

Конкурентоспособность молодых специалистов – выпускников вузов – в представлениях работодателей Калужского региона***Краснощеченко Людмила Владимировна¹****студентка**Калужский государственный педагогический университет им. К.Э. Циолковского,
Калуга, Россия**E-mail: mila-kras@mail.ru*

Понятие «конкурентоспособность», пришедшее в психолого-педагогические науки из экономики, в последние годы прочно укрепляется в них применительно как к образовательным учреждениям, готовящим будущих специалистов, так и к самим выпускникам.

Проблема конкурентоспособности специалистов поднималась в трудах многих отечественных авторов: В.И. Андреева (1992), С.Ю. Андреева (2004), Н.Я. Гарафутдиновой (1998), Б.Д. Парыгина (2000), Т.Ю. Мельниченко (2004), Л.М. Митиной (2002), В.И. Садовникова (1999), Е.В. Таракановой (2004), Р.А. Фатхутдинова (2000, 2002), В.И. Шаповалова (2004), С. Широбокова. Однако, по мнению Н.Я. Гарафутдиновой, понятие конкурентоспособность специалиста практически в настоящее время не разработано (2).

Действительно, трехлетний опыт изучения литературы по данной проблематике показал, что количество работ, описывающих данный феномен достаточно мало по сравнению с другими исследованиями. И все же на текущий момент, по нашему мнению, уже существуют определения, претендующие на раскрытие сущности феномена. К таким, по нашему мнению, можно отнести определение Е.В. Таракановой, которое в дальнейшем мы будем считать рабочим: «Конкурентоспособный специалист - это специалист, способный достигать поставленные цели в разных, быстро меняющихся ситуациях за счет владения методами решения большого класса профессиональных задач и наличия определенных личностных качеств». Одной из важнейших особенностей конкурентоспособной личности, выделенных этим автором, является ее адаптивность к изменяющимся условиям среды, способность достаточно легко ориентироваться в них, находить решения сложных задач (3).

Нас, прежде всего, интересует конкурентоспособность не просто специалистов, а молодых специалистов - выпускников вуза, закончивших полный курс обучения, защитивших дипломный проект и сдавших государственные экзамены в текущем году и впервые трудоустроившаяся по полученной специальности.

Итак, в конечном итоге, конкурентоспособность молодого специалиста - выпускника вуза оценивается по критериям трудоустройства/ неустраиваемости на работу, работы по профессии, степени адаптированности к условиям труда в организации, соответствия требованиям к качеству конечного результата труда в ней, а также степенью удовлетворенности в целом работодателя данным специалистом.

Изучение мнения работодателей о качестве выпускников вуза, проведенное в Москве, (Богдан Н., Могилевкин Е., 2004) показало, что предприятия и организации сегодня испытывают потребность в молодых специалистах, которые бы адекватно оценивали как свои карьерные притязания, так и возможности принимающей организации, были бы готовы начать карьеру с низовых ступеней, а также отличались

¹ Автор выражает признательность профессору, д.психол.н. Горбачевой Е.И. за помощь в подготовке тезисов и директору кадрового агентства «КАДЭРУСС» г. Калуги Лебедевой Е.В.

бы мобильностью, адаптивностью и способностью быстро переучиваться. Немаловажным качеством, с точки зрения работодателя, является клиентоориентированность молодого специалиста, под которой понимается подчинение своих интересов интересам клиента как на уровне сознания, так и на уровне обыденного поведения (1).

В рамках квалификационной практики нами проводится исследование представлений работодателей Калужского региона о молодых специалистах – выпускниках вузов, приходящих трудоустроиваться к ним в организацию.

При проведении нашего исследования нас, прежде всего, интересует то, имеется ли у работодателей отрицательная установка по отношению к молодым специалистам – выпускникам вузов – то есть насколько они готовы сотрудничать с молодежью. Причем нашей задачей стоит выяснить, как влияет возраст, размер и сфера деятельности организации на готовность принять на работу молодых специалистов. Планируется сопоставить количественные показатели по общей численности персонала организаций с общим числом молодых сотрудников, принятых на работу в ней за последние два года, а также количество работников – молодых и опытных с разной квалификацией (рабочий, служащий, руководящий состав).

Также в ходе исследования определяется, выпускники каких вузов и каких конкретно специальностей являются наиболее востребованными в Калужских организациях различного профиля (производство, торговля, финансы, услуги, строительство, право и т.д.). Это поможет также выявить специальности, по которым спрос работодателей низок.

На следующем этапе работодателям необходимо оценить понятие «молодой специалист – выпускник вуза» по ряду дихотомических параметров (используется метод семантического дифференциала). Результаты выполнения этого задания позволят понять, каково отношение в организациях к молодежи, приходящей после окончания вузов, определить позицию работодателей, их ассоциации с предложенным понятием.

Далее работодателям предлагается обозначить, какие трудности возникают у них при найме молодых сотрудников (сложности адаптации к новому коллективу, неадекватная оценка собственных возможностей, ориентация на быстрый карьерный рост и высокую зарплату с первых дней работы и т.д.). Полученные здесь ответы позволят сформулировать ряд рекомендаций, облегчающих переход к новой – трудовой – деятельности для студентов выпускных курсов и помогающих им подготовиться к ней (в том числе и психологически).

На последнем этапе участники опроса выбирают из имеющегося списка компетенций те, которыми должен обладать выпускник вуза, желающий устроиться на работу в организацию, а также определить те компетенции, которых на сегодняшний день не хватает молодым специалистам, приходящим к ним трудоустроиваться. Мы имеем в виду, скорее, не профессиональные знания и навыки, а социально-психологические умения – *soft skills* (управленческие компетенции, качества самоосознания, мышления, волевые качества, ориентированность на потребности клиентов, отношение к компании и т.д.).

По нашему мнению, результаты данного исследования помогут сформулировать основные требования работодателей г. Калуги и Калужской области к молодому специалисту – выпускнику вуза – и составить программу обучения социальным навыкам, наличие которых значимо для работодателя. Обучение данным навыкам предполагается организовать на базе одного из кадровых агентств г. Калуги уже со следующего года.

Литература

1. Богдан Н., Могилевкин Е. Карьера молодого специалиста: взгляд вуза. – Управление персоналом, 2004, № 13 (99), с. 18-21.
2. Краснощеченко Л.В. Конкурентоспособность молодого специалиста в представлениях студентов-психологов: Материалы студенческой научной конференции 2006 года. Калуга: Издательство КГПУ, 2006, с. 166-169.
3. Тараканова Е. В. Формирование конкурентоспособности специалиста на этапе профессиональной подготовки. / http://journal.seun.ru/J2004_1R/Socio/SOCIO.HTM