

УДК 378.4

DOI: 10.26140/anip-2019-0802-0028

КОРРЕЛЯЦИОННАЯ ЗАВИСИМОСТЬ УСПЕШНОСТИ ВЫПУСКНИКА И УСПЕШНОСТИ ВУЗА, ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА УСПЕШНОСТЬ ВЫПУСКНИКА

© 2019

Перевозова Ольга Владимировна, кандидат педагогических наук,
доцент кафедры «Менеджмент и маркетинг»

Крайнова Дарья Витальевна, студентка 3 курса бакалавриата
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Уральский филиал
(454084, Россия, Челябинск, улица Работниц, 58, e-mail: kirochkal@mail.ru)

Аннотация. Статья посвящена вопросу факторов успешности выпускника ВУЗа как молодого специалиста. В современных условиях наблюдается постоянное ужесточение борьбы за интеллектуальные ресурсы, которые являются одним из главных конкурентных предприятия. В целях получения высокого уровня образования и дальнейшего успешного трудоустройства современная молодежь тщательно выбирает высшее учебное заведение. Однако абитуриентам среди большого разнообразия ВУЗов тяжело произвести их комплексную оценку, по данной причине большую популярность набирают рейтинги образовательных учреждений. В исследовании рассмотрены и проанализированы глобальные международные рейтинги университетов мира «QS World University Rankings» и «QS Graduate Employability», разработанные одной из крупнейших консалтинговых организаций мира «Quacquarelli Symonds», а также наиболее популярный среди российских абитуриентов рейтинг российских ВУЗов. Отражены результаты проведенных корреляционных анализов на выявление зависимости успешности ВУЗа и успешности его выпускников. Также в данной работе отражены результаты опроса исследовательского центра портала Superjob на тему взаимных требований работодателей и молодых специалистов. На основе проведенного анализа сформулирован ряд рекомендаций молодым специалистам, выполнение которых позволит повысить уровень профессиональной успешности.

Ключевые слова: университет, успешность ВУЗа, рейтинг ВУЗов, успешность выпускников, рейтинги учебных заведений, корреляция, корреляционный анализ, высшее образование, факторы успеха, выпускники, успешные специалисты.

CORRELATION DEPENDENCE OF GRADIENT SUCCESS AND UNIVERSITY SUCCESS, FACTORS AFFECTING GRADUATE SUCCESS

© 2019

Perevozova Olga Vladimirovna, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor
of the Department "Management and Marketing"

Kraynova Darya Vitalevna, 3rd year student
Financial University under the Government of the Russian Federation, of Ural Branch
(454084, Russia, Chelyabinsk, Rabotnits Street, 58, e-mail: kirochkal@mail.ru)

Abstract. The article is devoted to the issue of success factors of a graduate of the university as a young specialist. In modern conditions there is a constant tightening of the struggle for intellectual resources, which are one of the main competitive enterprises. In order to obtain a high level of education and further successful employment, modern youth carefully chooses a higher education institution. However, applicants among a large variety of universities is difficult to make a comprehensive assessment, for this reason, ratings of educational institutions are gaining more popularity. The study reviewed and analyzed the global international rankings of universities in the world "QS World University Rankings" and "QS Graduate Employability", developed by one of the largest consulting organizations in the world "Quacquarelli Symonds", as well as the most popular among Russian applicants rating of Russian universities. The results of the correlation analyzes to identify the dependence of the success of the university and the success of its graduates are reflected. This paper also reflects the results of a survey conducted by the Superjob portal research center on the mutual requirements of employers and young professionals. On the basis of the analysis made, a number of recommendations were formulated for young specialists, the implementation of which will increase the level of professional success.

Keywords: university, university success, university ranking, graduates success, educational institutions ratings, correlation, correlation analysis, higher education, success factors, graduates, successful specialists.

В современном мире интеллектуальные ресурсы являются одним из главных конкурентных преимуществ и выступают основой благосостояния предприятий. В условиях повышения научно-технического уровня производства, роста потребности в совершенствовании технологий производства и управления, появилась необходимость эффективного использования интеллектуального потенциала в целях развития отдельных предприятий и экономики государства в целом. Растущий спрос на качественный интеллектуальный ресурс порождает соответствующее предложение. В целях получения высокого уровня образования и дальнейшего успешного трудоустройства современная молодежь тщательно выбирает высшее учебное заведение. Однако абитуриентам среди большого разнообразия ВУЗов тяжело произвести их комплексную оценку, по данной причине большую популярность набирают рейтинги образовательных учреждений [1].

Целью данного исследования является установление связи между успешностью ВУЗа и успешностью выпускников, выявление иных факторов влияния на успешность выпускника и выработка рекомендации для

специалистов, желающих стать успешными.

В 2018 году в Челябинском филиале Финансового Университета при Правительстве Российской Федерации было проведено исследование на тему влияния Интернет-маркетинга на конкурентоспособность университета. Согласно результатам данного исследования рейтинги ВУЗов оказывают значительное влияние на выбор современного абитуриента [2]. Более 70% респондентов отмечают, что положительная оценка высшего учебного заведения в различных рейтингах выступило важным или особо важным критерием выбора. Лишь 6% опрошенных не считают влияние данного аспекта значительным (рисунок 1).

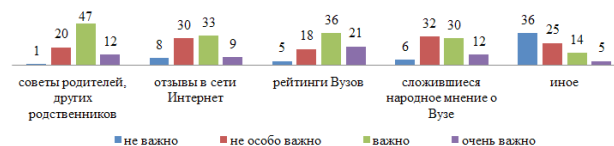


Рисунок 1 - Результаты ответов на вопрос «Что для Вас было важно при выборе университета?»

Данные выводы свидетельствуют о том, что абитуриенты доверяют рейтингам выбор своего будущего высшего учебного заведения в надежде на получение образования высокого качества и последующее успешное трудоустройство.

Однако трудно определить существует ли реальная связь между позицией ВУЗа в рейтинге и успешностью дальнейшего трудоустройства выпускника. В рамках данного исследования рассматривается вопрос обеспечения ведущими ВУЗами необходимого для современного работодателя набора теоретических знаний и практических умений выпускника [3]. С целью выявления корреляционной зависимости между рейтингом ВУЗов и конкурентоспособностью выпускников данных ВУЗов на рынке труда, в работе предлагается обратиться к соответствующим исследованиям.

Существуют различные подходы и методики к составлению рейтинга образовательных организаций. Каждый автор основывается на выделенных им факторах конкурентоспособности учебного заведения, а также масштабах их влияния. Ежегодно публикуются десятки подобных рейтингов различных географических масштабов. Однако наибольшей достоверностью обладает исследование, основанное на актуальных критериях и необходимого объема статистических данных, отражающих реальное положение интересующих явлений и процессов [4].

На основе анализа существующих рейтингов ВУЗов в качестве наиболее надежного автора соответствующих исследований рассмотрена одна из крупнейших консалтинговых организаций мира «Quacquarelli Symonds» («QS») широко известна как автор наиболее влиятельного глобального рейтинга университетов мира «QS World University Rankings» [5].

Данное исследование представляет собой рейтинг лучших высших учебных заведений мирового значения по показателю их достижений в области образования и науки.

Рейтинг оценивает университеты по следующим показателям:

1) активность и качество научно-исследовательской деятельности.

Данной характеристике принадлежит наивысший вес метрики (40%). В рамках исследования сопоставляются мнения более чем 80 000 экспертов в области высшего образования относительно качества преподавания и исследований в университетах мира. Данный анализ является крупнейшим в мире обзором академических мнений и, с точки зрения размера и масштаба, является непревзойденным средством измерения настроений в академическом сообществе;

2) мнение работодателей и карьерный потенциал. Студенты будут продолжать воспринимать университетское образование как средство повышения конкурентоспособности на рынке труда. Поэтому в рамках исследования более чем 40 000 работодателей участвуют в опросе, ключевым вопросом которого выступает определение учреждений, выпускники которых наиболее компетентны и конкурентоспособны в современных динамичных условиях. Данному критерию присваивается вес в размере 10%;

3) Качество преподавания. Качество обучения это показатель, имеющий большее значение, однако является трудноизмеримым. Аналитики «QS» определили, что измерение соотношения учитель/ученик является наиболее эффективным показателем прокси для качества обучения. Он оценивает степень, в которой ВУЗы способны предоставить студентам необходимый доступ к лекторам и преподавателям. Данный коэффициент составляет 20 процентов от итогового показателя заведения;

4) Цитаты на одного преподавателя. По мнению аналитиков важным критерием является качество институциональных исследований. Для его оценки было

получено общее количество цитирований в течение пятилетнего периода по количеству преподавателей в этом учреждении;

5) Коэффициент международного преподавательского курса/международного студенчества. Высокий уровень данных показателей свидетельствует о сильном международном бренде, способным предоставить возможность для обмена передовым опытом и убеждениями в многонациональной среде. Оба эти показателя составляют 5% от общей суммы.

Эти показатели охватывают ключевые стратегические миссии университетов мирового значения, за которые они отвечают перед участниками процесса: академическим сообществом, работодателями, учащимися и их родителями.

В 2018 году специалисты данного научно-исследовательского центра «QS» также опубликовали список лучших университетов мира по трудоустройству выпускников [6].

Методология формирования рейтинга по трудоустройству выпускников «QS» базируется на пяти основных индикаторах:

1. Репутация среди работодателей. В рамках исследования более чем 40 000 работодателей участвуют в опросе, ключевым вопросом которого выступает определение учреждений, выпускники которых наиболее компетентны и конкурентоспособны в современных динамичных условиях. Данному критерию присваивается вес в размере 30%;

2. Успешность выпускников. Университет, который ценит карьеру своих выпускников, имеет тенденцию выпускать успешных выпускников. «QS» проанализировали более 30 000 самых инновационных, творческих, богатых, предприимчивых и филантропических людей в мире, чтобы установить, какие университеты готовят людей, меняющих мир. Данному критерию присваивается вес в размере 25%;

3. Партнерства с работодателями. Данный индикатор состоит из двух частей. Во-первых, он использует базу данных Scopus, чтобы установить, какие университеты успешно сотрудничают с глобальными компаниями для создания сравнительных, трансформирующих исследований. Во-вторых, он рассматривает партнерские отношения, связанные с трудоустройством. Данному критерию присваивается вес в размере 25%;

4. Взаимодействие между работодателем и студентом. Этот показатель включает в себя суммирование количества индивидуальных работодателей, которые активно присутствовали в университетском городке за последние двенадцать месяцев, предоставляя заинтересованным студентам возможность собирать и получать информацию. Данному критерию присваивается вес в размере 10%;

5. Трудоустройство выпускников. Данный показатель включает в себя измерение доли выпускников в полной или неполной занятости в 12 месяцев после окончания учебы. Данному критерию присваивается вес в размере 10% [6].

Сопоставление результатов данных рейтингов представлены в таблице 1.

Таблица 1. Результаты рейтинга университетов по критерию трудоустройства выпускников «QS Graduate Employability» и рейтинга лучших ВУЗов мира «QS World University Rankings».

Позиция в рейтинге QSGE	Позиция в рейтинге QSWUR	Университет	Страна
1	2	Стэнфордский университет	США
2	33	Калифорнийский университет, Лос-Анджелес UCLF	США
3	3	Гарвардский Университет	США
4	50	Сиднейский университет	Австралия
5	1	Массачусетский технологический институт	США
6	5	Кембриджский университет	Великобритания
7	41	Мельбурнский университет	Австралия
8	6	Оксфордский университет	Великобритания
9	27	Калифорнийский университет, Беркли	США
10	25	Университет Цинхуа	Китай
11	52	Университет Нью-Йорка	США
12	18	Колумбийский университет	США
13	13	Принстонский университет	США
14	28	Университет Токио	Япония
15	38	Пекинский университет	Китай

Для достижения поставленной цели необходимо определить наличие корреляционной зависимости между позициями ВУЗов в рейтинге университетов по критерию трудоустройства выпускников «QS Graduate Employability» и рейтинге лучших ВУЗов мира «QS World University Rankings».

При проведении исследования использовался статистический пакет VSTAT. Для проведения корреляционного анализа использовалась подпрограмма «Корреляционный анализ». Результаты расчетов представлены на рисунке 2.

Матрица парных корреляций		
Переменная	1. Место в рейтинге по критерию трудоустройства	2. Место в общем рейтинге
1. Место в рейтинге по критерию трудоустройства	1,00	0,29
2. Место в общем рейтинге	0,29	1,00
Критическое значение на уровне 95% при 13 степенях свободы = +0,5138		

Рисунок 2 – Матрица парных корреляций, сформированная статистическим пакетом VSTAT

В соответствии с расчетами критическое значение коэффициента корреляции $r_{кр} = +0,5138$. Связь между показателями, коэффициенты корреляции которых меньше $r_{кр}$, считается незначимой [7].

Так как полученное значение меньше, то справедливо говорить, что на международном уровне не существует значимой корреляционной зависимости между позицией ВУЗа в рейтинге и привлекательности выпускников для работодателей.

Проверим справедливость данного умозаключения по отношению к российским учебным заведениям.

В качестве общего рейтинга ВУЗов был выбран наиболее популярный рейтинг, который использует большинство современных абитуриентов. В основе методологии данного рейтинга лежат четыре критерия: качество образования, условия обучения в ВУЗе, востребованность студентов, уровень внеучебной деятельности [8].

Сопоставление результатов данных рейтингов представлены в таблице 2.

Таблица 2. Результаты рейтинга университетов по критерию трудоустройства выпускников «QS Graduate Employability» и рейтинга лучших ВУЗов России.

Место в рейтинге по критерию трудоустройства	Место в общем рейтинге	Учебное заведение
1	1	Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
2	4	Санкт-Петербургский государственный университет
3	6	Московский государственный институт международных отношений МГИМО
4	5	Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»
5	3	Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
6	11	Томский политехнический университет
7	2	Московский государственный физико-технический институт
8	14	Национальный исследовательский технологический университет «МИСиС»
9	9	Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана
10	8	Новосибирский государственный университет
11	21	Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова

С помощью статистического пакета VSTAT оценим уровень корреляционной зависимости между данными показателями (рисунок 3).

Матрица парных корреляций		
Переменная	1. Место в рейтинге по критерию трудоустройства	2. Место в общем рейтинге
1. Место в рейтинге по критерию трудоустройства	1,00	0,72
2. Место в общем рейтинге	0,72	1,00
Критическое значение на уровне 95% при 9 степенях свободы = +0,6014		

Рисунок 3 - Матрица парных корреляций, сформированная статистическим пакетом VSTAT

В соответствии с расчетами критическое значение коэффициента корреляции $r_{кр} = +0,6014$. Так как полученное значение корреляции больше, то справедливо говорить, что корреляция значимая [7].

В соответствии со шкалой Чедокка количественная мера тесноты связи равная 0,72 свидетельствует о высо-

кой качественной характеристики силы связи.

Данный результат свидетельствует о том, что на всероссийском уровне существует высокая теснота корреляционной связи между позицией ВУЗа в рейтинге и привлекательности выпускников для работодателей.

Прежде чем рассуждать о причинах данного явления проанализируем уровень корреляционной зависимости между рейтингом лучших ВУЗов Москвы и результатами исследования рынка труда Москвы, проведенного аналитическим отделом компании «HeadHunter» (Таблица 3).

Аналитики не учитывали уровень научно-исследовательской деятельности, условия обучения в ВУЗе и другие типичные критерии рейтингов учебных заведений.

В основе исследования лежат данные о выпускниках московских вузов, разместивших свои резюме на популярном сайте поиска работы «Сareer.ru».

В ходе исследования были проанализированы действия соискателей и работодателей: приглашения на собеседования и заработную плату, которую предлагают молодым специалистам. Затем произвели опрос среди работодателей, нанимающих в настоящий момент выпускников ВУЗов, и по его результатам были получены весовые параметры для построения рейтинга (формула 1).

На верхних строчках данного рейтинга находятся университеты, которые готовят самых успешных специалистов.

Именно эти выпускники чаще всего ищут работу по специальности, получают больше приглашений на собеседования и претендуют на более высокую заработную плату по сравнению с конкурентами [9].

$$X = w_1 \times p_{\phi} + w_2 \times r_{\phi} + w_3 \times s_m s_{bdrp}, \quad (1)$$

где p_{ϕ} — приглашения на собеседование выпускников конкретного ВУЗа, разместивших резюме только в профильной области;

p_{ϕ} — общее количество приглашений на собеседование всех выпускников конкретного ВУЗа;

s_m — средняя заработная плата, на которую приглашают выпускников конкретного ВУЗа;

s_{bdrp} — средняя зарплата для начинающих специалистов в профильной области по данным Банка данных заработных плат HeadHunter;

r_{ϕ} — количество резюме выпускников желаемого ВУЗа, размещенных в профильной области, а также в профильной специализации в профобласти «Начало карьеры, студенты»;

r_{ϕ} — общее количество резюме выпускников желаемого факультета;

w_j — вес для каждого критерия рейтинга, определенный по степени важности для работодателя при найме молодых специалистов на основе онлайн-опроса.

Зарплата востребованность выпускников со стороны работодателей была оценена работодателями выше всего (w_3).

Этот критерий по степени важности при найме молодых выпускников получил средний балл, равный 3,64 из 5 возможных.

Профильный поиск работы выпускниками или «соответствие рынка труда и системы образования» (w_2) как критерий при найме молодых выпускников получил оценку в 3,18 балла из 5 возможных.

Соискательская активность кандидата (w_1) как критерий при найме молодых выпускников получил оценку в 2,86 балла из 5 возможных.

С помощью статистического пакета VSTAT оценим уровень корреляционной зависимости между данными показателями (рисунок 4).

Согласно рисунку 4 критическое значение коэффициента корреляции ($r_{кр} = +0,6310$) превышает полученное значение корреляции (0,31), что свидетельствует о незначимой корреляции.

Таблица 3. Результаты рейтинга университетов по критерию трудоустройства выпускников московских ВУЗов на основе исследования аналитического отдела компании «HeadHunter» и рейтинга лучших ВУЗов Москвы.

Место в рейтинге по критерию трудоустройства	Место в общем рейтинге	Учебное заведение
1	4	НИУ «ВШЭ» — Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»
2	5	МГИМО (У) МИД РФ — Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел РФ
3	7	РАНХиГС — Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ
4	8	Финансовый университет — Финансовый университет при Правительстве РФ
5	19	МГЮА им. О.Е. Кутафина — Московская Государственная юридическая академия им. О.Е. Кутафина
6	1	МГУ — Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова
7	9	РЭУ им. Г.В. Плеханова — Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова
8	13	Первый МГМУ им. И.М. Сеченова — Первый Московский государственный медицинский университет им. И.М. Сеченова Минздрава России
9	20	Государственный университет управления
10	3	НИЯУ «МИФИ» — Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»

Таким образом, на основе вышепредставленных результатов, можно сделать вывод, что корреляционная зависимость между престижностью ВУЗа, в соответствии с известными рейтингами, и успешностью трудоустройства выпускников отсутствует. Данные результаты были зафиксированы на международном уровне и на примере города Москва. Однако результаты исследования корреляционной зависимости между рейтингом университетов по критерию трудоустройства выпускников «QS Graduate Employability» и рейтингом лучших ВУЗов России, который наиболее популярен среди абитуриентов, показали, что уровень корреляционной зависимости в соответствии со шкалой Чедокка определяется как высокий.

Матрица парных корреляций		
Переменная	1. Место в рейтинге по критерию трудоустройства	2. Место в общем рейтинге
1. Место в рейтинге по критерию трудоустройства	1,00	0,31
2. Место в общем рейтинге	0,31	1,00
Критическое значение на уровне 95% при 8 степенях свободы = +0,6310		

Рисунок 4 - Матрица парных корреляций, сформированная статистическим пакетом VSTAT

Данный факт может объясняться тем, что методологический аппарат рейтинга лучших ВУЗов России, которым, как правило, пользуются абитуриенты, не является достаточно развитым и самодостаточным. Данный рейтинг основывается на 4 критериях, расчет которых основывается на нескольких авторитетных рейтингах. Таким образом, можно объяснить высокую степень зависимости между результатами рейтинга тем, что данный рейтинг частично копирует рейтинг «QS Graduate Employability».

В это же время сопоставление данных авторитетных рейтингов, методология расчета которых отвечает действительности, показывает, что успешность ВУЗа не

является важным и тем более решающим фактором при трудоустройстве [10].

Исследовательский центр портала Superjob опросил 1000 менеджеров по персоналу и 1600 выпускников ВУЗов, чтобы выяснить требования работодателей и ожидания выпускников [11]. Выпускников попросили выбрать самые важные для них факторы при выборе постоянной работы, а также спросили, на что, по их мнению, в первую очередь обращают внимание компании при найме молодых специалистов. Рекрутеры отвечали на обратные вопросы: на что они обращают внимание при найме молодых специалистов, и чем, на их взгляд, руководствуется молодежь при выборе места работы.

Менеджеры по персоналу заявляют, что им в первую очередь важна мотивация к работе (65%), готовность развиваться и учиться (60%), а также активная жизненная позиция (35%). Но сами выпускники считают иначе: они уверены, что работодатель прежде всего смотрит на опыт работы (58%) и только потом на готовность учиться и развиваться. А ведь опыт работы как важный фактор назвали только 10% работодателей. Кроме того, выпускники переоценивают фактор ВУЗа и недооценивают важность общего уровня культуры и, как следствие, свое соответствие корпоративной культуре компании [12].

Но и работодатели не понимают мотивации молодых специалистов. Выпускники ожидают от работы высокой зарплатой (56%), перспектив карьерного роста (49%), стабильной компании (39%) и комфортной психологической атмосферы (30%). Работодатели же уверены, что у молодежи на первом месте стоят перспективы карьерного роста (53%). Уровень оплаты труда занимает только вторую позицию и с существенным отрывом (33%). На 3 и 4 месте, по мнению работодателей, находятся возможности личностного роста (31%) и корпоративного обучения (27%). На самом деле перспективы личностного роста мотивируют не так много (22%) выпускников (примерно столько же молодых специалистов говорят о значимости удобного расположения офиса – 21%), а о корпоративное обучение как мотиватор воспринимает только 8% выпускников.

Проанализируем основные результаты ответа на вопрос «Каковы ожидания выпускников?». Выпускники на первое место ставят уровень оплаты труда (56%), однако лишь треть работодателей разделяют их точку зрения. Перспективы карьерного роста высоко оценены обеими сторонами опроса. Стабильность организации, комфортная психологическая атмосфера, удобное месторасположение и адекватность начальства играют значительную роль для выпускников, однако работодатели оценивают данные факторы на порядок ниже.

Работодатели и выпускники по-разному воспринимают одни и те же понятия. Данные профессионального портала Superjob свидетельствуют о том, что выпускник без опыта работы и выпускник с опытом работы от 1 года претендуют на разные уровни зарплат. Молодые специалисты часто имеют завышенные ожидания от работы (хотят хорошую зарплату, стабильность, комфорт, карьерный рост). Работодатели, понимают, что молодой соискатель должен понять специфику рабочих процессов, почувствовать ответственность за результат, поэтому обращают внимание прежде всего на личные качества (мотивацию к работе, готовность учиться/развиваться и активную жизненную позицию). Получив опыт, выпускники начинают более адекватно оценивать себя, поэтому работодатели в реальности предпочитают брать на работу специалистов с опытом, подразумевая под опытом скорее адекватность ожиданий и оценки самого себя, чем реальный опыт работы по специальности [13].

Таким образом, чтобы современному специалисту быть конкурентоспособным необходимо отвечать ряду ожиданий со стороны работодателей. Помимо достаточного уровня теоретической подготовки и других традиционных требований к специалисту, существует ряд критериев, соответствие которым обеспечивает выпускнику

конкурентное преимущество. Далее сформулированы рекомендации для формирования необходимых качеств и компетенций конкурентоспособного специалиста.

Повышение уровня работоспособности. Как показал опрос работодателей, молодые специалисты склонны к неадекватному восприятию трудовой деятельности. Специалисты желают мало работать или совсем не работать, таким образом, они оказываются в стрессовой ситуации при трудоустройстве, когда работодатель ставит задачи и сроки. Для полной и эффективной реализации трудовой деятельности необходимо обладать высокой трудоспособностью. В связи с этим необходимо будущим студентом освоить данный навык. Студенческая нагрузка в совокупности с домашними обязанностями позволяет выработать высокий уровень работоспособности, в случае неуклонного их исполнения.

Освоение творческого подхода к деятельности. В современных условиях ценится нешаблонное мышление и нестандартный подход к решению задач. Необходимо использовать более оперативные и эффективные методы осуществления деятельности, основанные на личных изысканиях.

Способность к самообразованию, быстрообучаемость. Теоретических знаний, полученных в ВУЗе, будет недостаточно. В процессе профессиональной деятельности специалисту необходимо получать дополнительные навыки и компетенции в сжатые сроки [14-19]. Молодому специалисту необходимо не только быть готовым к данным обстоятельствам, но и иметь желание, способность к самообразованию.

Повышение мотивации к трудовой деятельности. Как показал опрос, первое, что хотят видеть работодатели в своих сотрудниках – это мотивация к работе. Молодому специалисту необходимо четко наметить желаемые цели и повышать мотивацию, осознавая причины их постановки.

Способность оперативно изыскивать и использовать информацию, в том числе за пределами сети Интернет. Современные выпускники в качестве основного или даже единственного источника информации используют Интернет. Однако в сети Интернет размещено большое количество различной информации, содержание которой может лишь частично отвечать необходимым требованиям или не отвечать совсем. Конкурентоспособный специалист должен уметь изыскивать информацию в сети Интернет, научных журналах, газетах, других печатных источников, анализировать её и усваивать для формирования необходимой базы знаний и умений в целях реализации трудовой деятельности.

Профессиональное развитие в соответствии с тенденциями и инновациями. Любые профессии претерпевают изменения и совершенствуются в современных динамичных условиях. В целях сохранения конкурентоспособности на рынке труда необходимо исследовать соответствующие тенденции, осваивать новые технологии и идти в ногу со временем, выступая в ряду передовых специалистов профессиональной области.

Способность эффективно работать в команде. Работодатели заинтересованы в том, чтобы человек был не только профессионалом своего дела, но и легко ужился со своими коллегами [20]. Данный навык позволит достичь положительного синергетического эффекта и повысить результаты трудовой деятельности. В современных условиях данный навык можно приобрести на разнообразных тренингах по тимбилдингу.

Вышеперечисленные рекомендации соответствуют актуальным требованиям, предъявляемым к молодым специалистам на рынке труда. Выполнение данных рекомендаций будет способствовать повышению конкурентоспособности молодого специалиста.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Крайнова Д.В., Барчукова Т.А. Развитие позиционирования вуза в сети интернет, как фактор повышения конкурентоустойчи-

вости на рынке образовательных услуг // В сборнике: Цифровые технологии в экономике и управлении: научный взгляд молодых Сборник статей и тезисов докладов XIV международной научно-практической конференции студентов, магистрантов и аспирантов. 2018. С. 435-441.

2. Крайнова Д.В., Барчукова Т.А. Повышение конкурентоспособности ВУЗа посредством развития Интернет-маркетинга (на примере ЧФ Финуниверситета) // Современные научные исследования и разработки, 2017. С. 592-595.

3. Азарков Гавриил Александрович, Сандлер Даниил Геннадьевич, Суценко Анастасия Дмитриевна Финансовая и социальная успешность выпускников университетов в Уральском регионе: проблемы и пути решения // Экономика региона. 2018. №4.

4. Пугач Виктория Федоровна, Жуковская М. Э. Рейтинги вузов: международный и российский подходы // Высшее образование в России. 2012. №8-9.

5. Зилькараи Ильдар Узбекович, Ислакаева Гузель Разимовна Канд. Экон. Наук Российские вузы в глобальных рейтингах // Высшее образование в России. 2015. №12.

6. QS Quacquarelli Symonds // TopUniversities – 2018. [электронный ресурс] URL: <https://www.topuniversities.com> (дата обращения: 12.09.2018).

7. Крайнова Д.В., Подповетная Ю.В. Корреляционный анализ финансовой деятельности в условиях цифровой экономики // В сборнике: Цифровые технологии в экономике и управлении: научный взгляд молодых Сборник статей и тезисов докладов XIV международной научно-практической конференции студентов, магистрантов и аспирантов. 2018. С. 665-668.

8. Сборник ВУЗов России // Вузотека.ру – 2018. [электронный ресурс] URL: <http://vuzoteka.ru> (дата обращения: 12.09.2018).

9. Лучшие вузы Москвы по версии Career.ru // Career.ru – 2018. [электронный ресурс] URL: <https://career.ru/rating> (дата обращения: 12.09.2018).

10. Блажеев Виктор Владимирович Россия нуждается в собственном национальном рейтинге вузов // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина. 2016. №9 (25).

11. Работодатели не понимают поколение Y // Исследовательский центр портала Superjob.ru – 2016. [электронный ресурс] URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/111816/rabotodateli-ne-ponimayut-pokolenie-y/> (дата обращения: 12.09.2018).

12. Семенихина Светлана Фаритовна, Семенихин Виктор Васильевич, Агадиева Марзия Сарановна Взаимное сотрудничество с работодателями как средство успешности выпускника вуза // КПЖ. 2017. №1 (120).

13. Бойко С.О. Мониторинг успешности выпускников организаций высшего образования, как элемент аудита системы подготовки и подбора персонала // Решетневские чтения. 2015. №19.

14. Метяева Татьяна Викторовна, Мастренко Юлия Петровна, Раменская Дарья Ивановна Имидж выпускника вуза как фактор формирования его компетентности на рынке труда // Территория новых возможностей. 2015. №4 (31).

15. Шкиль О.С., Бурдуковская Е.А., Чжэн В. О соответствии профессиональной подготовки кадров современным запросам рынка труда // Балтийский гуманитарный журнал. 2016. Т. 5. № 4 (17). С. 348-350.

16. Цветкова И.В. Типология адаптации работников технических профессий (на основе результатов эмпирического исследования в Тольятти) // Карельский научный журнал. 2015. № 3 (12). С. 40-44.

17. Зубков А.Ф., Пономарёва Н.В., Захарова Т.В. Роль и значение профессиональных компетенций специалиста с высшим образованием в его успешной профессиональной деятельности // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2014. № 4 (20). С. 127-132.

18. Бекоева М.И. Развитие профессиональной мобильности студентов как условие их адаптации к изменяющимся условиям рынка труда // Балтийский гуманитарный журнал. 2018. Т. 7. № 1 (22). С. 189-192.

19. Кантеева А.Р. Комплексный процесс адаптации молодых специалистов в профессиональную среду организации // XXI век: итоги прошлого и проблемы настоящего плюс. 2014. Т. 2. № 2 (18). С. 58-61.

20. Юшкова Светлана Александровна, Красниковский Владимир Ярославович Культурная предрасположенность и успешность профессиональной адаптации выпускников вузов // Власть. 2018. №8.

Статья поступила в редакцию 11.03.2019

Статья принята к публикации 27.05.2019