

**ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ**

<https://doi.org/10.5281/zenodo.10202041>

**Кучимов М.К**

*ст. преп. (Ташкентский архитектурно-строительный университет, Тошкент, Узбекистан).*

**Аннотация:** *Необходимость формирования алгоритмов трудоустройства выпускника вуза — один из современных трендов рынка труда. Ответом на данные вызовы является развитие у выпускников необходимых компетенций трудоустраиваемости. Как компетенция трудоустраиваемость выпускников означает приобретение знаний, умений, навыков в разных сферах трудоустройства и освоение новых методов адаптации на рынке труда. Подготовка выпускников к реалиям современного рынка труда — задача и забота вуза, так как индикатор «уровень трудоустройства выпускников вузов» является одним из главных критериев эффективности обучения и показателем его конкурентоспособности.*

**Annotation:** *The need to create algorithms for the employment of a university graduate is one of the modern trends in the labor market. The answer to these challenges is the development of the necessary employability competencies among graduates. As a competence, the employability of graduates means the acquisition of knowledge, skills in various areas of employment and the development of new methods of adaptation in the labor market. Preparing graduates for the realities of the modern labor market is the task and concern of the university, since the indicator "level of employment of university graduates" is one of the main criteria for the effectiveness of training and an indicator of its competitiveness.*

**Key words:** *employability, youth labor market, employment technologies, adaptation in the labor market, transprofessionalism, competitiveness.*

**Ключевые слова:** *трудоустраиваемость, молодежный рынок труда, технологии трудоустройства, адаптация на рынке труда, транспрофессиональность, конкурентоспособность.*

В условиях социально-экономических трансформаций современного узбекского общества выпускники вузов, имея диплом высшего профессионального образования, зачастую оказываются невостребованными на рынке труда. Данное обстоятельство обусловлено, с одной стороны некоторой обособленностью высшего образования от реальных запросов рынка труда, а с другой стороны, отсутствием функционировавших прежде механизмов распределения выпускников вузов по организациям. Заложницей такой ситуации становится молодежь.

За последние два года рынок труда претерпел значительные изменения, в большей степени обусловленные экономическим кризисом. Положение выпускников вузов на рынке труда характеризуются неоднозначностью, что обусловлено специфичностью направлений подготовки выпускников и их востребованностью на рынке труда. Так, согласно результатам различных исследований, невостребованность выпускников вузов достигает от 28 до 50%, а по некоторым специальностям - и до 70%. Обозначенную тенденцию подтверждают и данные статистики. Из 1,5 млн. выпускников вузов востребованы отечественным рынком труда только треть [2].

На узбекском молодежном рынке труда ситуация согласно экспертным оценкам выглядит достаточно напряженной, сохраняющей тенденции к ухудшению. В условиях кризиса многие крупные компании закрывают или сокращают программы привлечения молодых специалистов, в результате чего количество предложений для выпускников вузов снизилось в несколько раз. Коренные изменения произошли и в сегменте управления персоналом, специалисты которого до недавнего времени считались весьма востребованными.

В ситуации превышения предложения рабочей силы на рынке труда, сформированного в основном за счет специалистов по управлению персоналом со стажем, выпускникам, только что окончившим вуз и преимущественно не имеющих опыта работы по специальности, достаточно сложно выдержать конкуренцию и претендовать на качественные рабочие места.

Сложившуюся ситуацию может исправить система образования, если она будет способствовать формированию в выпускнике вуза конкурентоспособного, оптимистично настроенного, способного к конструктивному действию специалиста. В связи с этим проблема формирования конкурентоспособности будущих специалистов обозначена Правительством РУз как одна из актуальных проблем, стоящих перед высшей школой в период происходящей модернизации образования, что отражено в принятой Концепции модернизации образования.

В связи с вышесказанным разработка теоретических, методических и практических рекомендаций по повышению уровня конкурентоспособности выпускников вузов является чрезвычайно актуальной и имеет большую практическую значимость для совершенствования подготовки специалистов в высшей школе.

Сравнительный анализ понятий «конкурентоспособность личности», «конкурентоспособность работника», «конкурентоспособность выпускника вуза» позволил выделить составляющие конкурентоспособности выпускника вуза: мотивационную, квалификационную, личностную и деловую.

Мотивационная [3] составляющая является системообразующей ко всем остальным составляющим конкурентоспособности, поскольку, с одной стороны, она играет роль некоего пускового механизма, определяющего какие способности и качества необходимо развивать, а с другой стороны, она связана с системой целей, ценностей, относящихся, в том числе и к трудовой деятельности.

Квалификационная составляющая среди прочих составляющих конкурентоспособности выпускника вуза занимает центральное место. Она напрямую связана с профессиональной трудовой деятельностью и косвенным образом находит отражение в содержании остальных составляющих конкурентоспособности.

Личностная составляющая влияет на реализацию конкурентного поведения выпускника вуза при взаимодействии с работодателем.

Деловая составляющая конкурентоспособности характеризует конкурентные преимущества выпускника вуза, а также влияет на формирование стратегии поведения при взаимодействии с работодателем.

Анализ подходов к трактовке конкурентоспособности выпускника вуза позволил определить содержание выделенных составляющих конкурентоспособности, системно раскрывающее сущность данной дефиниции (табл.1).

Таблица 1.

**Составляющие конкурентоспособности выпускника вуза и характеристика их содержания**

Содержание составляющих конкурентоспособности выпускника вуза												
мотивационная			квалификационная			личностная			деловая			
Направленность на профессиональную самореализацию и развитие	Направленность на получение качественного рабочего места по профилю полученной специальности	Направленность на реализацию социально-экономических целей	Опыт и дополнительные навыки в профессиональной деятельности	Совокупность проф. знаний, умений, навыков, способностей общения, релевантных требованиям ФГОС ВПО и работодателей	Владение информационными технологиями и методами в профессиональной деятельности	Эмоциональная устойчивость при переходе из вуза на рынок труда	Социально-психологические качества, способствующие реализации конкурентного поведения при взаимодействии с работодателем	Поведение, соответствующее системе ценностей и мотивационных ориентиров в профессиональной деятельности	Мобилизация ресурсов организма для быстрой адаптации к новому рабочему месту	Способность к оценке ситуации и формированию стратегии поведения при взаимодействии с работодателем	Адекватная оценка своих возможностей и перспектив трудоустройства	Презентация работодателю конкурентных преимуществ

Анализ содержательной части составляющих конкурентоспособности выпускника вуза и конкурентоспособности работника позволил выявить выраженную взаимосвязь этих понятий и их принципиальное отличие (рис.1). Выпускник вуза, как потенциальный работник, должен обладать максимально приближенными к требованиям работодателей характеристиками, однако на начальном этапе трудовой деятельности это практически невозможно.

При рассмотрении понятия «конкурентоспособность выпускника вуза» необходимо учитывать объективно присутствующие особенности, не входящие в содержание составляющих конкурентоспособности работника. Эти особенности обусловлены природой промежуточного положения выпускника, поскольку, с одной стороны, на него в процессе обучения оказал воздействие вуз, а с другой стороны, он подвержен влиянию требований рынка труда и конкретной организации работодателя. При этом правомерно учитывать и условия, сложившиеся на рынке труда, а также степень адаптированное к ним самого выпускника, умение эффективно взаимодействовать с работодателем.

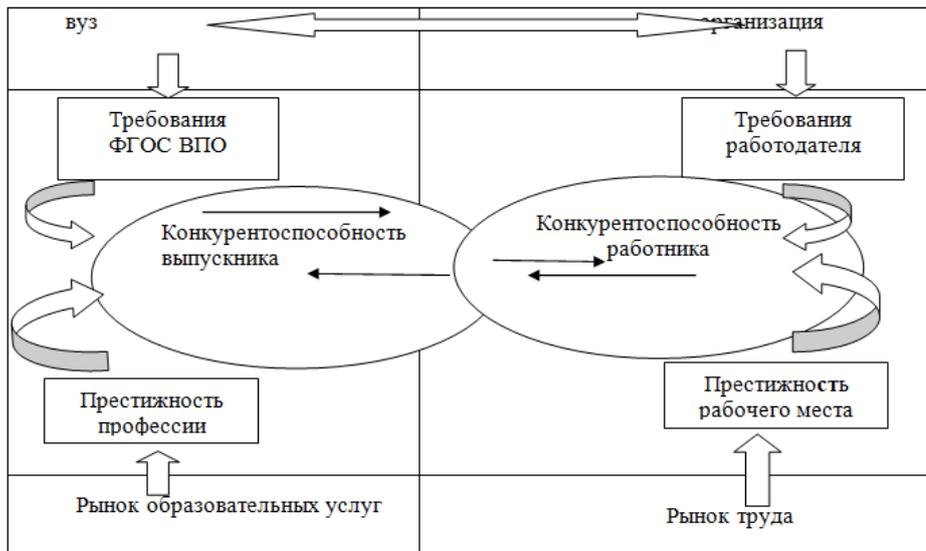


Рис. 1. Взаимосвязь понятий «конкурентоспособность выпускника вуза» и «конкурентоспособность работника»

По мере овладения выпускником вуза профессиональными знаниями, умениями, навыками работы по специальности, способами общения, его адаптированности к рабочему месту и организации в целом, область наложения эллипсов будет увеличиваться и в идеальном случае через определенный период времени (в среднем до трех лет) произойдет наложение эллипсов друг на друга [4]. Данный процесс будет означать трансформацию понятия «конкурентоспособность выпускника» в понятие «конкурентоспособность работника», обусловленной сменой статуса «выпускника вуза» на «специалиста».

Исходя из анализа содержания составляющих конкурентоспособности уточнены основополагающие понятия: «конкурентоспособность личности», «конкурентоспособность работника», «конкурентоспособность выпускника вуза».

Конкурентоспособность личности - это целостное понятие, представляющее собой неразрывное единство мотивационных, квалификационных, личностных и деловых составляющих его элементов, и выражающее внутреннее отношение человека к профессиональной деятельности и выполнению им определенных созидательных функций.

В представленной трактовке конкурентоспособности личности четко обозначена связь с профессиональной деятельностью, что в последующем позволило

рассмотреть ее в двух аспектах: как конкурентоспособность работника (личность, занятая профессиональной деятельностью) и как конкурентоспособность выпускника вуза (личность, готовая и пока не занятая профессиональной деятельностью).

Конкурентоспособность работника - это целостное понятие, представляющее собой неразрывное единство мотивационных, квалификационных, личностных и деловых составляющих его элементов, выражающее способности работника к профессиональной деятельности и качественному выполнению трудовых функций в какой-либо конкретной сфере деятельности, полностью отвечающих требованиям работодателей.

Конкурентоспособность выпускников вузов - это степень полезности качественных характеристик выпускников вузов на рынке труда для потенциального покупателя (работодателя), определяющая возможность претендовать на качественные рабочие места и выдерживать конкуренцию по сравнению с другими субъектами на данном рынке - в широком смысле; конкурентоспособность выпускников вузов - это целостное понятие, представляющее собой неразрывное единство мотивационных, квалификационных, личностных и деловых составляющих его элементов, выражающее внутреннюю готовность выпускника к профессиональной деятельности и выполнению трудовых функций в какой-либо конкретной сфере деятельности, отвечающих требованиям работодателя - в узком смысле.

Анализ представленных в работе подходов, их преимуществ и недостатков, позволил разработать классификацию факторов, позволяющую комплексно подойти к изучению конкурентоспособности выпускников вузов (табл.2).

Таблица 2.

**Классификация факторов, влияющих на конкурентоспособность выпускников вузов**

Признак классификации	Наименование групп факторов
1. Способ воздействия	Экономические
	Законодательно-административные
	Социально-психологические
	Медико-биологические
2. Источник воздействия	Внешние
	Внутренние
3. Уровень воздействия	Стратегические
	Тактические
	Оперативные
4. Направленность воздействия	Прямые
	Косвенные

Согласно предложенной классификации все факторы рассмотрены как внешние и внутренние. К внешним факторам, влияющим на конкурентоспособность выпускников вузов, относятся следующие:

1. Экономические факторы, отражающие специфику рынка труда в целом, и молодежного сегмента, в частности, к моменту выпуска специалистов: предложение на рынке труда; спрос на рынке труда; состояние конкурентной среды на рынке труда; конкурентоспособность специальности на рынке труда.

2. Законодательно-административные факторы, призванные снизить уровень дифференциации стартовых возможностей выпускников путем укрепления взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг, его закрепления в нормативно-законодательной базе.

3. Социально-психологические факторы, направленные на решение психологических проблем, связанных с предстоящим трудоустройством. К их числу относятся: профориентационные мероприятия; психологическое консультирование по проблемам трудоустройства; мероприятия по психологическому процессу сопровождения трудоустройства; информирование о ситуации на рынке труда, о требованиях работодателей к качественным характеристикам выпускников

4. Медико-биологические факторы (пол, возраст, состояние здоровья), отражающие возрастные, тендерные ограничения, предъявляемые к определенным должностям. Внутренние факторы, влияющие на конкурентоспособность выпускников вузов, отражают позицию самого выпускника как самостоятельного субъекта формирования конкурентоспособности (табл.3).

Анализ современного положения выпускников вузов на рынке труда позволил установить, что выпускник вуза имеет более низкий уровень конкурентоспособности по сравнению с другими категориями работников и выделить ряд причин, снижающих уровень конкурентоспособности. Основными причинами, снижающими уровень конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда, являются отсутствие прогнозирования изменений перечня специальностей и профилей и сфер занятости рынка труда, не позволяющее вузам ориентироваться на структуру специальностей и профилей; низкий уровень практической подготовки выпускников вузов; недостаточная адаптация учебных программ высшего профессионального образования к потребностям рынка труда; несовершенство механизмов, обеспечивающих взаимосвязь между рынком труда и вузами; причины, обусловленные субъективными особенностями самих выпускников.

Факторы	Содержание фактора в зависимости от воздействия на			
	мотивационную составляющую кон ентоспособности	квалификационную составляющую конкурентоспособности	личностную составляющую конкурентоспособности	деловую составляющую конкурентоспособности
Стратегические	- актуализация потребности в социальнопрофессиональном статусе; - готовность к самосовершенствованию, самоактуализации; - стремление к успеху	- получение фундаментальных знаний по направлению обучения; - освоение будущей профессиональной деятельности с первого дня обучения в вузе; - получение дополнительного образования; - формирование дополнительных навыков	- повышение личной работоспособности; - жизненное везение и удача; - постоянный самоконтроль результатов и процессов личной деятельности; - аккумуляция социальных связей	-развитие навыков реальной организаторской деятельности; -развитие предпринимательских способностей; -постоянное формирование и развитие долговременных деловых связей; наличие и реализация собственного плана жизни и карьеры; постоянная забота о повышении собственной репутации; уровень притязаний к работе и овню за аботной платы
Тактические	- стремление быть привлекательным	- освоение технологий обучения в современном вузе	-личная организованность; - умение жить и работать по системе; - расширение личного кругозора и стремление быть инте есным	- планирование своих дел: на год, месяцы, недели и дни
Оперативные	- стремление узнавать новое	- проявление интереса к изучаемым предметам; - изучение предметов на протяжении всего семестра; - работа с литературой; - активное участие в конференциях, конкурсах, олимпиадах; - внимательное отношение к замечаниям преподавателей	- рациональное чтение и развитие памяти; - управление рабочей нагрузкой; - получение новой информации из общения с окружающими; - извлечение новых фактов из средств массовой информации; - х ономет аж в емени	- установление перечня важных дел; - определение сроков реализации намеченных дел; - подведение итогов дня и корректировка плана на следующий день; резервирование времени на случай непредвиденных обстоятельств; - учет характера и трудоемкости выполнения дел при их планировании

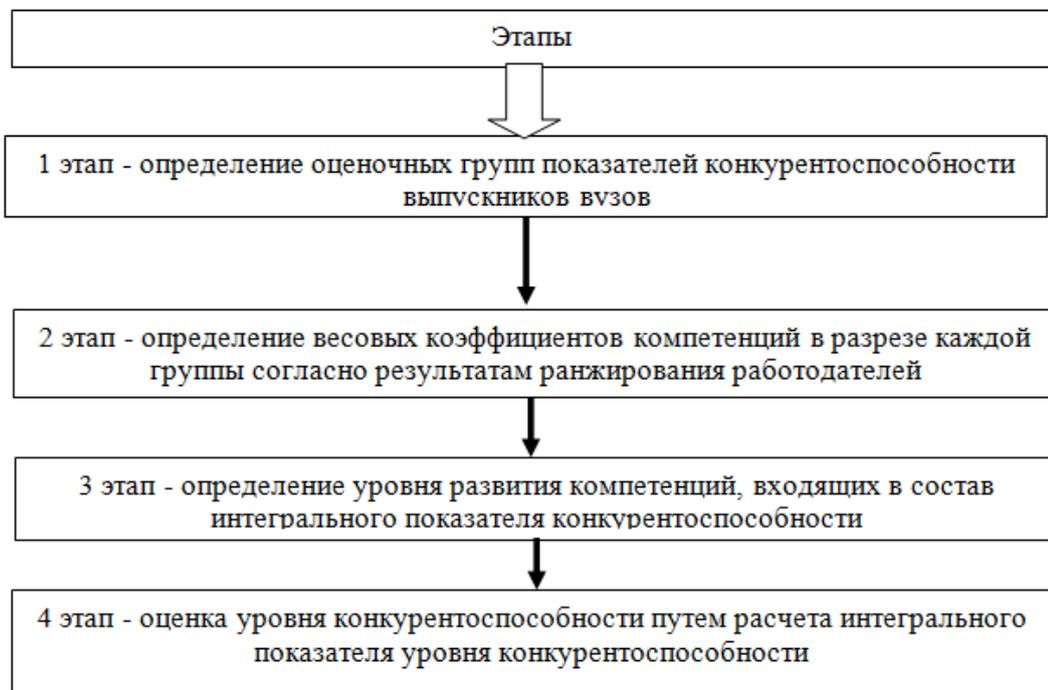
Применение интегрированного подхода к компетенциям (объединяющий поведенческий и функциональный подход), позволило разработать классификацию компетенций выпускника вуза по специальности «Управление персоналом». Классификационным признаком послужила принадлежность компетенций к составляющим конкурентоспособности выпускника вуза. Разработанная классификация представлена тремя группами компетенций: квалификационной, личностной и деловой.

В группу квалификационных объединены компетенции: знание основ управления персоналом и навыки работы в этой области; знание трудового законодательства; навыки работы с информацией; умение работать с людьми; обладание аналитическими способностями; навыки самопрезентации; умение ориентироваться в сложной обстановке; дополнительные навыки; умение формулировать цели и задачи; способность к видению нового; умение разрешать конфликтные ситуации; навыки планирования деятельности, распределения ресурсов; способность креативно мыслить.

Группу личностных компетенций составляют следующие: умение ориентироваться на профессиональное и личностное развитие; умение работать в команде; умение быть исполнительным; умение быть дисциплинированным; умение планировать личное время; способность к самообучению; умение быть ответственным; навыки рационализации личного труда; умение быть

целеустремленным; умение быть коммуникабельным; способность к самоанализу, самоконтролю; способность к интенсивной работе.

В группу деловых объединены компетенции: умение ориентироваться на результат; умение адекватно производить самооценку профессионального потенциала; умение принимать решения; навыки расстановки приоритетов; умение отстаивать свою точку зрения; умение согласовывать личные и корпоративные цели; навыки делового этикета; умение поддерживать климат сотрудничества; умение идти на обоснованный риск; умение устанавливать долговременные деловые связи; способность иметь благоприятный внешний облик. Анализ [5] результатов исследования требований работодателей, предъявляемых к выпускникам вузов по специальности «Управление персоналом», позволил разработать методику оценки уровня конкурентоспособности выпускников вузов, состоящую из четырех этапов (рис.2).



**Рис. 2. Этапы методики оценки уровня конкурентоспособности выпускников вузов**

Расчет интегрального показателя уровня конкурентоспособности выпускника вуза производился с использованием следующей формулы:

$$P_u = \sum_{i=1}^{i=n} p_i \cdot K_i \cdot k_i$$

где  $P_u$  - интегральный показатель уровня конкурентоспособности;

$p_i$  - удельный вес, определяющий значимость  $i$ -ой компетенции выпускника вуза с учетом требований работодателей;

$K_i$  - уровень развития компетенции выпускника вуза, в баллах;

$k_i$  - коэффициент приведения к единой размерности интегрального показателя конкурентоспособности выпускника вуза

$$k_i = \frac{k_{\max}}{k_{i\max}}$$

где  $k_{\max}$  - максимально допустимый диапазон оценки интегрального показателя  $\Pi_u$ , принятого для расчета исходя из целесообразности;

$k_{i\max}$  - максимальное значение фактической оценки компетенции, входящей в состав интегрального показателя  $\Pi_i$ , (от 0 до 3 баллов);

$n$  - число групп компетенций выпускника вуза, составляющих интегральный показатель конкурентоспособности.

Интегральный показатель уровня конкурентоспособности  $\Pi_u$  был задан в 5-ти бальном измерении ( $k_{\max} = 5$  баллов), что позволило выделить следующие уровни конкурентоспособности:

4,5 - 5 баллов - высокий уровень конкурентоспособности;

3,5 - 4,4 балла - уровень конкурентоспособности выше среднего;

2,5 - 3,4 балла - средний уровень конкурентоспособности;

1,5 - 2,4 балла - уровень конкурентоспособности ниже среднего;

0,9 - 1,4 балла - низкий уровень конкурентоспособности.

Средний уровень конкурентоспособности (2,5- 3,4 балла) был определен в качестве норматива уровня подготовки, ниже которого выпуск специалистов будет экономически не целесообразным. Расчет интегрального показателя уровня конкурентоспособности выпускника вуза предполагает 4 варианта:

1 вариант - расчет интегрального показателя уровня конкурентоспособности для конкретного выпускника вуза по специальности «Управление персоналом»;

2 вариант - расчет интегральных показателей уровня конкурентоспособности по нескольким выпускникам одного вуза специальности «Управление персоналом» для сравнения уровня их конкурентоспособности;

3 вариант - расчет интегрального показателя уровня конкурентоспособности для всех выпускников специальности «Управление персоналом» конкретного вуза;

4 вариант - расчет интегрального показателя уровня конкурентоспособности для выпускников специальности «Управление персоналом» нескольких вузов с целью сравнения уровня их конкурентоспособности. Применение методики может быть полезно как вузам с последующим внесением корректировок в учебные планы с целью повышения уровня конкурентоспособности выпускаемых специалистов, так и работодателям и кадровым агентствам, с целью отбора необходимых специалистов.

**БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:**

1. Кучимов М. К. Системный подход к трудоустройству выпускников вузов. Образование и инновационные исследования, Международный научно-методический журнал. |Лист:153-156| (№10/2023 октябрь), <http://interscience.uz/>
2. Kuchimov M.K. Model Of Management Of Employment Of University Graduates.//Bulletin of TUIT: Management and Communication Technologies 18.10.2023., Tashkent .№-3(46) -P.33-39
3. Maruf Kuchimovich Kuchimov Development of a visual programming algorithm for bim-models using module of structures by dynamo module// “International Scientific Journal” ISJ Theoretical & Applied Science Philadelphia, USA issue 03, volume 83 published March 30, 2020 Journal available by link: <http://t-science.org/axivDOI/2020/03-83.html>
4. Fazilov A. Sh. Kuchimov M. K. “System analysis and optimization of information processing in information systems”// International scientific and practical conference | Pages: 127-130| |UTTING EDGE-SCIENCE// USA ISBN 978-1-64945-245-0 DOI: [http://doi.org/10.37057/U\\_6](http://doi.org/10.37057/U_6) Primedia E-launch LLC, 5518 Flint St, Shawnee, 66203, USA PRIMEDIA E-LAUNCH Science editor: G. Kolne
5. Кучимов М.К. Совершенствование механизма управления трудоустройством выпускников ВУЗа. ҚарДУ ХАБАРЛАРИ Илмий-назарий, услубий журнал 5/1(60) 2023 Сентябрь –октябрь. Лист-152-160