособности выпускников с учетом требований рынка труда и определению приоритетных направлений взаимодействия работодателей и высшей школы.

Таблица 3.1 – Анкета работодателя

1. Укажите, пожалуйста, название Вашего предприятия (организации)	_____
2. Укажите, пожалуйста, Вашу должность	_____
3. К какой сфере экономики (промышленности, культуры, образования) относится Ваше предприятие (организация)?	_____
4. Как Вы оцениваете современную систему высшего образования?	<ul style="list-style-type: none"> • отличная • хорошая • удовлетворительная • неудовлетворительная
5. Как Вы оцениваете уровень подготовки современного выпускника вуза?	<ul style="list-style-type: none"> • отличный • хороший • удовлетворительный • неудовлетворительный
6. Для чего, по Вашему мнению, нужно высшее образование?	<ul style="list-style-type: none"> • для будущей карьеры • для получения достойной зарплаты • для повышения социального статуса • для реализации творческих планов • высшее образование не нужно • другое
7. При устройстве на работу Вы отдаете предпочтение выпускникам с дипломами:	<ul style="list-style-type: none"> • бакалавра • специалиста • магистра • не имеет значения
8. Играет ли для Вас существенную роль имидж и престижность вуза, выпускника, которого Вы принимаете на работу?	<ul style="list-style-type: none"> • да • нет
9. Каким основным характеристикам Вы отдаете предпочтение при приеме на работу молодого специалиста (ранжируйте по степени важности – на первом месте самый важный)?	<ul style="list-style-type: none"> • наличие диплома по специальности • наличие опыта работы • отличные теоретические знания • хорошие рекомендации вуза • средний балл диплома • готовность к продолжению обучения
10. Часто ли Вы отказываете в трудоустройстве выпускнику вуза?	<ul style="list-style-type: none"> • да • нет

Продолжение таблицы 3.1

11. . Отметьте, пожалуйста, основные причины отказа в трудоустройстве выпускнику вуза (не более 3-х)	<ul style="list-style-type: none"> • отсутствие диплома по специальности • низкие теоретические знания • высокие притязания по поводу уровня заработной платы • завышенная самооценка • отсутствие навыков самопрезентации
12. Внедрена ли в Вашей организации система кадрового резерва?	<ul style="list-style-type: none"> • да • нет
13. Какую заработную плату Вы готовы предложить молодому специалисту?	<ul style="list-style-type: none"> • 10 000-20 000 руб. • 20 000-30 000 руб. • 30 000-40 000 руб. • 45 000 руб. и более
14. Что Вы помимо заработной платы можете предложить молодому специалисту?	<ul style="list-style-type: none"> • полный социальный пакет • оплату жилья или предоставление служебной квартиры • возможность карьерного роста • оплату дальнейшего обучения
15. Готовы ли Вы вводить в кадровый резерв молодых специалистов?	<ul style="list-style-type: none"> • да • нет
16. Ранжируйте по степени важности группы компетенций, необходимые для выпускника вуза (на первом месте самый важный)	<ul style="list-style-type: none"> • деловые (умение налаживать деловые связи, умение добиваться поставленных целей, наличие навыков делового этикета и т.д.) • личностные (исполнительность, коммуникабельность, способность к самообразованию, целеустремленность, ответственность и т.д.) • профессиональные (знание основ профессии, знание компьютерных технологий, умение работать со специальным оборудованием и т.д.)
17. На каких условиях Вы готовы принимать на своем предприятии студентов вуза для прохождения производственных практик?	<ul style="list-style-type: none"> • с предоставлением заработной платы • без предоставления заработной платы • не готовы тратить время на студентов
18. Каким образом, на Ваш взгляд, можно улучшить качество подготовки молодых специалистов в вузе?	<ul style="list-style-type: none"> • привлекать к учебному процессу в вузе представителей реального сектора экономики • увеличить количество часов на получение студентами практических навыков • скорректировать учебные программы с учетом пожеланий работодателей • проводить для студентов дополнительные тренинги по развитию деловых и коммуникативных навыков • другое _____
19. Сотрудничаете ли Вы с вузами, осуществляющими подготовку специалистов профиля Вашего предприятия (организации)?	<ul style="list-style-type: none"> • да, на постоянной основе • да, когда возникает необходимость • нет
20. Каким образом Вы сотрудничаете с вузами?	<ul style="list-style-type: none"> • специалисты нашей организации участвуют в учебном процессе вуза • на нашем предприятии студенты регулярно проходят практики • предоставляем вузу места для трудоустройства выпускников • руководим научной деятельностью студентов • специалисты нашей организации проходят курсы повышения квалификации на базе вуза • участвуем в Ярмарках вакансий и Днях карьеры вуза • другое _____

Продолжение таблицы 3.1

21. Укажите, какие формы сотрудничества с вузами были бы интересны Вашему предприятию (организации)	<hr/> <hr/> <hr/>
22. При возникновении необходимости сокращения персонала предприятия (организации), какого специалиста Вы сохраните в первую очередь?	<ul style="list-style-type: none"> • молодого и перспективного сотрудника • специалиста с большим стажем и опытом работы • это зависит только от деловых и профессиональных качеств сотрудника
23. Какие, по Вашему мнению, качества наиболее способствуют повышению конкурентоспособности молодого специалиста? (оцените по 5-балльной системе)	<ul style="list-style-type: none"> • лидерские качества • способность к внедрению инноваций • коммуникабельность • наличие творческих способностей • целеустремленность • умение работать в команде • способность к самообучению • другое _____
23. Какие, по Вашему мнению, качества наиболее способствуют повышению конкурентоспособности молодого специалиста? (оцените по 5-балльной системе)	<ul style="list-style-type: none"> • лидерские качества • способность к внедрению инноваций • коммуникабельность • наличие творческих способностей • целеустремленность • умение работать в команде • способность к самообучению • другое _____
24. Что, по Вашему мнению, способно в значительной степени повлиять на дальнейший успех в жизни для молодого специалиста? (оцените по 5-балльной системе)	<ul style="list-style-type: none"> • активная жизненная позиция • отличная учеба • участие в конференциях и семинарах • победы в конкурсах и олимпиадах • участие в научных исследованиях • другое _____
25. Считаете ли вы, что для повышения конкурентоспособности, необходимо начинать работать уже в студенческие годы?	<ul style="list-style-type: none"> • да, конечно • нет, залог успеха – это отличные теоретические знания • главное – это активная общественная деятельность

СПАСИБО ЗА СОТРУДНИЧЕСТВО!

ПРИЛОЖЕНИЕ И

Методики оценки уровня конкурентоспособности

Таблица И.1 – Методики оценки уровня конкурентоспособности

Автор (авторы)	Формула расчета конкурентоспособности	Суть методики
Чертова М.Н.[143]	$K_{\text{профкомп}} = \frac{Y_6 + Y_o + Y_c + Y_u + Y_n}{5,4}$ <p>$K_{\text{профкомп}}$ – коэффициент профессиональной компетентности работника; Y – значение отдельных качественных показателей первого блока в баллах; 5,4 – максимальная сумма баллов всех элементов. Интегральный коэффициент конкурентоспособности работника:</p> $K_k = \sqrt{K_{\text{профкомп}} \cdot K_{\text{упркомп}}}$	Методика основана на расчете интегрального показателя конкурентоспособности управленческого работника с учетом взаимосвязи управленческой и профессиональной компетентности. При этом предлагается использовать два блока показателей: – <i>показатели профессиональной компетентности</i> : возраст, уровень образования, стаж работы, уровень владения компьютером, уровень владения иностранным языком; – <i>показатели управленческой компетентности</i> : управленческие, коммуникативные, лидерские, качества работника, уровень самоорганизации
Нуриев Н. К. [89]	$P_{KC} = \sum P_K, ZUH, O_p,$ <p>где P_{KC} – показатель конкурентоспособности; P_K – профессиональная компетентность в определенной сфере профессиональной деятельности; ZUH – соответствующие ГОС ВПО знания, умения, навыки; O_p – опыт решения проблем в области профессиональных задач.</p>	Оценка конкурентоспособности производится по конкретным специальностям с применением компетентностного подхода
Чернилевский Д. В. [144]	$P_{KC} = \sum K_P, K_L, K_{\Pi},$ <p>где P_{KC} – показатель конкурентоспособности; K_P – культура специалиста; K_L – личностные качества; K_{Π} – профессиональные качества</p>	В методике показатель конкурентоспособности рассчитывается с учетом профессиональных и личностных характеристик выпускника вуза
Черняк Т.В.[145]	$P_{KC} = F(K_O; P_L),$ <p>где P_{KC} – показатель конкурентоспособности; K_O – качество полученного в вузе профессионального образования; P_L – потенциал лидерства выпускника</p>	Оценка конкурентоспособности осуществляется с учетом профессионального образования и личностных качеств выпускника

Продолжение таблицы И.1

Автор (авторы)	Формула расчета конкурентоспособности	Суть методики
Андрианова Е. В. [4]	<p>а) расчет весовых значений j-го показателя конкурентоспособности кадров при помощи экспертных оценок;</p> <p>б) расчет численных значений показателей конкурентоспособности объекта анализа в части использования кадров ($K_1 - K_9$);</p> <p>в) расчет комплексного показателя конкурентоспособности кадров объекта анализа ($K_{кксп}$), определяемого по формуле:</p> $K_{кксп} = \sum_{j=1}^n b_j \cdot K_j,$ <p>где b_j – весовое значение j-го показателя конкурентоспособности кадров;</p> <p>K_j – количественная оценка j-го показателя конкурентоспособности кадров;</p> <p>n – количество показателей для оценки конкурентоспособности кадров;</p> <p>г) сопоставление комплексных показателей для оценки конкурентоспособности кадров;</p> <p>д) выявление резервов роста конкурентоспособности кадров предприятия</p>	Эта методика предполагает проведение сравнительной оценки конкурентоспособности кадров путем расчета весовых значений показателя конкурентоспособности, расчета численных значений, расчета комплексного показателя конкурентоспособности. Затем предлагается сопоставить комплексные показатели и выявить резерв роста конкурентоспособности
Сапиженко В. В. [114]	$P = \Pi / (З \cdot K),$ <p>где P – результативность труда;</p> <p>Π – балансовая прибыль;</p> <p>$З$ – затраты на оплату труда персонала;</p> <p>K – доля управленческого персонала в общей структуре</p>	В методике рассчитывается результативность труда управленческого персонала, которая является обобщающим показателем всей системы управления предприятием, а конкурентоспособность персонала является частью этой системы
Соколова В. Е. [115]	<p>Конкурентоспособность управленческого персонала можно представить как функцию профессиональной перспективности от переменных:</p> $F = \Pi(O; C; B; K),$ <p>где F – образование;</p> <p>C – стаж;</p> <p>B – возраст;</p> <p>K – компетентность, которая может быть представлена суммой компетентностей</p>	Методика оценки основана на том, что основой конкурентоспособности являются конкурентные преимущества, проявляющиеся в личностном потенциале. Уровень конкурентоспособности выявляется на основе расчета интегрального показателя. Наглядность оценки представлена посредством графического изображения результата анализа

Продолжение таблицы И.1

Автор (авторы)	Формула расчета конкурентоспособности	Суть методики
Шаповалов В. И. [148]	$ОИИ_{КС} = F(P_{ЗН}, P_{Лич}),$ <p>где $ОИИ_{КС}$ – обобщенный интегральный индекс конкурентоспособности; $P_{ЗН}$ – показатель надежности профессиональных знаний; $P_{Лич}$ – показатель надежности личностного саморазвития</p>	Методика основана на расчете обобщенного интегрального индекса конкурентоспособности, представляющего собой степень ее сформированности, обусловленную совокупностью анализируемых параметров
Шавандина О.А. [154]	$K = \kappa_1 \cdot F_1 + \kappa_2 \cdot F_2 + \kappa_3 \cdot F_3,$ <p>где K – коэффициент конкурентоспособности вузовской подготовки специалистов конкретной специальности; κ_i – значимость i-го фактора, или весовой коэффициент; F_1 – фактор конкурентоспособности, связанный с учебным заведением; F_2 – фактор, конкурентоспособности, связанный со стоимостью обучения; F_3 – фактор конкурентоспособности, связанный с качеством обучения. $ИП_{КС} = \sum P_1 P_2 P_3 P_4 P_5,$ <p>где $ИП_{КС}$ – интегральный показатель конкурентоспособности; P_1 – рейтинг вуза; P_2 – кадровая обеспеченность вуза; P_3 – качество обучения (квалификация преподавателей, мнение потребителей образовательных услуг); P_4 – связи с работодателями; P_5 – дополнительные образовательные услуги вуза</p> </p>	Коэффициент конкурентоспособности выпускников вуза вычисляется с помощью интегрально-факторной модели. В методике учитываются основные ресурсы вуза, оказывающие влияние на формирование конкурентоспособности выпускников вузов
Савенкова Т.И., Степуть А. Ф. [112,113]	$\Pi_{КС} = \sum И_{П}, C_A, A_C, C_{ОБ}, K, H_{П}, A_{ЦО}, P, П_C,$ <p>где $\Pi_{КС}$ – показатель конкурентоспособности; $И_{П}$ – интеллектуальный потенциал; C_A – самоактуализация; A_C – адекватная самооценка; $C_{ОБ}$ – самообучение; K – коммуникабельность; $H_{П}$ – нравственный императив; $A_{ЦО}$ – ценностно-ориентированная адекватность; P – способность принимать ответственные решения; $П_C$ – готовность к профессиональному самоопределению</p>	Метод основан на оценке конкурентоспособности при помощи выделения определенных качеств выпускника

Продолжение таблицы И.1

Автор (авторы)	Формула расчета конкурентоспособности	Суть методики
Полдолина М. Л. [103]	$P_{KC} = \sum P_{KB}, K_p, M_{TP}, P_{PT}$ <p>где P_{KC} – показатель конкурентоспособности; P_{KB} – профессиональная квалификация; K_p – культура выпускника (профессиональная и общая); M_{TP} – трудовая и профессиональная мотивация; P_{PT} – поведение на рынке труда</p>	При оценке конкурентоспособности учитываются определенные группы показателей (профессиональная квалификация, культурная и мотивационная составляющая)
Фатхудинов Р.А. [132]	$K_n = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^7 (a_j \cdot \beta_{ij}) / 5n \rightarrow 1,0$ <p>где K_n – уровень конкурентоспособности конкретной категории персонала; $i = 1, 2, \dots, n$ – количество экспертов; $j = 1, 2, \dots, 7$ – количество оцениваемых качеств персонала; a_j – весомость j-го качества персонала; β_{ij} – оценка i-м экспертом j-го качества персонала по пятибалльной системе; $5n$ – макс. возможное количество баллов, которое может получить оцениваемый индивидуум (5 баллов · n экспертов)</p>	Методика основана на применении экспертной оценки для расчета уровня конкурентоспособности различных категорий персонала
Масленникова Е. В. [80]	$P_{KC} = \sum M_{CF} P_{KB} I_{CB} M_B$ <p>где P_{KC} – показатель конкурентоспособности; M_{CF} – мотивационная сфера; P_{KB} – профессионально квалификационные характеристики; I_{CB} – интеллектуальные св-ва личности; M_B – медико-биологические характеристики</p>	Метод основан на оценке четырех групп показателей: мотивационных, профессионально-квалификационных, интеллектуальных, медико-биологических
Киржбаум О. В. [65]	$IIP_{KC} = \sum P_{KB}, M_{П}, M_{РП}$ <p>где IIP_{KC} – интегральный показатель конкурентоспособности; P_{KB} – профессиональная квалификация; $M_{П}$ – мотивационный потенциал выпускника; $M_{РП}$ – маркетинговый потенциал выпускника</p>	Метод позволяет получить интегральный показатель конкурентоспособности, в состав которого входят три группы показателей (профессиональная квалификация, мотивационный и маркетинговый потенциал)

Продолжение таблицы И.1

Автор (авторы)	Формула расчета конкурентоспособности	Суть методики
Зборовский Г.Е, Шуклина Е. А. [87]	$P_{KC} = \sum P_1, P_2, P_3,$ <p>где P_{KC} – показатель конкурентоспособности;</p> <p>P_1 – показатели, характеризующие уровень компетенции выпускников («знаниевой» и технологической);</p> <p>P_2 – показатели адаптационно-адаптирующей деятельности выпускников в профессиональной сфере;</p> <p>P_3 – показатели степени соответствия сформированных профессиональных качеств выпускника требованиям профессионального сообщества и социокультурным нормам среды</p>	Оценка конкурентоспособности основана на показателях профессиональных компетенций
Оганесов В. А. [99]	$K_{KC} = \frac{K_{ПК} + K_{ПН} + K_{УПД}}{3},$ <p>где K_{KC} – коэффициент конкурентоспособности;</p> <p>$K_{ПК}$ – профессиональная компетентность;</p> <p>$K_{ПН}$ – профессиональная направленность;</p> <p>$K_{УПД}$ – успешность учебно-практической деятельности</p>	Методика основана на компетентностном подходе и позволяет дать комплексную оценку, учитывающую качественные характеристики, необходимые для успешного исхода конкурентной борьбы за качественные рабочие места
Сотникова С. И, Маслов Е. В., Глазырин С. Ю. [125]	$P_{KC} = P_B(\Phi, M, P_{KB}, \Phi_{КТ}) + P_{Ч}(M_{П}, K_{КП}, \Phi_{П}, I_{П}),$ <p>где P_B – базовые показатели конкурентоспособности;</p> <p>Φ – показатели физических характеристик;</p> <p>M – показатели расширенных (психомотивационных) характеристик;</p> <p>P_{KB} – показатели основных (профессионально-квалификационных) характеристик;</p> <p>$\Phi_{КТ}$ – показатели функционального качества труда;</p> <p>$P_{Ч}$ – частные показатели конкурентоспособности;</p> <p>$M_{П}$ – показатели маркетингового потенциала;</p> <p>$K_{КП}$ – показатели культурно-коммуникативного потенциала;</p> <p>$\Phi_{П}$ – показатели финансового потенциала;</p> <p>$I_{П}$ – показатели инновационного потенциала</p>	Оценка конкурентоспособности с помощью системы показателей, объединённых в две группы (базовые и частные)

Продолжение таблицы И.1

Автор (авторы)	Формула расчета конкурентоспособности	Суть методики
Дмитриева Ю. А. [49]	$P_u = \sum_{i=1}^n P_i \cdot K_i \cdot k_i,$ <p>где P_u – интегральный показатель конкурентоспособности; P_i – удельный вес, определяющий значимость i-ой компетенции выпускника вуза с учетом требований работодателя; K_i – уровень развития компетенции выпускника вуза, баллы; $n k_i$ – коэффициент приведения к единой размерности $k_i = k_{max} / k_{imax}$, где k_{max} – максимально допустимый диапазон оценки интегрального показателя P_u, принятого для расчета исходя из целесообразности; k_{imax} – максимальное значение фактической оценки компетенции, входящей в состав интегрального показателя P_u (от 0 до 3 баллов); n – число групп компетенций выпускника вуза, составляющих интегральный показатель конкурентоспособности. Интегральный показатель конкурентоспособности P_u задается в 5-балльном измерении ($k_{max} = 5$ баллов)</p>	<p>Методика основана на компетентностном подходе и анализе результатов исследования требований работодателей, предъявляемых к выпускникам вузов, и состоит из четырех этапов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) определение оценочных групп показателей конкурентоспособности; 2) определение весовых компетенций; 3) определение уровня развития компетенций; 4) оценка уровня конкурентоспособности путем расчета интегрального показателя

ПРИЛОЖЕНИЕ К

Анкета по определению уровня развития ключевых компетенций

Для оценки уровня конкурентоспособности необходимо оценить уровень развития компетенций, представленных в данной анкете.

Просим дать оценку по 5-балльной шкале.

- уровень развития данной компетенции низкий – 1 балл;
- уровень развития данной компетенции ниже среднего – 2 балла;
- уровень развития данной компетенции средний – 3 балла;
- уровень развития данной компетенции выше среднего – 4 балла;
- уровень развития данной компетенции высокий – 5 баллов.

Таблица К.1– Анкета по определению уровня развития ключевых компетенций

Ключевые компетенции	Балл
Умение формировать и решать профессиональные задачи	
Наличие знаний по специальным дисциплинам, необходимым в профессиональной деятельности	
Наличие практических навыков в профессиональной деятельности	
Знание иностранного языка	
Способность внедрять новации в профессиональную деятельность	
Умение формировать систему общечеловеческих ценностей, норм и правил	
Социальная ответственность	
Владение правилами этикета	
Умение строить отношения с людьми	
Умение прислушиваться к интересам общества	
Грамотная речь	
Умение аргументировать свою позицию	
Умение работать в команде	
Владение навыками ораторских приемов и публичных выступлений	
Коммуникабельность	
Знание современных информационных технологий	
Наличие навыков работы с информацией различного характера	
Наличие общих навыков работы с компьютером	
Знание специальных компьютерных программ, обеспечивающих принятие управленческих решений	
Умение анализировать и отбирать необходимую информацию	
Наличие способностей к саморазвитию и самообразованию	
Наличие способности объективно оценивать свои возможности	
Владение основами самодисциплины	
Наличие навыков планирования собственной деятельности	
Осознание значимости непрерывного образования	
Наличие организаторских способностей	
Наличие способности к принятию решений	
Самостоятельность	
Наличие навыков разрешения конфликтов	
Наличие способности справляться с большим количеством дел	
Знание культуры и традиций своей страны и других стран	
Умение прислушиваться к интересам общества	
Способность к самоопределению в мире культуры	
Способность ориентироваться в различных сферах социальной и профессиональной жизни	
Знание основ духовно-нравственных отношений и общественных явлений, и умение практически применять их в системе социальных отношений	

ПРИЛОЖЕНИЕ Л

Перечень общеобразовательных учреждений, подписавших
соглашение о сотрудничестве с СГГА

Таблица Л.1 – Перечень общеобразовательных учреждений, подписавших соглашение о сотрудничестве с СГГА

№	Образовательное учреждение	Адрес	ФИО директора
1.	МБОУ «Вторая Новосибирская Гимназия» г. Новосибирска	630136, г. Новосибирск, ул. Киевская,5	Михно Ирина Михайловна
2.	МОШ-И «Лицей-интернат № 7» г. Бердск	633004, г. Бердск, ул. Ленина,104	Мануйлова Ирина Викторовна
3.	МБОУ СОШ №101 «Лицей Информационных Технологий»	630048, г. Новосибирск, ул. Римского-Корсакова,13	Талалаев Сергей Павлович
4.	МБОУ СОШ № 41	630119, г. Новосибирск, ул. Зорге, 259/1	Шнейдер Ольга Владимировна
5.	МБОУ СОШ № 63	630088 г. Новосибирск, ул. Зорге, 39	Перфильев Виктор Михайлович
6.	МБОУ СОШ № 65	630119, г. Новосибирск, ул. Зорге, 149	Алексеев Владимир Владимирович
7.	КСОШ №1	633161, р.п. Колывань, ул. Советская, 48	Третьякова Ольга Юрьевна
8.	МСОШ №1	633564, р.п. Маслянино, ул. Коммунистическая,1	Деревнина Ирина Алексеевна
9.	МАОУ Гимназия №7	630106, г. Новосибирск, ул. Зорге, 42а	Ковалева Маргарита Николаевна
10.	МБОУ СОШ №182	630088, г. Новосибирск, ул. Зорге, 21	Тачкова Марина Борисовна
11.	МБОУ СОШ №48	630120, г. Новосибирск, ул. Титова, 202	Абрамовская Елена Валерьевна
12.	МБОУ СОШ №92	630136, г. Новосибирск, ул. Киевская 7	Кудлаева Лариса Ивановна
13.	МБОУ СОШ №45	630136, г. Новосибирск, ул. Киевская, 15а	Садковская Елена Юрьевна
14.	НОУ Центр довузовской подготовки г. Бийска	659333, г. Бийск, пер. Муромцевский, 17-136	Тюкавина Алла Ивановна
15.	СОШ № 84	630003, г. Новосибирск, ул. Кубановская, 17а	Медведева Светлана Петровна
16.	МБОУ СОШ № 108	630119, г. Новосибирск, ул. Зорге, 181/1	Мильшина Татьяна Дмитриевна
17.	МБОУ СОШ № 134	630119, г. Новосибирск, ул. Петухова, 100	Ерисова Галина Федоровна

Продолжение таблицы Л.1

18.	МБОУ СОШ № 183	630106, г. Новосибирск, ул. Петухова, 86	Пермякова Наталья Викторовна
19.	Технический лицей при СГГА	630108, г. Новосибирск ул. Плахотного 10, каб.328	Мусихин Игорь Александрович
20.	МОУ СОШ №13 г. Бердска	633009, г. Бердск, ул. Лунная, 23	Ким Наталья Ва- лерьевна
21.	МОУ Толмачевская СОШ №61	633101, НСО, Новосибирский р-н, с. Толмачево, ул. Советская, 52	Пятнякова Любовь Николаевна
22.	МБОУ СОШ «Лицей № 113»	630089, г. Новосибирск, ул. Бориса Богаткова, 241/1	Ануфриева Татьяна Викторовна
23.	СОШ №121	630058, г. Новосибирск, ул. Тружеников,10	Апыхтина Галина Ивановна
24.	МОУ СОШ № 136	630064, г. Новосибирск, ул. Космическая,10	Соломеева Галина Ильинична
25.	МОУ Криводановская СОШ № 22	630511, п. Криводановка, ул. Садовая, 26а	Шупило Лариса Ивановна
26.	МБОУ Кудряшовская СОШ №25	630510, р.п. Кудряшовский, ул. Октябрьская, 16а	Верёвкин Максим Сергеевич
27.	МБОУ СОШ № 50	630107, г. Новосибирск, ул. 9-ой Гв. Дивизии, 20	Баталова Любовь Ивановна
28.	МБОУ СОШ № 67	630034, г. Новосибирск, ул. Титова, 94	Долгих Ольга Ва- сильевна
29.	МБОУ СОШ № 86	630121, г. Новосибирск, ул. Порт-Артурская, 1	Горюнова Надежда Александровна
30.	МБОУ СОШ № 129	630107, г. Новосибирск, ул. 9-ой Гв. Дивизии, 6	Лалош Галина Ва- сильевна
31.	МБОУ СОШ № 188	630045 г. Новосибирск, ул. Курганская, 36а	Стуков Виктор Аверьянович
32.	МБОУ СОШ № 191	630121 г. Новосибирск, ул. Невельского, 53/1	Коротенко Тамара Николаевна
33.	МБОУ СОШ Гимназия № 14 «Университетская»	630064 г. Новосибирск, пр. К. Маркса, 31	Судоргина Любовь Вилениновна
34.	МБОУ СОШ № 56	630108. г. Новосибирск, ул. Планировочная,7	Созыкина Татьяна Кузьминична
35.	МБОУ СОШ № 160	630078, г. Новосибирск, ул. Выставочная, 8	Медведева Валерия Анатольевна

ПРИЛОЖЕНИЕ М

Соглашение о сотрудничестве
(образец)

г. Новосибирск

«__» _____ 20__ г.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Сибирская государственная геодезическая академия», в дальнейшем «Академия», в лице ректора Карпика Александра Петровича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и _____, именуемый в дальнейшем «Образовательное учреждение», в _____ лице _____ директора _____, действующего на основании Устава, с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Предмет договора

Предметом настоящего договора является сотрудничество Образовательного учреждения и Академии, направленное на улучшение профориентационной работы с учащимися, расширение форм и методов обучения молодежи; обеспечение процесса непрерывного образования молодежи; подготовки будущих абитуриентов для поступления в Академию и адаптации учащихся к условиям обучения в вузе.

2. Обязанности сторон**2.1. Академия обязуется:**

- 2.1.1. Проводить профориентационную работу с учащимися. Осуществлять научно-методическое обеспечение профориентационной работы.
- 2.1.2. Проводить занятия со старшеклассниками, обеспечивающие предпрофильную подготовку, знакомить школьников ОУ с многоуровневой структурой образования в вузе.
- 2.1.3. Организовывать для старшеклассников на базе Академии тематические открытые уроки по естественнонаучным дисциплинам.
- 2.1.4. Проводить выездные мероприятия с презентациями по направлениям и специальностям Академии.
- 2.1.5. Организовывать и проводить семинары в ОУ с привлечением преподавателей Академии.
- 2.1.6. При необходимости предоставлять для организации и проведения элективных курсов лабораторные и лекционные аудитории Академии.
- 2.1.7. Своевременно информировать руководство ОУ о количестве мест выделенных для целевого набора по направлениям подготовки (специальностям) Академии и осуществлять прием выпускников ОУ на основании письма от органов исполнительной государственной власти или органов местного самоуправления на конкурсной основе.
- 2.1.8. Своевременно информировать руководство ОУ, учителей и старшеклассников о проводимых мероприятиях.
- 2.1.9. Проводить семинары и практикумы для представителей преподавательского состава ОУ.
- 2.1.10. Приглашать старшеклассников к участию в Открытых межвузовских олимпиадах СФО, проводимых на площадке Академии.
- 2.1.11. Осуществлять зачисление учащихся Образовательного учреждения согласно правилам приема в Академию.
- 2.1.12. Назначить контактное лицо от Академии.

2.2. Образовательное учреждение обязуется:

- 2.2.1. Предоставлять помещение для проведения профориентационной работы.
- 2.2.2. Способствовать развитию индивидуальных образовательных маршрутов учащихся.
- 2.2.3. Обеспечивать качественный уровень базового образования и мотивацию на получение высшего технического образования.

2.2.4. Учитывать потребности Академии в высокой общеобразовательной и допрофессиональной подготовленности выпускников.

2.2.5. Ежегодно участвовать в комплектовании межшкольной учебной группы из числа учащихся, проявляющих интерес к направлениям и специальностям Академии, склонных к изучению технических дисциплин.

2.2.6. Своевременно доводить переданную Академией информацию до сведения учащихся.

2.2.7. Назначить контактное лицо от учреждения – (Ф.И.О., должность, телефон), для осуществления координации сотрудничества.

3. Ответственность сторон.

3.1. В случае невыполнения обязательств по настоящему договору одной из сторон, другая сторона вправе расторгнуть Договор, предупредив об этом за две недели.

3.2. Ответственность за невыполнение обязательств по настоящему договору несут согласно действующему законодательству РФ.

3.3. Академия не несет ответственности за неисполнение Договора, обусловленное форс-мажорными обстоятельствами (чрезвычайные обстоятельства, изменение действующего законодательства РФ).

4. Срок действия Договора.

Настоящий договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет. Если за месяц до окончания действия настоящего договора ни одна из сторон не заявит о его прекращении, договор считается пролонгированным на тот же срок (3 года).

5. Порядок изменения условий и расторжения договора

5.1. Договор может быть расторгнут досрочно по соглашению Сторон, о чем Стороны извещаются в письменном виде.

5.2. По согласованию Сторон в договор могут быть внесены изменения и дополнения, оформленные в письменном виде.

5.3. Все разногласия, которые могут возникнуть между Сторонами, разрешаются путем переговоров. При не достижении согласия – в установленном действующим законодательством РФ порядке.

6. Прочие условия

6.1. Стороны не несут никаких имущественных и финансовых обязательств по договору.

6.2. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, один из которых хранится в Академии, другой – в образовательном учреждении.

Юридические адреса сторон:

Академия:
ФГБОУ ВПО «СГГА»
630108 г. Новосибирск
Ул. Плеханова, 10
Тел/факс:(383)343-37-01
Ректор
_____/А.П. Карпик/
М.П.

Образовательное учреждение:

Директор
_____/_____
М.П.

ПРИЛОЖЕНИЕ Н

Результаты проведенного анкетирования среди старшеклассников
 общеобразовательных учреждений города и области

Таблица Н.1 – Результаты проведенного анкетирования

Вопрос	Ответ	Кол-во ответов (%)
1. Собираетесь ли вы поступать в вуз?	да нет	70 30
2. Для чего, по Вашему мнению, нужно высшее образование?	для будущей карьеры для получения достойной зарплаты для повышения социального статуса для реализации творческих планов высшее образование не нужно	75 52 38 29 1
3. Какие качества необходимы для успешности в жизни?	удача профессиональные знания умение работать в команде ответственность коммуникабельность предприимчивость	25 70 40 59 36
4. Какие школьные предметы важны для дальнейшего успешного обучения в вузе?	физика математика русский язык информатика обществознание	38 85 61 41 43
5. Какое направление профессиональной деятельности Вы хотели бы выбрать для дальнейшего обучения:	экономическое техническое юридическое педагогическое творческое	38 32 24 6
6. Сочетание, каких направлений на Ваш взгляд более целесообразно:	экономическое + юридическое инженерное + экономическое юридическое + педагогическое	49 47 4
7. Выпускники каких профессий на Ваш взгляд наиболее востребованы сейчас на рынке труда:	экономисты юристы инженеры педагоги специалисты по рекламе	16 16 53 23 15
8. Ранжируйте по важности критерии выбора вуза (на 1 месте самый важный)	престижность дает хороший уровень образования семейные традиции стоимость обучения в вузе учиться вместе с друзьями	20 72 1 3 2

Продолжение таблицы Н.1

9. Что, на Ваш взгляд, нужно сделать, чтобы профессия «инженера» стала более привлекательной для школьников?	поднять зарплату	36
	расширить возможности для трудоустройства	51
	изменить перечень вступительных испытаний при поступлении в вуз	23
	больше рассказывать о профессиях	31
10. Оцените по важности критерии выбора профессии (на 1 месте главный)	востребованность на рынке труда	52
	большая заработная плата	19
	такая профессия у моих родителей	1
	интересная профессия	28
11. Знаете ли Вы, что такое «инновация»?	да	88
	нет	12
12. Хотели бы Вы заниматься инновационной деятельностью?	да	64
	нет	36
13. В какой научно-творческой деятельности вы участвовали?	в школьных олимпиадах	88
	в вузовских олимпиадах	12
	в городских конференциях	11
	в международных конференциях	10
	никогда не участвовал	6
14. Знакомы ли Вам такие приборы: телескоп, тепловизор, микроскоп, бинокль, прибор ночного видения?	да	99
	нет	
	воздержались от ответа	1
15. Нравится ли Вам предмет физика?	да	64
	нет	34
	воздержались от ответа	2
16. Нравится ли Вам предмет информатика?	да	24
	нет	73
	воздержались от ответа	3
17. Вы пользуетесь Дубль ГИС?	да	93
	нет	4
	воздержались от ответа	3
18. Вы знаете, как создается Дубль ГИС?	да	34
	нет	62
	воздержались от ответа	4
19. Часто ли Вы в повседневной жизни используете компьютерные технологии?	да	89
	нет	8
	воздержались от ответа	3
20. Хотели бы Вы участвовать в разработке геоинформационных систем?	да	43
	нет	52
	воздержались от ответа	5
21. Знаете ли Вы, где готовят специалистов по геоинформационным системам и приборостроению?	да	46
	нет	50
	воздержались от ответа	4
22. Вы считаете себя продвинутым пользователем ПК?	да	50
	нет	46
	воздержались от ответа	4
23. Знаете ли Вы, какие существуют методы защиты информации?	да	72
	нет	23
	воздержались от ответа	5
24. Интересно ли Вам, для чего используются и каков принцип действия различных типов дальномеров?	да	46
	нет	49
	воздержались от ответа	5

ПРИЛОЖЕНИЕ П

Контрольные цифры приема, конкурс, проходной балл и средний балл по ЕГЭ при зачислении на очную форму обучения за счет средств бюджетного финансирования по направлениям / специальностям ФГБОУ ВПО «СГГА» в 2011-2013 гг.

Таблица П.1 – КЦП, конкурс, проходной балл и средний по ЕГЭ при зачислении

№	Направления/ специальности	Контрольные цифры приема			Средний конкурс (чел/место)			Проходной балл			Средний балл по ЕГЭ		
		2011г.	2012г.	2013г.	2011г.	2012г.	2013г.	2011г.	2012г.	2013г.	2011г.	2012г.	2013г.
1.	Менеджмент	15	15	0	38,27	29,1		201	197		68	67,6	
2.	Экономика	5	4	0	80,2	87		215	206		75,3	72,3	
3.	Картография и геоинформатика	25	25	25	5,88	7,5	12,3	152	180	172	60,3	66	65
4.	Экология и природопользование	25	25	25	5,8	8,1	12,2	151	171	178	60,3	61,6	67,7
5.	Информационная безопасность	25	25	25	9,52	13,5	14,9	129	161	167	55,3	60,6	65,3
6.	Геодезия и дистанционное зондирование	80	79	60	4,68	6	9,5	125	152	168	54,3	57	60,3
7.	Землеустройство и кадастры	50	65	58	9,04	6,8	7,1	179	166	174	60,3	62,3	67
8.	Приборостроение	20	20	10	7,25	13,3	20,9	111	144	153	49	54	54
9.	Оптотехника	20	20	15	8,2	8,7	15,5	123	142	152	49,3	55	56
10.	Стандартизация и метрология	25	20	25	4,92	9,7	1,4	111	142		49,3	53,3	
11.	Инноватика	25	20	10	7,56	11,9	24,4	114	151	162	51	55,6	61,7
12.	Информационные системы и технологии	40	40	30	7,6	10,1	12,7	147	156	165	55,3	58,6	60
13.	Техносферная безопасность	25	25	20	6	9,7	18,7	115	137	163	50,6	51,3	60,3
14.	Прикладная геодезия	75	75	60	4,27	5	4,8	142	168	146	56,3	61,3	60
15.	Горное дело	25	20	20	5,24	8	11,8	137	167	169	58,3	64,6	69,3
16.	Боеприпасы и взрыватели	25	24	20	4,16	6	9,2	119	143	153	51	57	58
17.	ИТОГО ПО АКАДЕМИИ	505	502	403	9,3	11,3	12,2				56,5	60,1	62

