

Интернет-журнал «Наукоедение» ISSN 2223-5167 <http://naukovedenie.ru/>

Том 8, №6 (2016) <http://naukovedenie.ru/vol8-6.php>

URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/31EVN616.pdf>

Статья опубликована 20.12.2016

Ссылка для цитирования этой статьи:

Богдан Е.С., Чуланова О.Л. Исследование компетенций конкурентоспособного выпускника вуза на рынке труда региона: проблемы, тенденции, задачи // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 8, №6 (2016) <http://naukovedenie.ru/PDF/31EVN616.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

УДК 33

Богдан Елена Сергеевна

БУ ВО Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Сургутский государственный университет», Россия, Сургут
Директор центра карьеры, старший преподаватель
E-mail: bogdan-es@mail.ru
РИНЦ: http://elibrary.ru/author_items.asp?authorid=852948

Чуланова Оксана Леонидовна

БУ ВО Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Сургутский государственный университет», Россия, Сургут¹
Профессор
Доктор экономических наук, доцент
E-mail: chol9207@mail.ru
РИНЦ: http://elibrary.ru/author_profile.asp?authorid=535996

**Исследование компетенций конкурентоспособного
выпускника вуза на рынке труда региона:
проблемы, тенденции, задачи**

Аннотация. Эффективное развитие нефтегазового комплекса, являющегося основой экономики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, возможно только за счет внедрения новых технологий. Разработка и внедрение новых технологий в нефтедобыче создают основные возможности стабилизации добычи нефти в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре. В связи с этим, необходимо готовить и развивать специализированные кадры, которые будут работать с инновациями. Практика взаимодействия Сургутского государственного университета с хозяйствующими субъектами г. Сургута показала, что организациям становится достаточно затратно привлекать высококвалифицированных специалистов с других территорий. В связи с этим возникает потребность в подготовке востребованных организациями региона специалистов на территории округа.

Это позволит обучить сотрудников, актуализируя их компетенции под запросы конкретных организаций, готовых работать в инновационной экономике.

В статье представлены результаты исследования компетенций конкурентоспособного выпускника (с точки зрения работодателей региона). Проанализированы результаты исследования. Обозначены основные проблемы и сформулированы задачи с учетом вектора дальнейшего исследования.

¹ 628400, Тюменская область, ХМАО-Югра, г. Сургут, ул. Ленина 1

Ключевые слова: исследование компетенций конкурентоспособного выпускника; корпоративные компетенции; профессиональные компетенции; личностные компетенции; управленческие компетенции; конкурентоспособность выпускников; компетенции конкурентного выпускника в соответствии с потребностями рынка труда для Ханты-Мансийского автономного округа - Югры

Важная роль в образовании в настоящее время отводится качеству подготовки студентов как основному ресурсу инновационного развития экономики страны [2]. Стремление получить рабочее место, иметь возможность дальнейшего продвижения по карьерной лестнице предопределяет необходимость наличия у выпускников профессиональных и личностных характеристик, соответствующих ключевым компетенциям работников выбираемых организаций [19].

Вузы должны быстро адаптироваться к постоянно изменяющейся внешней среде, что требует серьезных преобразований в системе подготовки кадров высшей школой с целью повышения конкурентоспособности её выпускников. Но, к сожалению, в данный период отмечается слабая степень влияния конкретной производственной отрасли на подготовку вузом кадров определенной квалификации в необходимом ей количестве и качестве. Эта ситуация объясняется отсутствием, в настоящее время, единого механизма взаимодействия вузов с предприятиями-работодателями [22].

Необходимость готовить кадры с учетом требований работодателей, подготавливать специалистов под конкретные предприятия (готовить адресно) становится все актуальнее. Этим вопросам уделяется большое внимание в процессе основной деятельности Сургутским государственным университетом (СурГУ) [2] и на собраниях Попечительского совета СурГУ [18].

Тема практико-ориентированного образования, развития взаимодействия с работодателями, включения работодателей в образовательный процесс красной нитью проходят через все виды сотрудничества университета с предприятиями и организациями города и региона, целью которых является повышение качества высшего образования и подготовки конкурентоспособных выпускников на рынке труда.

В практику работы университета внедряются такие формы взаимодействия с предприятиями и организациями, как включение работодателей в государственные аттестационные комиссии, привлечение работодателей к преподаванию отдельных специализированных дисциплин, проведение мастер-классов ведущими специалистами-практиками от работодателей (формула успеха, конкурентоспособный специалист и пр.), прохождение студентами производственной практики на базе предприятий и организаций, участие представителей хозяйствующих субъектов в Ярмарках вакансий и пр.

В научной литературе большое внимание уделялось понятиям «конкуренция товара», «конкурентоспособность организации». В рамках изучения конкурентоспособности организации большое внимание отводится понятию конкурентоспособность персонала организации, поскольку именно сотрудники организации вносят большой вклад в ее развитие и, следовательно, повышение ее конкурентоспособности. В современных исследованиях все чаще мы сталкиваемся с понятием конкурентоспособность выпускника вуза, будущего потенциального сотрудника организации. В развитие теоретических и методических основ, практических решений проблемы формирования и повышения конкурентоспособности выпускников как потенциальных соискателей рабочего места, а также молодых специалистов большой вклад внесли: Косенок С.М. [2], Борисова О.В. [3], Вирина И.В. [5], Дмитриева Ю.А. [6], Кара А.Н., Касымова Ю.Н. [7], Кибанов А.Я. [8], Колгурина Т.В. [9], Кутейницына Т.Г.

[10], Митина Л.М. [11], Оганесов В.А. [12], Позднякова Т.В. [14], Плугарова А.В. [13], Полдолина М.Л. [15] и др.

Касымова Ю.Н. при определении конкурентоспособности выпускника подчеркивает значимость овладения потенциальным соискателем рабочего места такими профессиональными и личностными характеристиками, которые соответствуют требованиям конкретного производства. Как подчеркивает исследователь, данное определение отличается от ранее сформулированных тем, что указывает на необходимость проведения оценки конкурентоспособности с учетом корректировки уровня конкурентоспособности выпускников на основе реальной потребности отрасли в специалистах данной квалификации [7]. К ключевым характеристикам конкурентоспособности выпускника автор относит следующие (рисунок 1):



Рисунок 1. Ключевые характеристики конкурентоспособности выпускника (по Касымовой Ю.Н.)

Система общих и частных показателей конкурентоспособности выпускника, включает следующие группы: профессионально-познавательную, личностно-ценностную, физиологическую, социально-коммуникативную, практико-ориентированную. Предложенная система основана на взаимосвязи этих показателей с требованиями к ключевым компетенциям, предъявляемым к работникам предприятием-работодателем.

Дмитриевой Ю.А. [6] были определены четыре составляющие конкурентоспособности выпускника вуза и их содержание (рисунок 2).



Рисунок 2. Составляющие конкурентоспособности (по Дмитриевой Ю.А.)

Первоначально содержание составляющих конкурентоспособности выпускника вуза лишь частично соответствует содержанию составляющих конкурентоспособности работника и только по мере овладения выпускником знаниями, умениями, навыками работы по специальности, способами общения, адаптированности к рабочему месту и организации в целом, соответствие их содержания станет полным. Системообразующая составляющая конкурентоспособности, связанная с системой целей, ценностей, относящихся, в том числе и к трудовой деятельности, определяющая какие способности и качества нужно развивать (мотивационная). Составляющая напрямую связанная с профессиональной трудовой деятельностью и косвенным образом отражающаяся в содержании остальных составляющих конкурентоспособности (квалификационная). Составляющая, влияющая на реализацию конкурентного поведения выпускника вуза при взаимодействии с работодателем (личностная). Составляющая, характеризующая конкурентные преимущества выпускника вуза, влияющая на формирование стратегии поведения при взаимодействии с работодателем (деловая).

Таким образом, *конкурентоспособность выпускников вузов* в широком смысле понимается как степень полезности качественных характеристик выпускников вузов на рынке труда для потенциального покупателя (работодателя), определяющая возможность претендовать на качественные рабочие места и выдерживать конкуренцию по сравнению с другими субъектами на данном рынке. В узком 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.

Борисова О.В. [4] под конкурентоспособностью выпускника вуза на рынке труда понимает - способность выиграть у прочих претендентов экономическое состязание за трудоустройство на «хорошее» рабочее место, соответствующее полученной в вузе специальности (профилю подготовки), за счет наилучшего соответствия уровня его профессиональной подготовки и личностных характеристик требованиям рабочего места и субъективным предпочтениям работодателей.

Подготовка студентов предполагает формирование компетенций, необходимых для дальнейшей результативной профессиональной деятельности [31].

Данная задача находится в зоне ответственности вуза, при этом работодатель выступает не только в роли контролера, но и непосредственного участника подготовки будущих специалистов, так как необходимо непосредственное участие предприятия-заказчика в формировании рабочих учебных программ дисциплин, учебно-методических комплексов, участие в преподавании специальных дисциплин и т.д.

Требования согласованности и совершенствованию взаимодействия учреждений высшего профессионального образования с рынком труда становятся все более актуальными, их значение подчеркивается во всех приведенных выше работах.

Для того чтобы стать востребованным на рынке труда выпускнику нужно быть максимально конкурентоспособным т.к. ежегодно только в г. Сургуте из государственных вузов выпускается порядка 1000 выпускников. И выпускник должен максимально быстро реагировать на все происходящие изменения, поскольку рынок труда очень динамичен, изменяется экономическая и политическая ситуация в стране, активно развиваются информационные технологии. По данным центра занятости г. Сургута количество предлагаемых организациями вакансий уменьшается, а количество обратившихся граждан

растет. Таким образом, в процессе подготовки специалистов в вузе необходимо решить вопрос, какими компетенциями [29] должен обладать выпускник, по мнению работодателей, чтобы быть конкурентоспособным.

В 2016 году нами было продолжено исследование, результаты которого представлены в статье [20]. Была разработана анкета, которая предлагалась для заполнения работодателям в рамках двух крупномасштабных Ярмарок вакансий (51 респондент). Среди участников анкетирования были представители нефтегазовой отрасли, бизнеса, банковского сектора, муниципальных служб, которыми были заявлены вакансии и места для прохождения практики студентов и выпускников разных профилей.

Первоначально нами были определены кластеры компетенций [23] - корпоративные [1], профессиональные, личностные, управленческие [37]. Затем были определены компетенции в каждом кластере, которые работодателям предстояло проранжировать по степени значимости для выпускника при трудоустройстве и выполнении своих профессиональных обязанностей, в случае необходимости работодатели могли предложить свой вариант.

На рисунке 3 представлен рейтинг корпоративных компетенций. Чем ниже ранг, тем более значима по мнению работодателей компетенция. Как показали результаты в числе приоритетных компетенций нацеленность на результат (ранг 1,86) и ориентация на качество и эффективность (ранг 1,7). Более 25 работодателей поставили данные компетенции на первое место, а среди оставшихся разброс в рангах был небольшой. Среди менее значимых компетенций работодателями отмечаются лояльность (ранг 4, 5) и выдвижение инициатив (ранг 4). Обращает внимание, что среди работодателей 22 организации вообще не отметили лояльность как значимую компетентность, а выдвижение инициатив - 19 организаций. Так же заметим, что среди организаций топливно-энергетического комплекса лояльность занимает ранг 5,5, а для остальных организаций он на уровне 3.

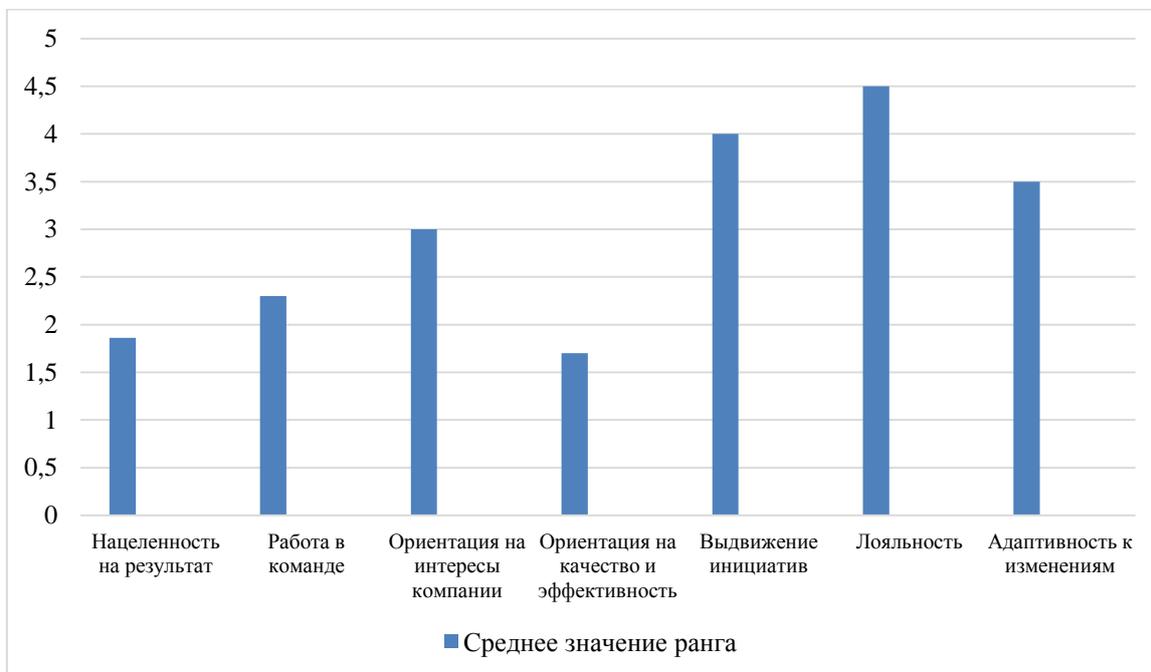


Рисунок 3. Наиболее значимые корпоративные компетенции (по мнению работодателей ХМАО-Югры) (разработаны авторами)

Таким образом, организации в лице выпускников хотят видеть ориентированных на качественный результат сотрудников. Кроме предложенного списка работодателями ОАО

«Сугутнефтегаз» отмечается важность стремления к самообразованию, а представители УМВД по г. Сургуту указали в качестве приоритетных собранность, дисциплинированность, умение быстро реагировать в стрессовых ситуациях, как важные для своей специфики работы.

Среди профессиональных компетенций, респонденты отмечают значимость умения применить теорию на практике. На рисунке 4 представлен рейтинг компетенций данного кластера (с точки зрения работодателей).

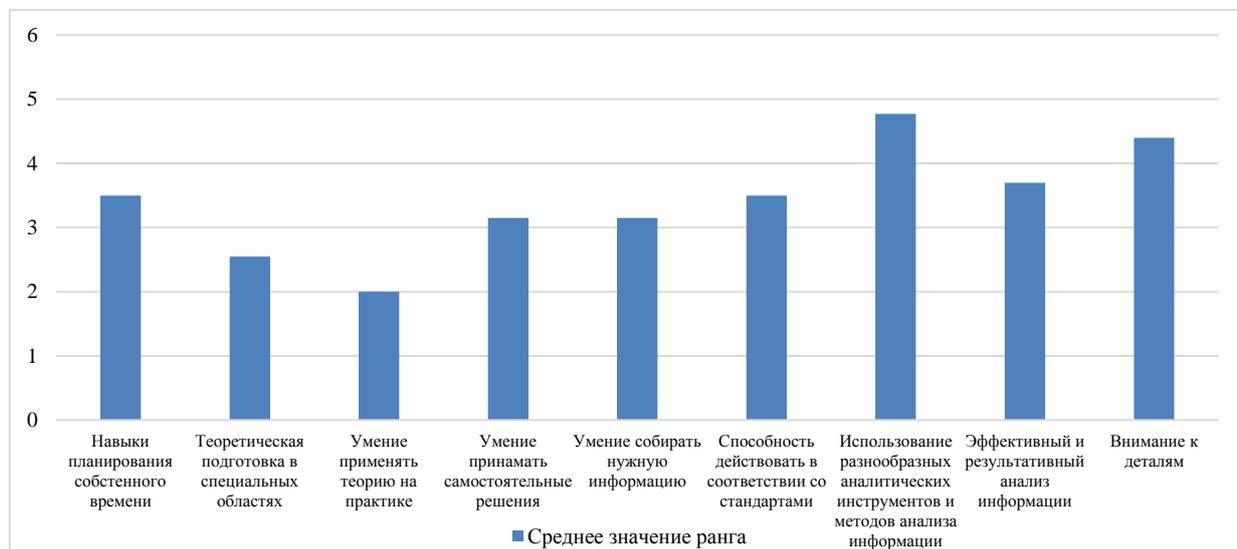


Рисунок 4. Наиболее значимые профессиональные компетенции (по мнению работодателей ХМАО-Югры) (разработаны авторами)

Среди личностных компетенций работодатели отметили значимость ориентации на развитие (ранг 2,88), стрессоустойчивости (ранг 2,7), организованности (2,5) и ориентации на результат (2,6) (см. рисунок 5).

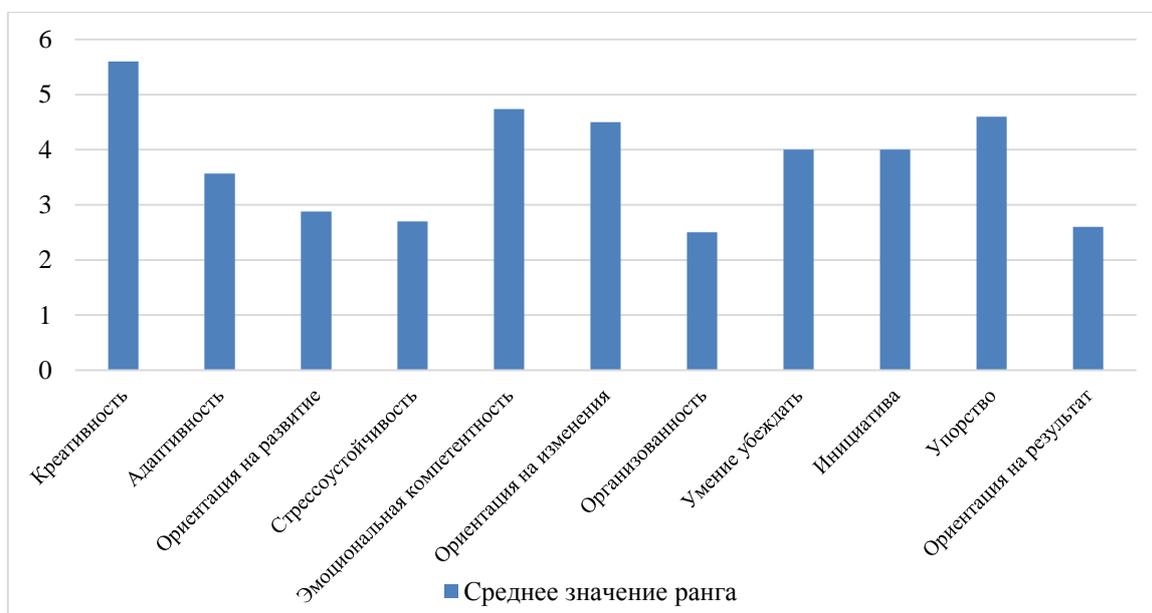


Рисунок 5. Наиболее значимые личностные компетенции (по мнению работодателей ХМАО-Югры) (разработаны авторами)

Обращает на себя внимание, что стрессоустойчивость и организованность отметили практически все организации (за исключением пяти). Наименее значимые (как по количеству

выборов, так и по рангу) креативность и эмоциональная компетентность [32], особенно для структур топливно-энергетического комплекса. Возможно, это связано со спецификой производства [27].

Последний кластер компетенций - управленческие [30]. Как видно из рисунка 6, наиболее значимыми респонденты считают умение организовать процесс (ранг 1,83) и умение ставить четкие цели и задачи (ранг 1,9). К приведенному перечню компетенций работодатели добавили умение делегировать.

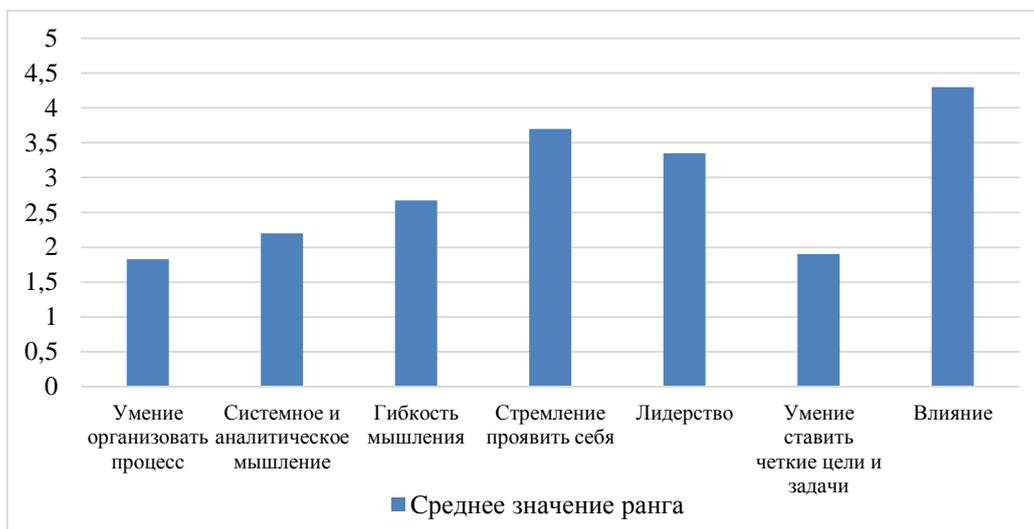


Рисунок 6. Наиболее значимые управленческие компетенции (по мнению работодателей ХМАО-Югры) (разработаны авторами)

Сравнивая полученные результаты опроса с результатами предыдущего [20] исследования, отметим, что среди личностных компетенций произошла смена акцентов. Если по данным прошлого опроса среди приоритетных были отмечены: креативность, лидерство, обучаемость, стрессоустойчивость, то в настоящее время - организованность и ориентация на результат ценятся гораздо выше, нежели креативность.

В проводимом исследовании нас заинтересовал вопрос от том, компетенции какого кластера, по мнению работодателей, являются приоритетными в оценке персонала при найме в организацию.

Ответы на данный вопрос распределились следующим образом: (рисунок 7).



Рисунок 7. Наиболее важные компетенции в оценке персонала при найме в организацию (по мнению работодателей ХМАО-Югры) (разработаны авторами)

Большинство опрошенных работодателей (69%) в качестве приоритетных, при отборе сотрудников, отметили профессиональные компетенции. Также 20% опрошенных отметили важность личностных компетенций. Довольно низкие значения получили корпоративные и управленческие компетенции, шесть и пять процентов соответственно. При этом, часто причиной отказа в приеме на работу называются: соискатель не подходит т.к. не вписался в ритм нашей организации, не способен расставить приоритеты, не вписывается в коллектив и др.

На рисунке 8 работодатели, принимающие участие в Ярмарке вакансий, в своем большинстве обращаются в университет за подбором необходимых сотрудников. Ответ «нет», который составляет 21% ответов респондентов, связан с тем, что Ярмарка вакансий была ориентирована на молодых специалистов с высшим и средним специальным образованием. Некоторые подразделения ОАО «Сургутнефтегаз» участвовали в Ярмарке вакансий с целью закрыть вакансии по рабочим специальностям.



Рисунок 8. Обращается ли ваша организация за подбором персонала (выпускников СурГУ) в университет? (разработаны авторами)

Так же отметим, что участники Ярмарки вакансий интересуются студентами и выпускниками разных направлений подготовки. Если анализировать потребность организаций топливно-энергетического профиля, то их интересуют выпускники инженерных направлений подготовки и гораздо в меньшей степени - экономических (рисунок 9). Организации малого и среднего бизнеса ориентированы на поиск специалистов с юридическим и экономическим образованием, муниципальные учреждения - на выпускников гуманитарного направления.



Рисунок 9. За специалистами какого направления обращается ваша организация в университет? (разработаны авторами)

Результаты опроса показали, что работодатели готовы брать на работу и/или на практику студентов и выпускников вуза, но при этом отмечают, что не всегда компетенции выпускников соответствуют требованиям работодателей. Для одних, как например УМВД одной из причин несоответствия является отсутствие службы в рядах вооруженных сил Российской Федерации (рисунок 10), а других - причина в отсутствии взаимодействия с работодателями (51% ответов респондентов).



Рисунок 10. Основные причины несоответствия компетенций выпускников вуза запросам работодателей на рынке труда региона (разработаны авторами)

На вопрос о том, какие формы взаимодействия вуза с работодателями помогут эффективно решить проблему подготовки конкурентоспособных выпускников респонденты, совершая выборы отмечали несколько вариантов ответов. Результаты показывают, что все предложенные варианты взаимодействия отмечаются работодателями как значимые (рисунок 11).



Рисунок 11. Возможные формы взаимодействия, которые помогут эффективно решить проблему подготовки конкурентоспособных специалистов (разработаны авторами)

Как показывают результаты проведенного нами опроса только совместные усилия работодателей и вуза позволяют подготовить конкурентоспособных выпускников. Чтобы процесс адаптации на рынке труда проходил гораздо быстрее и проще выпускник должен понимать, что необходимо потенциальному работодателю. Заинтересованность самого вуза,

предприятий и организаций и самого выпускника в развитии специалистов высокого уровня позволит сделать этот процесс более гармоничным.

У некоторых крупных корпораций и министерств разработаны комплексные программы стажировок, позволяющих отобрать лучших из лучших и сориентировать молодых специалистов на те компетенции, которые будут впоследствии востребованы. Например, Минпромторг России в рамках формирования Молодежного кадрового резерва проводится регулярная стажерская программа для студентов старших курсов и выпускников².

Студенты, прошедшие конкурсный отбор распределяются по отделам, где им предоставляется возможность поработать над реальными функциональными задачами Департаментов, получить профессиональный опыт и навыки в сфере работы отраслей промышленности и торговли.

Еще одна стажерская программа - Mars Internship Program - это не просто возможность испытать на практике полученные во время учебы знания, это шанс стать частью легендарной команды профессионалов Mars. Программа позволяет подробнее познакомиться с выбранной профессией, попробовать себя в решении реальных бизнес-задач и получить массу впечатлений и полезных практических навыков.

Подобных примеров существует много и все они показывают, что погружение в реальную специфику работы компании, решение реальных задач позволяет студенту/выпускнику быстрее овладеть необходимыми компетенциями, понять, что необходимо развивать в себе, определиться с реальными целями и жизненными приоритетами.

Так же стоит заметить, что для скорейшего овладения студента/выпускника необходимыми компетенциями важно, чтобы он уже на момент поступления в вуз был настроен на сознательное и ответственное отношение к учебному процессу, имел внутреннюю позицию студента определенного направления, будущего профессионала. Как для конкурентоспособного выпускника вуза, так и для конкурентоспособного выпускника школы важно развитие мотивационных, квалификационных деловых и личностных составляющих. Собственная активность, заинтересованность в развитии, поиск новой информации, желание достичь качественного конечного результата в совокупности с усилиями вуза и работодателей помогут выпускнику достичь высокого конкурентоспособного уровня. Конкретный инструментальный решения проблемы подготовки конкурентоспособных специалистов будет разработан и представлен в дальнейшем исследовании.

ЛИТЕРАТУРА

1. Chulanova, O.L. Corporate development and training of management personnel on the basis of competence-based approach / O.L. Chulanova // Scientific enquiry in the contemporary world: theoretical basics and innovative approach: international collection of scientific articles. - Vol. 6. - FL, USA: L&L Publishing, 2012. - С. 126-132.
2. Косенок, С.М. Инновационное развитие Сургутского государственного университета: будущее за системой «наука-образование-производство» // Высшее образование сегодня. Москва. - 2015. - №3. - С. 24-28.

² http://minpromtorg.gov.ru/open_ministry/civil/reserve/.

3. Борисова, О.В. Конкурентоспособность выпускников высших учебных заведений на рынке труда: методические подходы: автореферат дис. ... кандидата экономических наук: 08.00.05. / О.В. Борисова. Омск, 2009.
4. Борисова, О.В., Миляева Л.Г. Основные направления повышения конкурентоспособности выпускников на рынке труда / О.В. Борисова, Л.Г. Миляева // Известия Иркутской государственной экономической академии. - 2009. - №5 (67).
5. Вирина, И.В. Формирование и развитие конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда: автореф. дис. к.э.н. по специальности 08.00.05. / И.В. Вирина. - Москва, 2007. - 20 с.
6. Дмитриева, Ю.А. Повышение уровня конкурентоспособности выпускников вузов по специальности "управление персоналом" на рынке труда: автореферат дис. ... кандидата экономических наук: 08.00.05. / Ю.А. Дмитриева. Москва, 2010.
7. Касимова, Ю.Н. Методологические аспекты формирования конкурентоспособности выпускников отраслевого вуза с учетом требований производства: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. (Специальность: 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда) / Ю.Н. Касимова. Москва, 2015.
8. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда: монография / А.Я. Кибанов, Ю.А. Дмитриева; Государственный университет управления. - Москва: ИНФРА-М, 2013.
9. Колгурина, Т.В. Формирование конкурентоспособности студентов-выпускников вуза физической культуры: автореф. дис. на соиск. уч. ст. канд. пед. наук: 13.00.08. / Т.В. Колгурина. - СПб, 2003.
10. Кутейницына, Т.Г. Конкурентоспособность специалиста: критическое прочтение отечественных публикаций / Т.Г. Кутейницына // Современные исследования социальных проблем: Электронный научный журнал [Электронный ресурс]. Режим доступа <http://sisp.nkras.ru/issues/2011/4/kuteinitsyna.pdf>.
11. Митина, Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности / Л.М. Митина - М.: Моск. психол.-соц. ин-т: Воронеж, 2002. - 400 с.
12. Оганесов, В.А. Подготовка конкурентоспособного специалиста в условиях диверсификации высшего образования [Текст] / В.А. Оганесов // Высшее образование в России. - 2004. - №5. - С. 42-44.
13. Плугарова, А.В. Психологические условия развития конкурентоспособности личности студента в вузе [Текст]: монография / А.В. Плугарова. - Пятигорск, 2008. - 196 с.
14. Позднякова, Т.В. Концепция формирования конкурентоспособности выпускников на целевом рынке труда (на примере выпускников экономического профиля подготовки): автореферат дис. на соиск. уч. ст. канд. экон. наук: 08.00.05. / Т.В. Позднякова. - Омск, 2012.
15. Полдолина, М.Л. Как подготовить конкурентоспособного выпускника [Текст]: монография / М.Л. Полдолина; Академия профессионального образования. М., 2003. - 146 с.

16. Чуланова, О.Л. Компетентностный подход в работе с персоналом: теория, методология, практика: монография / О.Л. Чуланова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 292 с.: 60x90 1/16. - (Научная мысль) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-011696-9.
17. Чуланова, О.Л. Формирование, развитие и коучинг эмоциональной компетентности в управлении персоналом организации: Монография / О.Л. Чуланова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 218 с.: 60x90 1/16. - (Научная мысль) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-010723-3.
18. Чуланова, О.Л., Богдан Е.С., Стрельцова Н.Я. Механизмы и инструменты взаимодействия хозяйствующих субъектов и Попечительского Совета Сургутского государственного университета с целью подготовки конкурентоспособных выпускников в условиях диверсификации экономики Ханты-Мансийского автономного округа - Югры / О.Л. Чуланова, Е.С. Богдан, Н.Я. Стрельцова // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 8, №2 (2016) <http://naukovedenie.ru/PDF/45EVN216.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/45EVN216.
19. Чуланова, О.Л., Колтунович М.А., Яворская К.И. Анализ рынка труда и сферы занятости населения ХМАО-Югры: проблемы, задачи, перспективы / О.Л. Чуланова М.А. Колтунович, К.И. Яворская // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. Москва. - 2016. - №5-3 - С. 97-108.
20. Чуланова, О.Л., Колтунович М.А., Яворская К.И. Исследование конкурентоспособности выпускников направления «Управление персоналом» на рынке труда ХМАО-Югра (на основе компетентностного подхода) / О.Л. Чуланова, М.А. Колтунович, К.И. Яворская // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2016. №5-2. С. 174-180.
21. Чуланова, О.Л., Колтунович М.А., Яворская К.И. Методика реализации взаимодействия работодателей с выпускниками вузов на основе современных технологий работы с персоналом / О.Л. Чуланова, М.А. Колтунович, К.И. Яворская // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. Москва. - 2016. - №5-3 - С. 97-108.
22. Чуланова, О.Л., Колтунович М.А., Яворская К.И. Эффективные технологии взаимодействия работодателей с выпускниками вузов с целью формирования компетенций конкурентоспособных специалистов на рынке труда / О.Л. Чуланова, М.А. Колтунович, К.И. Яворская // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. Москва. - 2016. - №5-3 - С. 97-108.
23. Чуланова, О.Л. Кластеры компетенций управленческого персонала организации / О.Л. Чуланова // Вопросы экономики и управления в современном обществе: сборник научных статей по итогам международной научно-практической конференции. Волгоград, 17-18 ноября 2011 г. - Волгоград: Волгоградское научное издательство, 2011. - С. 270-272.
24. Чуланова, О.Л. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: монография / О.Л. Чуланова, А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, В.Г. Коновалова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 156 с. (+ Доп. мат. znanium.com. - Научная мысль).

25. Чуланова, О.Л. Методология исследования компетенций персонала организаций: Монография / О.Л. Чуланова. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 217 с. (+ Доп. мат. znanium.com. - Научная мысль).
26. Чуланова, О.Л. Моделирование эмоциональной компетентности руководителей / О.Л. Чуланова // Кадровик. - 2012. - №10. - С. 58-64.
27. Чуланова, О.Л. Определение уровня развития эмоциональной компетентности руководителя организации / О.Л. Чуланова // Кадровик. - 2015. - №1. - С. 119-128.
28. Чуланова, О.Л. Система подбора кадров управления на основе компетентностного подхода (региональный опыт) / О.Л. Чуланова, О.В. Квиндт // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. - 2012. - №3. - С. 29-33.
29. Чуланова, О.Л. Социально-экономическое содержание понятий «компетенция» и «компетентность» / О.Л. Чуланова // Вестник Университета (Государственный университет управления). - 2013. - №18. - С. 174-179.
30. Чуланова, О.Л. Технология применения модели компетенций в работе с кадровым резервом газотранспортной корпорации / О.Л. Чуланова, Д.А. Коростелева // Современные проблемы, тенденции и перспективы социально-экономического развития: сборник научных трудов по материалам III международной научно-практической конференции. - Сургут: Изд-во ООО «Винчера», 2013. - С. 144-148.
31. Чуланова, О.Л. Управление персоналом на основе компетенций: монография / О.Л. Чуланова. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 122 с. (+ Доп. мат. znanium.com. - Научная мысль).
32. Чуланова, О.Л. Эмоциональная компетентность в управлении персоналом / О.Л. Чуланова // Вестник Университета (Государственный университет управления). - 2011. - №16. - С. 135-138.
33. Kirillov, A.V., Tanatova, D.K., Vinichenko, M.V., Makushkin S.A. (2015) Theory and Practice of Time-Management in Education. Asian Social Science. Vol. 11, No. 19. P. 193-204. DOI: <http://dx.doi.org/10.5539/ass.v11n19p193>.
34. Kirillov, A.V., Vinichenko, M.V., Melnichuk, A.V., Melnichuk, Y.A., Vinogradova, M.V. (2016). Improvement in the Learning Environment through Gamification of the Educational Process. IEJME - Mathematics education. Vol. 11, No. 7, 2071-2085.
35. Issues of concern in the development of personnel management technologies in Russian practice and ways to resolve them. Monograph / Kirillov A.V., Vinichenko M.V., Melnichuk A.V., Makushkin S.A., Nevskaya M.V., Buzuk L.G., Dolzhenkov V.N. - Moscow, 2016. - 259 с.
36. Кириллов А.В. Перспективы интеграции бизнес-технологий в образовательную среду на факультете управления РГСУ // Материалы Ивановских чтений. 2016. №2 (6). С. 68-72.
37. Chulanova, O.L. Key (nuclear) competence management personnel to the strategic management of corporations / O.L. Chulanova, O.V. Kvindt, D.V. Chulanov // European International Conference on European Science and Technology: materials of the III international research and practice conference, Munich, Oktober 30-31, 2012. - Vol. 1. - Munich, Germany: Vela Verlad Waldkraiburg, 2012. - С. 383-388.

Bogdan Elena Sergeevna

Surgut state university, Russia, Surgut
E-mail: bogdan-es@mail.ru

Chulanova Oksana Leonidovna

Surgut state university, Russia, Surgut
E-mail: chol9207@mail.ru

Research competencies competitive high school graduate in the labor market in the region: challenges, trends and challenges

Abstract. The effective development of oil and gas industry, which is the basis of the economy of the Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug - Yugra, is only possible through the introduction of new technologies. Development and implementation of new technologies in oil create a major opportunity for stabilization of oil production in the Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug - Yugra. In this regard, it is necessary to prepare and develop the specialized staff who will work with innovation. The practice of interaction of the Surgut State University with businesses in Surgut has shown that organizations become quite expensive to attract highly qualified specialists from other areas. In this regard, there is a need in the preparation of the region's organizations demanded specialists in the district.

This will train the employees, actualizing their competence under the specific requests of organizations willing to work in the innovation economy.

The article presents the results of research competencies competitive graduate (from the point of view of employers in the region). The results of the study. Outlined the main problems and tasks are formulated taking into account the vector of further research.

Keywords: competitive graduate research competencies; corporate competence; professional competence; personal competence; managerial competence; competitiveness of graduates; competitive competence graduate in accordance with the labor market needs of the Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug - Yugra