

UDC 334

**GRADUATE'S PERSONAL POTENTIAL
AND HIS COMPETITIVENESS AT THE LABOUR MARKET**¹ Lareta R. Etumyan² Lyubov E. Malyuta

¹ Sochi branch Russian State Social University
Plastunskaya street 151/1, Sochi city, Krasnodar Krai, 354000, Russia
student

² Sochi branch Russian State Social University
Plastunskaya street 151/1, Sochi city, Krasnodar Krai, 354000, Russia
Senior lecturer
E-mail: tara_999@mail.ru

The article, basing on the performed analysis, concludes that the best balance of professionalism, social and psychological qualities can provide future specialist with competitiveness at job market and Higher Educational Establishments with competitiveness at education services market.

Keywords: service, education, competitiveness, job market.

Исследуя понятие конкурентоспособности будущего специалиста, мы неизбежно сталкиваемся с проблемой: какие же способности, качества, знания, умения и навыки обеспечивают, а еще лучше гарантируют, конкурентоспособность выпускника вуза на рынке труда?

Конкурентоспособность специалиста, по мнению автора, должна ассоциироваться не только в профессиональной, но и в личностной сферах. Главное психологическое условие успешной деятельности в любой области – это уверенность в своих знаниях, а в конечном итоге и уверенность в своих силах для достижения поставленных целей. Основными направлениями, по которым должна вырабатываться уверенность в себе как будущего профессионала являются:

- освоение и совершенствование профессионального мастерства;
- адекватное поведение в различных ситуациях человеческого общения;
- создание благоприятного внешнего облика, собственного имиджа.

Другими словами, в процессе обучения у студентов должны формироваться три группы навыков: технологические, коммуникативные и концептуальные.

Что входит в понятие потенциала, являющегося гарантом инвестиций при формировании кадрового резерва? Что ждут работодатели от молодых специалистов, только что закончивших вуз? Что может сделать неопытных выпускников конкурентоспособными в глазах работодателей? Ответы на эти вопросы явились предметом социологического исследования.

Большинство руководителей (примерно 75 %) явно видят смысл в том, чтобы брать на работу молодых выпускников вузов. Основные резоны для этого:

- ✓ желание использовать молодую энергию, активность и «незашоренность», открытость новому, динамичность;
- ✓ возможность использовать молодой потенциал за меньшую зарплату, чем у опытных специалистов;
- ✓ возможность вливать «молодую кровь», в т.ч. и для активизации старых работников;
- ✓ молодые имеют и то преимущество, что их легче интегрировать в организационную культуру предприятия;
- ✓ из них проще лепить «своего», чем переделывать и переучивать тех, у кого сформировались устойчивые привычки, не соответствующие организационной культуре компании.

Многие работодатели отмечают, что они готовы брать на практику и даже доучивать молодых, но подчеркивали: учить будем новым технологиям, новым методикам, специфике бизнеса, но выпускник должен уже обладать базовыми знаниями по информационным технологиям, по деловому этикету и др.

Некоторые отмечают, что предпочли бы принять опытных работников, но вследствие острой нехватки на рынке труда подготовленных кадров с определенной специализацией, они уже сейчас готовы принять молодежь с вузовским образованием.

Чего же, кроме опыта, молодым выпускникам не хватает, по мнению работодателей? Большинство опрошенных автором работодателей указывали на такие причины своих опасений, как:

➤ В них нет стабильности и надежности. Молодые выпускники, особенно те, которые раньше вообще не работали, быстро меняют свое первое рабочее место, рассматривая его именно как первое и отнюдь не последнее, как место, где можно перебиться первое время. Поэтому работодатели и не торопятся вкладывать деньги, время, усилия в тех, кто быстро может уйти.

➤ Молодым не хватает ответственности. У тех, кто не имел раньше опыта, нет сформированной привычки ходить на работу и выполнять порученные задачи, соблюдать элементарные нормы делового этикета. Они ориентированы на себя, а не на дело (свободное время и вообще времяпрепровождение важнее, чем суть дела компании).

➤ Нет умения работать на результат (а это значит, «держат» цель, находят пути преодоления препятствий на пути к ней, проявлять самостоятельность и настойчивость). Не видят взаимосвязей между своей работой и результатом (в том числе, и финансовым) деятельности компании, не видят того, как от порученной им работы зависят другие этапы и звенья работы всего предприятия.

➤ Нет адекватности в восприятии себя как работника: завышенные ожидания и по зарплате, и по оценке своего труда, и по характеру работы, которую хотят выполнять.

На основе исследования автора можно сделать вывод, что для работодателей принципиальными моментами в вопросе, принимать или не принимать молодого выпускника на работу, являются, помимо специальных знаний, личностные качества потенциального работника (восприимчивость, динамичность, готовность учиться, готовность начинать с малого). И даже наличие предыдущего опыта, по ответам работодателей, необходимо как некий «социальный опыт работы», как показатель ответственности и надежности. Что касается высшего образования, то работодатели расценивают его как признак, который априори отличает выпускника вуза от тех, кто высшим образованием не обладает.

Все многообразие ответов и размышлений респондентов автор объединил в несколько категорий. Вот, что хотят видеть работодатели в молодом выпускнике вуза, чтобы принять его в свою компанию:

✓ Активная жизненная позиция. Активность. Энергичный, но не суетливый. Мобильность. Быстродействие. Энергичность. Неформальное отношение. Быть способным самостоятельно работать. Решительность как умение рисковать. Авторитетность (как справедливость). Желание работать, творить. Горящие глаза.

✓ Серьезность мотивации к профессии. Владеть основами той специальности, по которой у него диплом. Оценки не особо интересуют. Не приветствуем тех, кто получает второе высшее образование, особенно если учится ради диплома. «Пятерочников нам не обязательно, сами были троечниками».

✓ Склонность к саморазвитию. Серьезный багаж знаний. Стремление к новым знаниям. Стремление разобраться, быстро освоить необходимые знания, умения, навыки. Сообразительность. Аналитические способности. Системное мышление. Эрудиция. Здравомыслие. Желание познавать и развиваться.

✓ Трудолюбие. Желание работать. Готовность работать много. Готовность к трудностям (сложные условия труда, цейтнот, стресс, прессинг). Привычка трудиться. Опыт работы во время учебы. Положительная характеристика с места учебы. Ответственность. Строгость (как исполнение приказов и поручений). Пунктуальность.

✓ Навыки коммуникации (позвонить, встретиться, договориться, назначить встречу). Деловой этикет. Умение показать свои наиболее выгодные качества при приеме на работу. Умение думать о других.

✓ Способность получать результат. Предложить свои варианты решения. Желание работать на результат. Креативность. Преданность делу.

✓ Здоровье. Отсутствие вредных привычек. Лучше, если есть семья.

Изучение опыта работы менеджеров различного уровня позволяет, идя от противного, описать модель эффективного сотрудника-профессионала через ответы на следующие вопросы:

- эффективно ли работает сотрудник без давления со стороны руководителя?
- выполняет ли сотрудник работу высококачественно и в срок?
- приложит ли сотрудник дополнительные усилия, если это потребуется коллективу?
- работает ли сотрудник хорошо в отсутствие шефа?
- создает ли сотрудник проблемы на работе?

- помогает ли сотрудник другим своим коллегам лучше выполнять их работу?

- предотвращает ли сотрудник конфликты, способствует ли созданию благоприятного психологического климата в коллективе?

Если использовать эту модель как базу для подготовки конкурентоспособного выпускника вуза, то она будет выполнять функцию определенного социального заказа, и вполне пригодна для ориентира в развитии у выпускников не только профессиональных, но и личностных социально-значимых качеств.

Таким образом, именно оптимальное сочетание профессионализма и социально-психологических качеств может обеспечить будущему специалисту конкурентоспособность на рынке труда, а вузам – конкурентоспособность на рынке образовательных услуг.

Примечания:

1. Кови С.Р. Семь навыков высокоэффективных людей. Возврат к этике характера / Пер. с англ. М., 1998. 2-е изд.

2. Рыкун А.Ю., Южанинов К.М., Матулис В.В., Мухин Л.Н. Региональная система высшего образования и рынок труда. Томск, 2005.

3. Томпсон А.А., Стрикленд III А.Дж. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации для анализа, 12-е издание: Пер. с англ. М., 2002.

4. Элвессон М. Организационная культура X., 2005.

5. Нубарян Г.Д. Методические подходы к формированию корпоративной образовательной среды // Вестник СГУТиКД. 2010. № 4. С. 29–34; Novikova S.S. Structural component of readiness for professional orientation of student educational psychologists // European researcher. 2010. № 2. P. 217–220.

УДК 334

ЛИЧНОСТНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ВЫПУСКНИКА ВУЗА И ЕГО КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

¹ Ларета Робертовна Етумян

² Любовь Ефремовна Малюта

¹ Российский государственный социальный университет филиал в г. Сочи
354000, Краснодарский край, г. Сочи, ул. Пластунская, 151/1
студент

² Российский государственный социальный университет филиал в г. Сочи
354000, Краснодарский край, г. Сочи, ул. Пластунская, 151/1
ст. преподаватель
E-mail: tara_999@mail.ru

В статье на основе проведенного анализа делается вывод, что оптимальное сочетание профессионализма и социально-психологических качеств может обеспечить будущему специалисту конкурентоспособность на рынке труда, а вузам – конкурентоспособность на рынке образовательных услуг.

Ключевые слова: услуга, образование, конкурентоспособность, рынок труда.