

Секция «Управление персоналом: вызовы времени»

**Субъективные зарплатные ожидания выпускников ВУЗов (на примере выпускников бакалавриата специальности УП)**

**Абрамян Анаит Сергеевна**

*Студент (магистр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Москва, Россия

*E-mail: anait1993@mail.ru*

В условиях социально-экономических изменений современного российского общества выпускники высших учебных заведений очень часто, к сожалению, оказываются невостребованными на рынке труда. Это 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.

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 направления 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 [11].

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 РФ как одна из актуальных проблем, стоящих перед высшей школой в период происходящей модернизации образования, что отражено в принятой Концепции модернизации образования [11].

В связи с вышесказанным разработка теоретических, методических и практических рекомендации по повышению уровня конкурентоспособности выпускников вузов является чрезвычайно важной и актуальной, а также имеет большую практическую значимость для совершенствования подготовки специалистов в высшей школе [11].

Необходимо различать понятия «конкурентоспособность выпускника» и «конкурентоспособность работника».

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 поддерживать 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 [2].

Конкурентоспособность работника - это целостное понятие, представляющее собой неразрывное единство мотивационных, квалификационных, личностных и деловых составляющих его элементов, выражающее способности работника к профессиональной де-

тельности и качественному выполнению трудовых функций в какой-либо конкретной сфере деятельности, полностью отвечающих требованиям работодателей [2].

В современной научной литературе представлен достаточно широкий спектр авторских подходов к выделению факторов, влияющих на конкурентоспособность выпускников вузов. К ним относят [3]:

1. по способу воздействия:
  - Экономические
  - Законодательно-административные
  - Социально-психологические
  - Медико-биологические
2. по источнику воздействия:
  - Внешние
  - Внутренние
3. по уровню воздействия:
  - Стратегические
  - Тактические
  - Оперативные
4. по направленности воздействия:
  - Прямые
  - Косвенные.

В качестве организационных рекомендаций по повышению уровня конкурентоспособности выпускников вузов можно выделить следующие: [5]

1. Совершенствование деятельности функционирующих служб содействия трудоустройству выпускников в составе вузов и формированию новых.
2. Организация работы по трудоустройству выпускников вузов на государственном уровне путем создания подразделения в составе Министерства образования и науки РФ, отвечающего за работу с выпускниками вузов.
3. Формирование и развитие организационных форм укрепления взаимодействия вузов с производственной сферой: создание на базе вузов исследовательских консорциумов и консалтинговых центров; участие в программах кооперации и тд.
4. Развитие взаимодействия организации, участвующих в процессе трудоустройства выпускников вузов на всех уровнях управления высшим образованием.
5. Обеспечение взаимного признания дипломов о высшем образовании на международном уровне.

### Источники и литература

- 1) Дмитриева Ю.А. Дополнительные образовательные программы как фактор повышения конкурентоспособности выпускников вузов на региональном рынке труда // Вестник университета / Государственный университет управления / Серия социология и управление персоналом. – 2007. - № 12 (38). – С. 137-140.

- 2) Дмитриева Ю.А. Условия трудоустройства выпускников вузов на рынке труда // Кадровый менеджмент. – 2008. - №8. – С.34-39.
- 3) Дмитриева Ю.А. Конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда: сущность и факторы // Вестник университета / Государственный университет управления. – 2009. - № 6. – С. 152-154.
- 4) Дмитриева Ю.А. Повышение уровня конкурентоспособности выпускников вузов по специальности «управление персоналом» на рынке труд. М, 2010.
- 5) Дмитриева Ю.А. Преодолевая профессиональный стресс. Проблемы адаптации выпускников вузов при выходе на рынок труда // Кадровый менеджмент. – 2009. - №4. – С. 54-59.
- 6) Дмитриева Ю.А. Конкурентоспособный выпускник вуза с позиции работодателя // Кадровый менеджмент. – 2010. - №2. – С. 67-75.
- 7) Дмитриева Ю.А. Методика оценки уровня конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда (на примере специальности «Управление персоналом») // Вестник университета / Государственный университет управления. – 2010. - № 25. – С. 152-154.
- 8) Дмитриева Ю.А. Теоретико-методологические подходы к трактовке конкурентоспособности выпускников на рынке труда // Реформы в России и проблемы управления - 2008: материалы 23-ей Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых и аспирантов. Вып. 3 / ГУУ. – М. 2008. - С. 192-194.
- 9) Дмитриева Ю.А. Критерии оценки конкурентоспособности выпускников вузов: взгляд работодателей // Актуальные проблемы управления – 2008: материалы 13-ой Всероссийской научно-практической конференции. Вып.5. – М.: ГУУ, 2008. С.119- 123.
- 10) Дмитриева Ю.А. Система показателей конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда // Реформы в России и проблемы управления - 2009: материалы 24-ой Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых и аспирантов. Вып. 3 / ГУУ. – М. 2008. - С. 191-193.
- 11) Дмитриева Ю.А. Влияние требований работодателей на конкурентоспособность выпускников вузов по специальности «Управление персоналом» на рынке труда // Актуальные проблемы управления – 2009: материалы 14-ой Всероссийской научно-практической конференции. Вып.5. – М.: ГУУ, 2009. С.120- 124.
- 12) Кибанов А.Я., Дмитриева Ю.А. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда. – М.:ИНФРА-М, 2011-229с.