

Технология и практика обучения

А.Б. Яшков, старший научный сотрудник Института развития образования Ярославской области

УСТАНОВКИ ВЫПУСКНИКОВ И ОЖИДАНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

В условиях рыночной экономики стало очевидным, что высшее образование должно ориентироваться на подготовку специалистов, обладающих высоким уровнем профессионализма и компетентности. Под профессионализмом понимается высокое мастерство по приобретению специальности (профессии), позволяющее выпускнику быть конкурентоспособным на рынке труда. Мы провели исследование, которое было посвящено определению современного понимания компетентностного подхода к подготовке специалистов и выявлению противоречий между компетентностными ожиданиями выпускников вузов по экономическим специальностям и ожиданиями их потенциальных работодателей.

Формирование требуемых компетенций у выпускников вуза тесно связано с проблемой дальнейшего трудоустройства. Они вынуждены сами искать себе рабочие места на рынке труда. Сегодня особенно остро встает проблема конкурентоспособности

выпускников вузов в новой экономической и социокультурной ситуации. В особой мере они ощущают это при недостаточной сформированности личной конкурентоспособности, которая не обеспечивает мобилизацию личностных ресурсов для самореализации.

Говоря о диспропорции между спросом и предложением на рынке труда, мы имеем в виду несоответствие между запросом работодателя и профессиональной подготовкой претендента на место. В связи с этим процесс структурирования компетенций должен основываться не только на мнениях экспертов из числа профессорско-преподавательского состава вузов, но и на оценочных суждениях работодателей, психодиагностических исследованиях, результатах профессиональной аттестации выпускников на протяжении их первых лет работы.

При формировании компетентностной модели выпускника вуза необходимо учитывать, что система вузовской подготовки не является изолированной от внешней среды, которая оказывает непосредственное воз-

действие на систему (информационное, материальное и т.п.). Именно во внешней по отношению к вузу среде выпускник должен суметь реализовать способность к моменту завершения обучения в вузе иметь гарантированную работу по своей специальности в престижной фирме и перспективы успешного продвижения вверх по служебной лестнице.

Профессиональная компетентность — необходимая составляющая профессионализма. Современные подходы и трактовки профессиональной компетентности различны. В настоящее время нет единого подхода к определению сущности понятия «компетентность». Наряду с этим понятием используют понятия «компетенция», «ключевые компетенции», «профессиональная компетентность», тождественность, различия, структурные компоненты которых являются сегодня одними из центральных предметов изучения в теории образования и исследуются специалистами в области психологии, педагогики.

Существующие в зарубежной литературе определения профессиональной компетентности как «углублённого знания», «состояния адекватного выполнения задачи», «способности к актуальному выполнению деятельности» (G.K. Britell, R.M. Jueger, W.E. Blank) и другие не в полной мере конкретизируют содержание этого понятия¹. Проблема профкомпетентности активно изучается и отечественными учёными. Чаще всего это понятие употребляется интуитивно, чтобы выразить высокий уровень квалификации

и профессионализма. Профессиональная компетентность рассматривается как характеристика качества подготовки специалиста, потенциала эффективности трудовой деятельности². Если попытаться определить место компетентности в системе уровней профессионального мастерства, то она находится между исполнительностью и совершенством³.

С учётом анализа существующих исследований по вопросу профессиональной компетентности уточним рассматриваемое понятие применительно к специалистам экономического профиля. Профессиональная компетентность экономиста представляет собой качественную характеристику личности специалиста, которая включает систему научно-теоретических знаний как в предметной области, так и в области коммуникации и информационных технологий. Профессиональная компетентность экономиста — это многофакторное явление, включающее в себя систему теоретических знаний и способов их применения в конкретных рабочих, проблемных ситуациях, ценностные ориентации специалиста, а также интегративные показатели его культуры (речь, стиль общения, отношение к себе и своей деятельности, к смежным областям знания и др.).

В ряде западноевропейских систем профессионального образования и подготовки (VET) принято выражение «обучение на основе компетенций». В российской образовательной системе укоренился термин «компетентностный подход». Результаты образо-

¹ См.: Ландшвер В. Концепция минимальной компетентности // Перспективы: вопросы образования. 1988. № 1. С. 32.

² См.: Пугачёв В.П. Руководство персоналом организации. М.: Аспект Пресс, 2000.

³ См.: Чошанов М.А. Гибкая технология проблемно-модульного обучения. М.: Народное образование, 1996.

вания, компетенции и компетентностный подход (обучение на основе компетенций) получают в образовании всё больший вес благодаря расширяющемуся употреблению, в том числе в официальных российских и международных документах⁴.

В утверждённом постановлением Правительства Российской Федерации от 23 декабря 2005 г. № 803 Федеральной целевой программе развития образования на 2006–2010 годы говорится о её основной цели — обеспечении условий для удовлетворения потребностей граждан, общества и рынка труда в качественном образовании. Разработчики программы неоднократно обращались к проблемам несоответствия профессионального образования структуре потребностей рынка труда, отсутствия эффективного взаимодействия учебных заведений с работодателями, неразвитости форм и механизмов их участия в вопросах образовательной политики. В программе говорится о негибкости, инерционности и слабой реакции системы образования на внешние факторы. Выдвинута задача повысить роль работодателей в подготовке профессиональных кадров. В системе целевых индикаторов и показателей названо введение государственных образовательных стандартов, разработанных в целях формирования образовательных программ, адекватных мировым тенденциям и потребностям труда.

В рамках Болонского процесса европейские университеты в разной мере и с различающимися степенями энтузиазма осваивают (принимают) компетентностный подход,

⁴ См.: Дружилов С.А. Критерии эффективности профессионалов в условиях совместной деятельности // Объединённый научный журнал. М.: ТЕЗАРУС, 2001. № 22. С. 445.

который рассматривается как своего рода инструмент усиления социального диалога высшей школы с миром труда, средством углубления их сотрудничества и восстановления в новых условиях взаимного доверия. Этот подход первоначально проявился при разработке критериев профессиональной компетентности специалистов. Методологическая база для возникновения термина «компетентностный подход» была заложена американскими учёными также в 1960-е гг., когда сторонники бихевиористского подхода стремились выработать критерии по определению эффективности деятельности человека в разных областях общественной жизни⁵.

Новое направление исследований проблема компетентности получила в Англии, где в 1986 г. на правительственном уровне была разработана концепция компетентностей как разного рода готовностей и умений выполнять определённую работу, набора поведенческих норм, влияющих на эффективность труда⁶.

В целом западные учёные сегодня под компетентностным подходом подразумевают исследование основных характеристик поведения человека, доминирующие формы активности личности, степень сформированности профессиональных навыков и умений, степень владения индивидом профессиональными качествами⁷. Компетентность в таком понимании рассматривается как спо-

⁵ Mertens L. Labour competence: emergence, analytical frameworks and institutional models. Cambridge: Cambridge University Press, 1999.

⁶ Ruben B. Guidelines for Cross-Cultural Communication Effectiveness: Readings in Cross-Cultural Communication. Cambridge, 1987. P. 3646.

⁷ Rose-Krasnor L. The Nature of Social Competence: A Theoretical Review // Social Development. 1997. Vol. 6. № 1. P. 111129.

способность и возможность человека осуществлять определённую деятельность, обладание знаниями и умение оказывать эмоциональное воздействие на окружающих. Однако подобное понимание компетентности не позволяет увидеть всё то, что движет человеком за пределами визуально воспринимаемых действий, и определить уровень достаточной компетентности для осуществления соответствующей деятельности.

Отечественные исследователи, изучавшие природу компетентности человека, обращают внимание на её многосторонний, разноплановый и системный характер. Теоретический анализ их работ свидетельствует, что компетентность индивида представляет собой интегральное качество, проявляющееся в различных видах деятельности через реализацию знаний, умений, личностных качеств на основе ценностных ориентаций и смыслов⁸.

В отечественной науке сложилось несколько концепций компетентности. Эти подходы различаются степенью эксплицированности рассматриваемой проблемы в общий контекст исследований, различным уровнем теоретической обоснованности, акцентом на научный или практический характер её анализа.

⁸ *Беляева Т.Б., Каминская Т.Л., Ратковская И.А.* Компетентность в общении как фактор эффективной деятельности менеджера. Великий Новгород: НФ СЗАГС, 2007.; *Субетто А.И.* Компетентностный подход: онтология, эпистемология, системные ограничения, классификация — и его место в системе ноосферного императива в XXI веке // Матер. XVII Всерос. научно-методич. конф. «Проектирование федеральных государственных образовательных стандартов и образовательных программ высшего профессионального образования в контексте европейских и мировых тенденций». М.; Уфа: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2007.

Социологические исследования, направленные на изучение соотношения ожидаемых работодателями и предъявляемых компетентностных моделей, находится в фокусе проведённого нами опроса потенциальных работодателей и выпускников экономических специальностей. Сбор информации в процессе исследования осуществлялся комбинацией кабинетных и полевых методов. В качестве полевого метода сбора первичной аналитической информации использовался опрос, который проводился в форме анкетирования. Статистическая обработка полученных результатов опроса была проведена с помощью компьютерной программы «Детерминационный анализ».

В качестве респондентов были опрошены студенты очной формы обучения (выборка сплошная) следующих вузов города Ярославля, осуществляющих подготовку специалистов по экономическим специальностям: бухгалтерский учёт и аудит, мировая экономика, финансы и кредит, антикризисное управление:

- Ярославского филиала МЭСИ;
- Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова;
- Ярославского государственного технического университета;
- Ярославской государственной сельскохозяйственной академии;
- Международного университета бизнеса и новых технологий.

Другую группу респондентов составили руководители ярославских организаций и предприятий различного отраслевого профиля деятельности. Работодатели представляют те предприятия, с которыми вузы тра-

диционно взаимодействуют, которые принимают на работу молодых специалистов или представляют интерес с точки зрения трудоустройства будущих выпускников. В опросе принимали участие опытные руководители. В большинстве своём они давно находятся в статусе работодателя: от 3 до 5 лет — 23,6%, от 6 до 10 лет — 13%, более 10 лет — 39,4%. По отраслевому профилю деятельности в группу респондентов вошли руководители предприятий машиностроения, транспорта, строительства, чёрной металлургии, энергетики, страхования, гостиничного хозяйства и туризма, оптовой и розничной торговли и других. При выборке работодателей мы старались обеспечить баланс между их различными типами, что будет соответствовать их реальному разнообразию.

При разработке вопросов анкеты были учтены три составляющие компетентности — когнитивная (знание и понимание), деятельностная (практическое и оперативное применение знаний) и ценностная. Такой подход имеет принципиальное значение для разработки компетентностной модели выпускника, позволяя дать сбалансированный перечень компетенций сферы самостоятельной познавательной деятельности и компетенциям социального взаимодействия.

Выбранные для исследования методы и разработанный инструментальный позволили проанализировать компетентностные ожидания студентов выпускных курсов вузов в рамках их будущей профессиональной деятельности и компетентностные представления и ожидания работодателей в процессе найма молодого специалиста, сравнить полученные модели и выработать методические рекомендации по организации учебно-воспитатель-

ного процесса в вузе и взаимодействию вуза с работодателями.

Результаты соотношений данных по когнитивным компетенциям позволяют сделать следующие выводы.

Очевидно, что каждый выпускник строит планы относительно профессионального будущего, с учётом своих преимуществ как молодого специалиста. В связи с этим показателен большой процент (60%) респондентов, которые отметили теоретическую подготовку как одно из своих преимуществ. Настораживает статистика относительно оценки собственного уровня профессионализма; многие выпускники не уверены в своих профессиональных качествах. Большое количество опрошенных (67,7%) отмечают в качестве своего конкурентного преимущества хорошее знание компьютерных технологий, что вполне отвечает духу времени, и внушает оптимизм тот факт, что современные выпускники это осознают. Результаты сравнения мнений выпускников и работодателей по этим позициям отражены в диаграмме (рис. 1).

Эти данные в целом хорошо соотносятся с ответами работодателей. По данному фактору работодатели дают максимальные оценки таким составляющим, как «теоретическая подготовка, владение современными компьютерными программами и стремление к повышению квалификации». Внушает оптимизм тот факт, что выпускники оцениваются как целеустремлённые, компетентные в области интерактивных технологий и теоретически подготовленные, что опровергает широко распространённый стереотип о полной безграмотности многих современных выпускников.

Видение преимущества

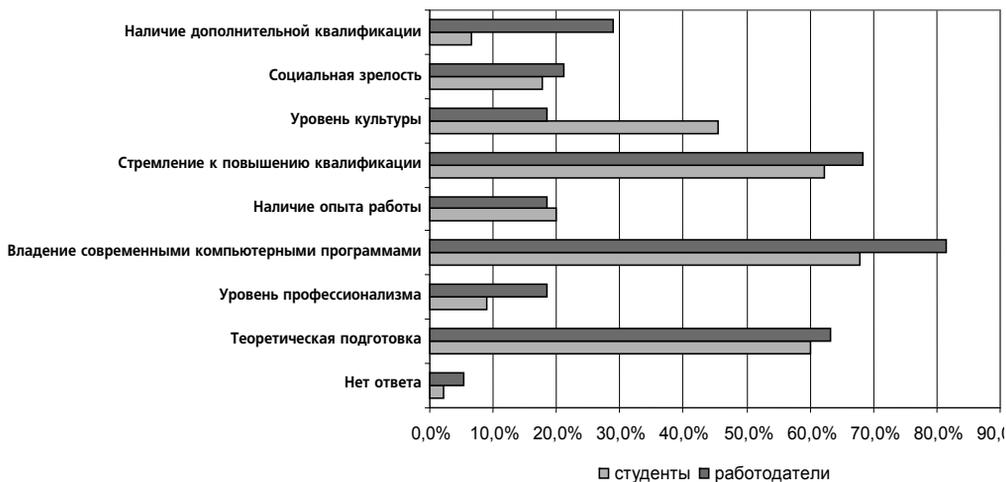


Рис. 1. Сравнение мнений респондентов о преимуществах выпускников

Наличие опыта работы в качестве выигрывающего момента отметили только 20% респондентов. Это указывает, что они оценивают свой личный опыт как незначительный, а многие его вообще не имеют. Стремление к повышению квалификации выделено многими выпускниками (62,2 %) как, несомненно, положительное, что в целом согласуется с вышеописанным стремлением выпускников к продолжению образования, а также, возможно, с их интуитивным ощущением необходимости и ценности широких профессиональных профилей.

Следует отметить достаточно высокую значимость для выпускников общего уровня культуры — 45,5. Наличие дополнительной квалификации имеет низкий рейтинг (6,6%) в глазах опрошенных выпускников по той причине, что они её в большинстве своём не имеют и её плодами не пользовались.

Ещё менее выразительные данные по показателю уровня культуры мы имеем со стороны работодателей. «Социальная зрелость, уровень культуры, опыт работы и уровень профессионализма» — эти преимущества отмечены только в 20% случаев, что вполне отвечает действительности, поскольку меньшая половина выпускников отметила для себя значимость культурного уровня. Здесь результаты не дают диссонанса.

Важно сравнить ответы на вопрос: «Чем, на ваш взгляд, вы лично как молодой специалист могли бы быть интересны современному работодателю?» и соответствующие ожидания работодателей. Результаты сравнения показаны на рис. 2. Отличные знания по специальности в качестве привлекательного для потенциальных работодателей аспекта отметили всего 16,6% опрошенных. Тогда как для работодателей этот фактор привлекателен

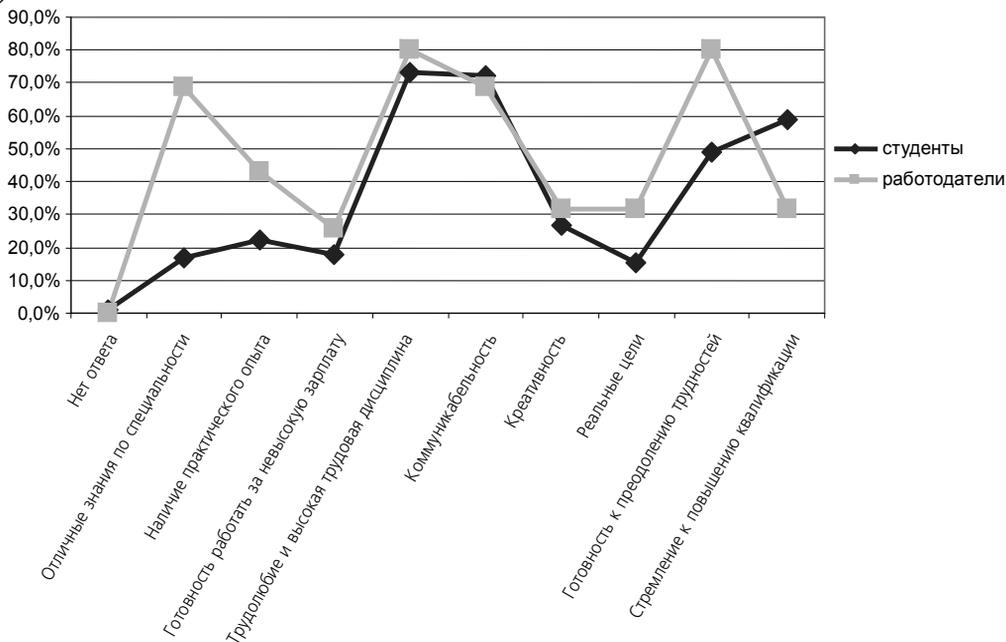


Рис. 2. Сравнение мнений респондентов по факторам интересов работодателей к выпускникам вузов экономических специальностей

практически в 70% случаев, что говорит о потенциальной неудовлетворённости этой потребности. На рынке труда ждут профессионалов, а выпускники могут принести свой профессионализм менее чем в 20% случаев. Наличие практического опыта, точнее, его отсутствие, тоже невысоко и реалистично оценивается респондентами как привлекательный для работодателей фактор, тогда как работодатели ожидают данное качество практически в половине случаев.

Следует обратить внимание на то, что только 17,7 % студентов-выпускников отметили готовность работать за невысокую заработную плату. В качестве привлекательного для работодателей фактора этот момент

выступает в 25% случаев, что, в целом, даёт нам сопоставимую картину, не дающую ярко выраженного диссонанса.

Особо отметить следует тот факт, что выпускники, вполне трезво оценивая свои профессиональные качества, делают упор на такие внепрофессиональные аспекты, как трудолюбие, дисциплина (73,3%), коммуникабельность (72,2%), готовность к преодолению трудностей (48,8%), стремление к повышению квалификации (58,8%). Работодатели по первым двум факторам (трудолюбие и дисциплина) демонстрируют сходную картину, тогда как по показателю готовности к преодолению трудностей мы имеем большой разрыв — работодатели хотят видеть более

«стойких» молодых специалистов. Это свидетельствует о том, что выпускники в ряде случаев реально не представляют того, что

может их ожидать при вступлении в профессиональную жизнь. Сравнение мнений по этим критериям представлено на рис. 3.

Факторы привлекательности

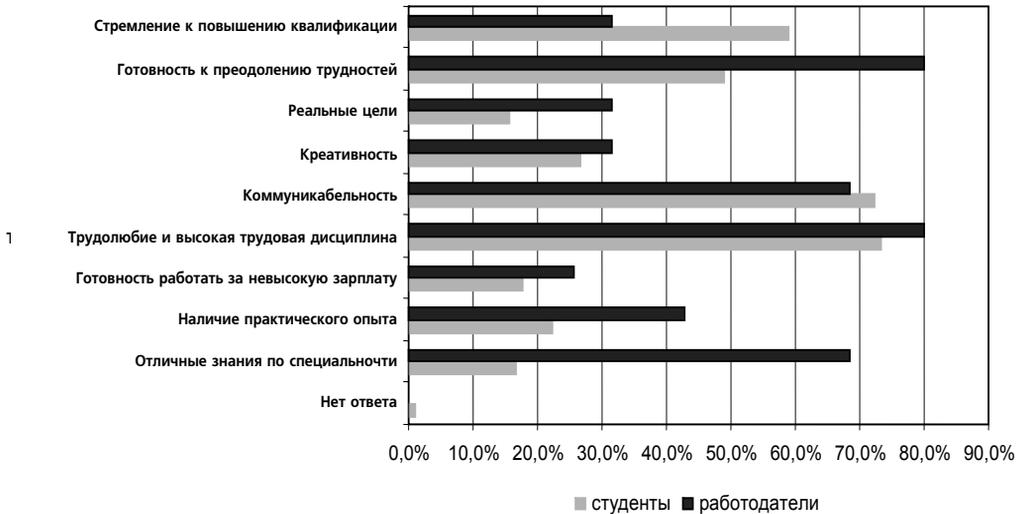


Рис. 3. Сравнение оценок респондентами качеств выпускников вузов

Креативность отметили только 26,6% респондентов, что можно интерпретировать как относительно невысокую значимость творчества в деятельности, например, экономиста, где больший вес будут иметь конкретные навыки. С другой стороны, креативность в целом оценивается как незначимая для потенциальных работодателей особенность, поскольку выпускники просто не имеют представления о реальном положении дел в этой области.

На основании полученных данных по этой категории компетенций можно сделать общий вывод о том, что нет каких-либо экстремальных различий в картине исходного

уровня выпускников и той картины, которую ожидают увидеть работодатели.

Рассмотрим вопрос о том, что реально умеют молодые специалисты. Говоря о конкретных навыках и умениях, можно обозначить следующие моменты.

Анализ ответов на вопрос: «Отметьте, пожалуйста, те пункты, применительно к которым вы уверенно можете ответить: «Я это знаю. Я этим владею. Я это умею» свидетельствует, что 11,1% опрошенных не дали никаких ответов. Косвенно это может указывать на отсутствие каких-либо из приведённых умений. Наглядно результаты сравнения представлены на рис. 4.

Знания, умения, навыки

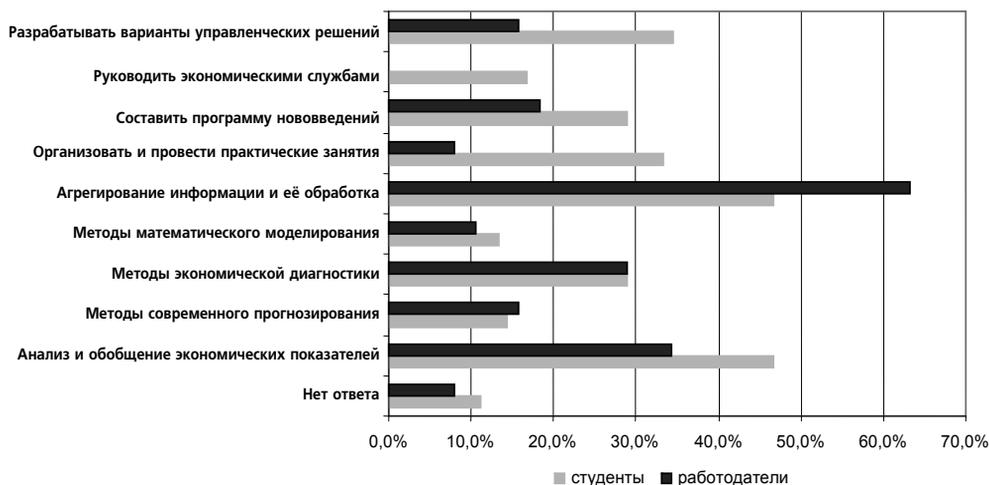


Рис. 4. Сравнение самооценки выпускников и оценки их знаний и умений работодателями

Менее всего у исследуемых выпускников, по их мнению, развиты такие навыки, как руководство экономическими службами (16,6%), владение методами математического моделирования (13,3%), владение методами современного прогнозирования (14,4%). Сравнивая эти данные с ответами работодателей на этот вопрос, обнаруживаем следующее. Руководство экономическими службами как умение выпускника не отметил ни один из опрошенных. Это вполне закономерное соотношение без большого разрыва по данным, поскольку всего каждый шестой выпускник представляет себя в качестве такого руководителя, реально оценивая ситуацию. Владение методами математического моделирования отметили около 12%, то есть здесь картина вполне сопоставима: «вы не умеете, а мы и не ожидаем — всё нормально». Аналогичная картина и по методам сов-

ременного прогнозирования, где дельта между имеющимся и ожидаемым всего около 3%.

Наиболее выражены отличия в умениях в таких областях, как анализ и обобщение экономических показателей (46,6%), организации и проведение практических исследований (33,3%), разработка управленческих решений (34,4%).

«Обобщение показателей» работодателями оценивается несколько ниже (около 37%), но в целом этот разрыв объясним тем, что работодатели в большинстве более реалистично оценивают ситуацию. Обращает на себя внимание значительный разрыв по такому фактору, как способность к проведению практических исследований, по которому работодатели оценивают способности выпускников как весьма скромные (9%), тогда как каждый третий выпускник декла-

рирует свои компетенции в этой области как развитые. Можно предположить, что работодатели в меньшей степени, чем студенты, сталкиваются с этой проблемой, поэтому редкая её встречаемость в их практике нашла отражение в столь низких баллах. Выпускники, напротив, написав диплом, считают себя более-менее подкованными в этой области.

По фактору «разработки управленческих решений» мы также имеем разрыв в два раза, то есть работодатели оценивают эту компетенцию невысоко. В целом по данному блоку практических компетенций картина неутешительная. Ни один из навыков не встречается с частотой, превышающей хотя бы 50-процентную отметку, что позволяет говорить в целом об относительно невысокой степени профессиональной уверенности исследуемых выпускников. Таким образом, осознанная компетентность выпускников оценивается ими же невысоко, при этом оценки работодателей находятся в среднем на ещё более низком уровне, только агрегирование и обработка выпускниками информации оценивается их работодателями достаточно высоко — положительную оценку этой компетенции дали 68% опрошенных.

Рассматривая ценностную составляющую компетентности, необходимо отметить, что ценности больше отражены в мнениях выпускников, тогда как работодателей в целом больше интересуют аспекты, связанные с деятельностными, операциональными моментами — с тем, что выпускник умеет делать. К основным ценностным установкам выпускников относятся факторы, связанные с видением своего карьерного пути, быстроты и «крутизны», карьерной траектории,

общего смысла, стратегической цели профессионального труда.

Основные мотивационные установки молодых специалистов касаются быстроты достижения успеха, прежде сего, финансового. Малая часть выпускников, молодых специалистов готова жертвовать собой только ради идеи. Многие готовы к определённым издержкам, но с последующей компенсацией за потраченные усилия.

Опасения вызывает морально-этический портрет молодого специалиста. В небольшой степени он — следствие основных ценностных и поведенческих установок, царящих в современной предпринимательской среде, и здесь ожидания работодателей, хотя и несколько парадоксальным образом, но смыкаются с внешне излишне прагматизированными и порой чрезмерно максималистскими ожиданиями молодых выпускников. В сущности, обе стороны хотят одного, но под разным «идеологическим» прикрытием. Очевидно, что и выпускники, и работодатели, хотят одного и того же — финансового успеха, только смотрят на эту проблему под разными углами: выпускники в фокусе реализации своих амбиций, работодатели — в контексте максимальной эффективности.

Исследование показало, что на момент окончания высшего учебного заведения почти все выпускники в той или иной мере осознают и оценивают свою профессиональную и социальную подготовку для погружения в бизнес-среду. Им свойственна уверенность в теоретическом знании изученных в вузе дисциплин, они обладают высокой компьютерной грамотностью, рассчитывают на собственные личностные качества. Однако их психо-эмоциональное состояние характе-

ризуется тревогой по поводу предстоящего трудоустройства, чувством неуверенности в будущем и отсутствия стабильности, так как нет чёткого видения собственной карьерной траектории. Карьерная мотивация формируется на уровне абстрактных желаний.

Ситуация неопределённости, характерная для большинства студенческой составляющей респондентской группы, приводит к тому, что у выпускников преобладают прагматические ценности: деньги и карьера. Даже социально значимые ценности уступают меркантильным интересам, допуская возможность во имя их нарушить правовые и нравственные нормы. Невысокая зарплата, считают выпускники, должна компенсироваться определёнными условиями, максимально удовлетворяющими их социальные потребности (должность, престиж фирмы и т.п.)

В то же время результаты исследования свидетельствуют, что материальные притязания выпускников необоснованно завышены, не имеют под собой прочной профессиональной основы. Об этом говорят невысокая самооценка респондентами собственных профессиональных компетенций, слабо выраженная потребность в профессиональной самореализации, несформированные чувства корпоративной лояльности и патриотизма, готовность продолжить обучение после вуза и начать карьеру с рядовой должности специалиста.

Анализ мнений и оценок группы работодателей позволил увидеть компетентностную модель выпускника по экономическим специальностям с другой стороны. Оказалось, что для работодателей более ценны в молодых специалистах поведенческие (трудолюбие, дисциплинированность, упорство, коммуникабельность, мобильность, работа в команде)

и личностные компетенции (способность к обучению, адаптивность). Профессиональные качества оказались вторичны («всё равно не знают, а мы не ожидаем»). Эта позиция объясняется тем, что, по мнению работодателей, выпускники выходят из вузов слабо подготовленными: не умеют применять теорию на практике, комплексно видеть проблему и выработать алгоритм решений. Принимая молодого специалиста на работу, работодателю приходится брать на себя ответственность за результаты и качество его практического доучивания в процессе работы. Как показывает практика, не каждый руководитель готов брать на себя такую ответственность, поэтому у выпускников возникают проблемы с трудоустройством. Руководители предпочитают принять на работу специалиста с опытом.

Полученные в ходе исследования результаты показали, что компетентностная модель выпускника, рассматриваемая на когнитивном, поведенческом и ценностном уровнях, не совсем совпадает с требованиями работодателей. Однако есть общий взгляд в триаде «вуз — выпускник — работодатель»: такие качества молодого специалиста, как социальная зрелость, наличие опыта работы, стремление к повышению квалификации являются наиболее востребованными. Это приводит к тому, что многим выпускникам трудно решить вопрос о трудоустройстве и практически невозможно сразу рассчитывать на занятие высоких должностей. Таким образом, задача вуза — помочь студенту стать конкурентоспособным на рынке труда.

Так как в рамках компетентностного подхода результаты образования признаются значимыми после окончания обучения, то в процессе подготовки специалиста необхо-

дим сделать акцент на профессиональном развитии, связанном с конкурентоориентированностью выпускника — особой направленностью мышления на необходимость постоянной борьбы за собственное развитие, успех, будущее профессиональное продвижение.

Как известно, один из показателей эффективности работы вуза — востребованность и высокая конкурентоспособность его выпускников. В связи с этим программы содействия трудовой занятости выпускников вузов должны включать изучение качества подготовки молодых специалистов. В образовательном процессе при подготовке специалистов нужно целенаправленно формировать соответствующие личностные социально-профессиональные качества, систему смысловых жизненных целей и ценностных ориентаций, где профессиональная деятельность имеет приоритетный характер.

При этом очень важно уделить внимание формированию у студентов адекватной социально-профессиональной самооценки, где запросы молодого специалиста к уровню оплаты труда должны соответствовать уровню его квалификации. Это важно, поскольку в настоящее время многие нетрудоустроенные выпускники вузов имеют слишком большие социальные притязания, не соответствующие их квалификации. Для большинства выпускников в качестве основного ориентира при выборе места работы и должности выступает желание иметь высокий заработок. Однако не все из них связывают высокую квалификацию с достижением высокого заработка.

Следует трактовать компетенции выпускников вузов по экономическим специальностям как многоплановые и многоструктурные характеристики качеств подготовки молодых специалистов, которые не сводятся к сумме предметных знаний и умений. Подготовка специалистов в системе высшей школы должна осуществляться на стыке деятельности психологов, социологов, работодателей и педагогов.

Здесь можно выделить две основные функции, полнота реализации которых обуславливает успешность трудоустройства и конкурентоспособность молодого специалиста. Первая — формирование личности молодого человека, развитие его способностей и личных качеств, необходимых в профессиональной деятельности. Вторая непосредственно связана с профессиональной подготовкой, уровнем полученной специалистом квалификации. Эта функция выступает как инструментальная по отношению к личности, она обеспечивает достижение определённых жизненных целей и социально-профессионального статуса. В то же время молодой человек может не иметь работы по полученной специальности, но, обладая высоким уровнем жизненных способностей и профессиональных личных качеств, найдёт своё место в профессиональной деятельности. Следовательно, эффективность трудоустройства выпускников вузов обуславливается как личностными, так и образовательными факторами, которые следует учитывать при подготовке специалистов в системе высшей школы.