ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА ПРИ ФОРМИРОВАНИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫПУСКНИКА ВУЗА

М.А. Вильчинская, С.Г. Волохова

Иркутский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация

Информация о статье

Дата поступления
7 июня 2019 г.

Дата принятия к печати
10 декабря 2019 г.

Дата онлайн-размещения
20 декабря 2019 г.

Ключевые слова

Рынок труда;
конкурентоспособность
специалиста;
конкурентоспособность
выпускника вуза;
профессиональные
компетенции; личностные
компетенции; деловые
компетенции; работодатель;
схема; факторы; формы
собственности

Аннотация

Статья посвящена актуальной проблеме формирования конкурентоспособности молодых специалистов на региональном рынке труда — разработке модели формирования конкурентоспособности выпускника вуза. Рассмотрено понятие «конкурентоспособность специалиста», обоснована авторская позиция относительно его содержания. Проанализированы существующие отечественные и зарубежные подходы к определению сущности конкурентоспособности специалиста, выделены ключевые компетенции ее формирования. Авторами представлены результаты исследования — проведенного в 2017 г. социологического опроса работодателей, позволившего ранжировать данные компетенции по их значимости с точки зрения производственного процесса. Методический инструментарий исследования включает социологический опрос, обработку статистических данных и результатов социологического опроса работодателей Иркутской области. В процессе исследования была проведена корреляция между формой собственности предприятия и оценкой работодателями профессиональных, деловых и личностных компетенций молодого специалиста. Была выдвинута гипотеза: принадлежность работодателя к государственному или частному сектору формирует у него разные требования к наличию тех или иных компетенций у молодого специалиста. Предложенную схему формирования конкурентоспособности выпускника вуза рекомендовано использовать в работе над созданием моделей — двойников предприятий сферы услуг региона.

USE OF THE COMPETENCY-BASED APPROACH WHEN MODELING COMPETITIVENESS OF UNIVERSITY GRADUATES

Marina A. Vilchinskaia, Svetlana G. Volokhova

Irkutsk State University, Irkutsk, the Russian Federation

Article info

Received
June 7, 2019

Accepted
December 10, 2019

Available online
December 20, 2019

Keywords

Labor market; specialist's
competitiveness; competitiveness
of a university graduate;
professional competencies;
personal competencies; business
competencies; employer; model;
factors; forms of ownership

Abstract

The article is devoted to the relevant problem of the formation of successful competitiveness of young professionals in the regional labor market, i.e. the development of a competitiveness model of a university graduate. The article discusses the concept of «a specialist's competitiveness» and substantiates the authors' point of view on its content. The authors have analyzed the existing Russian and foreign approaches to the definition of the essence of a specialist's competitiveness and highlighted the key competencies for the formation of successful competitiveness of a university graduate. The authors presented the results of the study, a sociological survey of employers, conducted in 2017, which allowed them to rank the competencies in terms of their importance for the production process. Methodological research tools include a sociological survey, statistical data processing and a survey of employers in the Irkutsk region. In the process of the study, a correlation between the form of ownership of the enterprise and the employers' assessment of the professional, business and personal competencies of a young specialist was established. The authors proposed a hypothesis that the employer's belonging to the public or private sector determines differ-

ent requirements for certain competencies of a young specialist. The results of the study were presented at the scientific and methodological seminar in Irkutsk State University. The proposed competitiveness model of a university graduate is recommended for use when creating «twin models» of service industry enterprises of the region.

В процессе формирования молодого специалиста участвуют разные институты, начиная с института семьи и заканчивая системой послевузовского образования. Функцией этих институтов является подготовка воспитанного, грамотного, образованного специалиста. Заключительная точка в формировании специалиста ставится на разных этапах. Авторам интересен весь этот процесс, но особое внимание привлекает вузовское и послевузовское образование. Такое образование выгодно как государству, так и самому индивиду. При благоприятных условиях оно позволяет личности реализоваться социально и экономически и приносит соответствующие выгоды обществу.

На рынке труда стремление быть конкурентоспособным специалистом определяет как денежная, так и неденежная мотивация. Одной из важнейших мотиваций сформированного специалиста является то вознаграждение, которое он сможет получить, повышая свой профессиональный статус и осваивая все новые и новые профессиональные компетенции. Экономическая теория утверждает, что чем более образован специалист, тем большую часть его дохода составляет рента, т.е. дополнительное вознаграждение [1–3].

Так, в Великобритании в структуре заработной платы средняя рента за получение высшего образования составляет 24 %. Причем если в течение всей трудовой карьеры индивид повышает уровень своего образования, то рост этого дополнительного дохода обеспечен. Источниками данных утверждений послужили работы зарубежных авторов, таких как Р. Блунделл, С. Маккинтош, Л. Деарден, С. Харкнесс, Дж. Конлон и др. [4–10]. К сожалению, в нашей стране нет данных о влиянии уровня образования на получаемые доходы.

Несмотря ни на что, в России, с одной стороны, растет стремление населения получить высшее образование, с другой — увеличивается стремление работодателей из всей массы выпускников выбрать наиболее конкурентоспособных. В данной ситуации значимыми становятся задачи формирования профессиональных, личностных и деловых компетенций на всех этапах развития человека, что в конечном итоге способствует повышению его конкурентоспособности на рынке труда.

Анализ рынка труда в России за 2014–2019 гг. показывает, что его структура посте-

пенно меняется [11]. Изменения, происходящие на рынке труда, приводят к обострению проблемы конкурентоспособности молодых специалистов и повышают ее актуальность.

В современных научных публикациях данной проблеме уделяется достаточно много внимания [12–16]. Причем авторы рассматривают как сущность самого понятия «конкурентоспособность», так и факторы, влияющие на ее формирование. На наш взгляд, конкурентоспособность выпускника — это в первую очередь высокий уровень его профессиональной компетентности, сформированный высшим учебным заведением, а также совокупность личностных и деловых компетенций, заложенных на разных жизненных этапах и корректируемых в высшей школе.

Из статьи «Конкурентоспособность выпускников в условиях рынка труда» Р.А. Золотова и Д.А. Слепневой можно понять, что представленное выше определение имеет один значимый недостаток — оно не учитывает все факторы, которые влияют на конкурентоспособность выпускника. По их мнению, факторы конкурентоспособности выпускников вузов в самом общем виде можно разделить на две большие группы — внешние и внутренние [17]. Внешние факторы не поддаются воздействию и находятся в зависимости от ситуации на рынке труда, а внутренние, напротив, зависят непосредственно от самого выпускника. Мы не возражаем против такого подхода, но, по нашему мнению, внутренние факторы и есть совокупность указанных выше компетенций. Поэтому правильнее говорить о том, что при компетентностном подходе в определении конкурентоспособности выпускника не учитываются такие внешние факторы, как рыночная среда, государственное законодательство, общая экономическая ситуация.

В своих исследованиях авторы сосредоточили внимание на изучении взаимосвязи компетентностного подхода с формированием конкурентоспособности. Для этого в 2016 г. были проведены социологические исследования среди студентов разных иркутских вузов и в 2017 г. — среди работодателей региона¹.

Структурируя компетенции, формирующие конкурентоспособность молодого

¹ Нужен ли работодателю красный диплом? URL: <https://www.superjob.ru/community/education/7693>.

специалиста, авторы опирались на сегодняшние требования работодателей, которые с каждым годом ужесточаются. Это: наличие высшего профессионального образования; знание ПК на уровне продвинутого пользователя; владение иностранными языками; умение работать в команде; умение быстро схватывать суть проблемы и т.п.² [18–21].

Однако данные требования носят гипотетический характер. Как показали исследования, проведенные в Иркутском регионе, далеко не все работодатели выдвигают столь жесткие требования. Особенно это касается уровня компьютерной грамотности и владения иностранными языками.

² Уровнем знаний выпускников вузов недовольны более половины отечественных работодателей. URL: <https://www.superjob.ru/community/life/59162>.

Наше видение процесса формирования конкурентоспособности выпускников мы проиллюстрировали на рис. 1.

Представленная на рис. 1 схема построена с опорой на первичную обработку данных без выделения особенностей подхода к предлагаемым вопросам в зависимости от качественных характеристик предприятий.

В процессе исследования была проведена корреляция между формой собственности предприятия и оценкой работодателями профессиональных, деловых и личностных компетенций молодого специалиста. Признак «форма собственности предприятия» был выбран в связи с тем, что государственные и частные предприятия могут предъявлять к молодым специалистам разные требования. Кроме того, он в наибольшей степени

Рис. 1. Схема формирования конкурентоспособности выпускника

отражает особенности рыночной экономики (соотношение государственной и частной форм собственности). В исследовании доля государственных предприятий составила 26 %, частных — 74 %.

Ранее проведенные исследования позволили сделать выводы, касающиеся ранжирования степени значимости профессиональных, личностных и деловых компетенций разными работодателями независимо от формы собственности предприятий. Результаты этих исследований опубликованы в научных журналах [22; 23].

Ранжирование степени значимости профессиональных компетенций выпускников представлено на рис. 2.

Результаты ранжирования показывают, что наиболее значимыми для работодателя являются уровень теоретических знаний,

полученных в вузе, уровень практических навыков, аналитические способности. Именно эти характеристики заняли первые три места.

Личностные компетенции с точки зрения работодателей распределились следующим образом: обучаемость, работа в команде, дисциплинированность (рис. 3).

Ранжирование деловых компетенций показало, что первое, второе и третье места заняли такие компетенции, как ориентация на результат, расстановка приоритетов, навыки принятия решений (рис. 4).

Как было сказано выше, данное ранжирование проводилось без учета ключевых особенностей участников исследования, таких как форма собственности предприятий и сфера их деятельности.

Что же показал дополнительный анализ? Насколько ранжирование компетенций вы-

Рис. 2. Результаты ранжирования степени значимости профессиональных компетенций молодых специалистов

Рис. 3. Результаты ранжирования степени значимости личностных компетенций молодых специалистов

Рис. 4. Результаты ранжирования степени значимости деловых компетенций молодых специалистов

пускников в целом отличается от ранжирования с учетом выбранных факторов?

В табл. 1 представлено ранжирование мнений работодателей — представителей предприятий разных форм собственности относительно профессиональных компетенций. Перед нами стояла задача определить, какая из компетенций является наиболее значимой в данной выборке.

Из табл. 1 видно, что для предприятий государственной формы собственности наиболее важны следующие характеристики: уровень теоретических знаний (65 % ре-

спондентов), уровень практических навыков (44 %), умение работать с информацией (29 %). Как показал анализ, навыки работы на ПК практически не интересуют работодателей — 53 % из них отвели этой характеристике пятое место, что удивило авторов, так как сегодня владение ПК и оргтехникой, на наш взгляд, является одной из важнейших профессиональных компетенций.

Что касается частных предприятий, то в этом случае самую высокую оценку не получила ни одна компетенция, на втором месте оказались такие характеристики, как уровень

Таблица 1

Ранжирование мнений работодателей — представителей предприятий разных форм собственности относительно профессиональных компетенций выпускников

Характеристика	Удельный вес оценки представителями предприятий государственной формы собственности, %						Удельный вес оценки представителями предприятий частной формы собственности, %					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
Уровень теоретических знаний	65	12	18		6		17	29	23	10	17	4
Уровень практических навыков		44	19	25	13		15	28	23	15	11	9
Умение работать с информацией	24	24	29	6	12	6	25	19	17	33	2	4
Аналитические способности	6	25	19	44		6	19	15	23	13	17	13
Знание иностранных языков			8	15	8	69	11	5	2	18	9	55
Навыки работы со специализированными программами, уверенное пользование ПК и Интернетом	7		13	13	53	13	16	7	11	13	40	13

теоретических знаний и практических навыков, на третьем — аналитические способности. Навыки работы со специализированными программами, уверенное пользование ПК и Интернетом заняли пятое место. Одинаковые тенденции по этой компетенции позволяют предположить, что работодатели готовы сами обучать молодых специалистов, так как среди личностных компетенций самое высокое место занимает такая характеристика, как обучаемость (см. рис. 3).

Сравнивая общие результаты оценки профессиональных компетенций выпускников и результаты оценки, полученные при корреляции участников исследования по формам собственности, можно сделать следующие выводы:

1. Для предприятий государственной формы собственности, так же как и для работодателей в целом, важнейшими компетенциями молодых специалистов являются теоретические знания (1) и практические навыки (2), тогда как владельцы/управляющие частных предприятий одинаково оценивают эти две компетенции (2) (рис. 5).

2. На третье место представители госпредприятий, в отличие от работодателей в целом и работодателей — представителей частных предприятий, поставили такую компетенцию, как умение работать с информацией (см. рис. 5).

Мы согласны с респондентами в том, что уровень теоретических и практических навыков, полученных в вузе, повышает конкурентоспособность выпускников. Что касается умения работать с информацией и аналитических способностей, то, по нашему мнению, их оценка должна быть одинаковой не потому, что они заменяют друг друга, а потому, что они дополняют друг друга, т.е. умение работать с информацией (например, собирать, накапливать ее и т.п.) требует навыков ее дальнейшего анализа. Тем не менее обе эти компетенции важны для работодателя.

Таким образом, проведя корреляционный анализ, мы не выявили существенных различий в ранжировании профессиональных компетенций выпускников работодателями при общем анализе и в зависимости от выделенных групп.

Рис. 5. Результаты ранжирования профессиональных компетенций выпускников работодателями: а — общая оценка; б — оценка представителями предприятий государственной формы собственности; в — оценка представителями предприятий частной формы собственности

Молодым специалистам необходимо иметь в виду, что основная масса работодателей наибольшее внимание уделяет таким профессиональным компетенциям, как уровень теоретических знаний, уровень практических навыков, аналитические способности, умение работать с информацией.

Из рис. 1 видно, что не менее важными при формировании конкурентоспособности являются личностные и деловые компетенции. Их структура представлена на рис. 3 и 4.

Таблица 2 иллюстрирует ранжирование личностных компетенций выпускников респондентами — представителями предприятий разных форм собственности.

Из табл. 2 видно, что наименее значимой личностной компетенцией для работодателей является ориентация на профессиональный и личностный рост — седьмой ранг ей присвоили 40 % представителей госпредприятий и шестой ранг — 27 % представителей частного сектора. Видимо, работодатели расценивают данную компетенцию как личное дело каждого работника. Конечно, ее можно рассматривать с этой точки зрения, но работники, ориентированные на профессиональный и личностный рост, работают на повышение эффективности конечного результата деятельности предприятия.

Наиболее значимыми личностными компетенциями, влияющими на конкурентоспособность выпускников, по мнению работодателей, являются обучаемость и ответственность. Обе группы работодателей поставили обучаемость на первое место. Ответственности представители госпредприятий присвоили

первый ранг (31 %), представители частного сектора — второй и третий ранги (по 19 %).

Существенно различается мнение работодателей относительно такой компетенции, как планирование личного времени. Так, у работодателей первой группы данная компетенция получила второй ранг (29 % опрошенных), а вот респонденты второй группы в большинстве (33 %) поставили эту компетенцию на седьмое место.

По остальным компетенциям разброс мнений незначителен. Для того чтобы сделать окончательный вывод о ранжировании личностных компетенций, необходимо сравнить их структуру в соответствии с мнениями работодателей до корреляции и после. На рис. 6 показано ранжирование работодателями личностных компетенций выпускников.

Чтобы ответить на вопрос, почему представители предприятий разных форм собственности по-разному оценивают значимость тех или иных компетенций, необходимы дополнительные исследования, которые в дальнейшем будут проведены. Однако полученные результаты однозначно показывают молодым специалистам, какие личностные компетенции необходимо развивать при трудоустройстве на предприятия государственной и частной форм собственности.

Анализ мнений работодателей по поводу деловых компетенций выпускников в зависимости от принадлежности предприятий к разным формам собственности представлен в табл. 3.

Наименее значимыми компетенциями являются этическое отстаивание своей точки зрения (пятый ранг — 33 и 29 % респондентов) и

Таблица 2

Ранжирование мнений работодателей — представителей предприятий разных форм собственности относительно личностных компетенций выпускников

Характеристика	Удельный вес оценки представителями предприятий государственной формы собственности, %								Удельный вес оценки представителями предприятий частной формы собственности, %							
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8
Ориентация на профессиональный и личностный рост	18		6	6	6	18	40		18	2	9	5	2	27	16	20
Работа в команде	6	18	6	12	6	12	18	12	9	22	17	9	13	13	13	4
Исполнительность	13	6	31	25		13	6	6	13	21	6	13	10	21	8	8
Дисциплинированность		19	19	19	13	13	6	13	9	4	23	23	13	11	9	9
Планирование личного времени	7	29	14			21	7	21	7	16	4	13	7	11	33	9
Обучаемость	31	13	19	25	13				26	17	9	17	13	7	2	9
Ответственность	31	25	6	13	25				17	19	19	11	11	6	6	11
Коммуникабельность					36	14	29	21	13	2	15	11	34	6	9	11

Рис. 6. Результаты ранжирования личностных компетенций выпускников работодателями:
а — общая оценка; б — оценка представителями предприятий государственной формы собственности; в — оценка представителями предприятий частной формы собственности

Таблица 3

**Ранжирование мнений работодателей — представителей предприятий
разных форм собственности относительно деловых компетенций выпускников**

Характеристика	Удельный вес оценки представителями предприятий государственной формы собственности, %						Удельный вес оценки представителями предприятий частной формы собственности, %					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
Ориентация на результат	40	7	7	27	7	13	33	20	15	13	9	11
Адекватность самооценки	18	18	24	18	12	12	19	11	21	36	6	6
Навыки принятия решений	12	29	18	6	12	24	27	20	16	5	16	16
Расстановка приоритетов	18	18	29	29		6	15	30	13	15	20	7
Этичное отстаивание своей точки зрения	7	7	27	7	33	20	4	15	26	13	28	13
Согласование личных и деловых целей	14	29		7	36	14	4	9	11	16	18	42

согласование личных и деловых целей (пятый ранг — 36 %, шестой ранг — 42 % респондентов). Как видно, для частных предприятий наименьшее значение имеет последняя компетенция. По нашему мнению, такая оценка имеет два объяснения:

– работодатели не до конца понимают смысл данной компетенции;

– личные цели работника как таковые не интересуют частного работодателя в принципе.

В наибольшей степени работодатели ценят такие деловые компетенции, как ориентация на результат (первый ранг — 40 и 33 % респондентов), навыки принятия решений (второй ранг — 29 %, первый ранг — 27 % респондентов). Третье место у представи-

телей предприятий госсобственности заняли компетенции «расстановка приоритетов» (29 %) и «адекватность самооценки» (24 %), а представители частного бизнеса вообще не отвели ни одной компетенции третьего места.

Как видно из рис. 7, набор компетенций, занявших первые три места, при общем анализе мнений работодателей в принципе не поменялся. Поменялось ранжирование этих компетенций представителями предприятий разных форм собственности. Так, для частных предприятий самыми значимыми деловыми компетенциями являются ориентация на результат и навыки принятия решений, тогда как представители госпредприятий

компетенции «навыки принятия решений» присвоили второй ранг. Такой подход, думаю, можно объяснить тем, что от умения принимать решения зависит степень различного рода рисков частного предприятия.

Таким образом, конкурентоспособность выпускников в первую очередь укрепляется таким набором деловых компетенций, как ориентация на результат, навыки принятия решений, расстановка приоритетов.

Учитывая результаты проведенного исследования, авторы разработали схему формирования конкурентоспособности выпускника (рис. 8).

Данная схема предполагает три блока компетенций, которые лежат в единой пло-

Рис. 7. Результаты ранжирования деловых компетенций выпускников работодателями: а — общая оценка; б — оценка представителями предприятий государственной формы собственности; в — оценка представителями предприятий частной формы собственности

скости. Внутри каждого блока выделены элементы, взаимосвязанные между собой и влияющие на формирование конкурентоспособности выпускника: институты, факторы и компетенции. Согласно представленной модели, механизм формирования конкурентоспособности молодого специалиста выглядит следующим образом. Институты создают

условия для реализации определенных факторов, в свою очередь, факторы позволяют проявиться той или иной компетенции. Данная схема является весьма подвижной, она может корректироваться с учетом изменений, происходящих во внешней среде и оказывающих влияние на содержание факторов и приоритетность компетенций.

Рис. 8. Схема формирования конкурентоспособности выпускника

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Becker G.S. *Human Capital: Theoretical and Empirical Analysis, With Special Reference to Education* / G.S. Becker. — New York : Univ. of Chicago Press, 1964. — 416 p.
2. Mincer J. Human Capital Responses to Technological Change in the Labor Market / J. Mincer // NBER Working Paper. — 1989. — № 3207. — P. 1–31.
3. Spence M. Job Market Signalling / M. Spence // Quarterly Journal of Economics. — 1973. — Vol. 87, № 3. — P. 355–374.
4. Blundell R. Estimating the Returns to Education: Models, Methods and Results / R. Blundell, L. Dearden, B. Sianesi // IFS Working Paper. — 2003. — № 20. — P. 1–61.
5. Dearden L. Returns to Education to the Marginal Learner: Evidence from the British Cohort Study 1970 / L. Dearden, L. McGranahan, B. Sianesi. — London : Centre for the Economics of Education, 2005. — 46 p.
6. Dearden L. Qualifications and Earnings in Britain: How Good Are Conventional OLS Estimates of the Returns to Education? / L. Dearden // IFS Working Paper. — 1999. — № 7. — P. 1–48.
7. Dearden L. The Returns to Higher Education in Britain: Evidence from a British Cohort / L. Dearden, R. Blundell // Economic Journal. — 2000. — Vol. 110, iss. 461. — P. 82–99.
8. Harkness S. Graduate Earnings in Britain / S. Harkness, S. Machin // Research Brief. — 1999. — № 95. — URL: <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130401151715/http://www.education.gov.uk/publications/eOrderingDownload/RB95.pdf>.
9. Chevalier A. Further Results on the Returns to Education in the UK / A. Chevalier, I. Walker // Education and Earnings in Europe: a Cross Country Analysis of the Returns to Education / ed. C. Harmon, I. Walker, N. Westergaard-Nielsen. — Cheltenham : Elgar Pub, 2001. — P. 302–330.
10. McIntosh S. Further Analysis of the Returns to Academic and Vocational Qualifications / S. McIntosh // CEE Discussion Paper. — 2004. — № 35. — P. 1–35.
11. Туманова Е. Рынок труда в России / Е. Туманова. — URL: <https://visasam.ru/russia/rabotavrf/rynok-truda-v-rossii.html>.
12. Борисова Н.В. Конкурентоспособность будущего специалиста как показатель качества и гуманистической направленности вузовской подготовки : учеб. пособие / Н.В. Борисова. — Набережные Челны, 2014. — 432 с.
13. Резник С.Д. Конкурентоориентированность и конкурентоспособность студенческой молодежи России: опыт, проблемы, перспективы / С.Д. Резник, Е.С. Коновалова, А.А. Соколова. — Москва : Инфра-М, 2013. — 292 с.
14. Шавандина О.А. Оценка конкурентоспособности вузовской подготовки специалистов экономического профиля (на примере вузов Алтайского края) : дис. канд. экон. наук : 08.00.05 / О.А. Шавандина. — Барнаул, 2012. — 135 с.
15. Ковалев А.В. Развитие конкурентоспособности будущего специалиста — гарант качества профессионального образования / А.В. Ковалев // Профессиональные кадры России XXI века: опыт, проблемы, перспективы развития : материалы Всерос. науч.-практ. конф. — Оренбург, 2009. — URL: edu2.meks-info.ru/tezis/520.doc.
16. Касымова Ю.Н. Конкурентоспособность: некоторые современные подходы экономической науки / Ю.Н. Касымова // European Social Science Journal. — 2012. — № 8 (24). — С. 487–492.
17. Золотов Р.А. Конкурентоспособность выпускников в условиях рынка труда / Р.А. Золотов, Д.А. Слепнева // Молодой ученый. — 2018. — № 37. — С. 129–131.
18. Конкурентоспособность как фактор успешности молодого специалиста на рынке труда / О.Н. Беленов, О.А. Колесникова, А.В. Звездинская, Е.В. Маслова. — Воронеж : Изд-во ВГУ, 2017. — 74 с.
19. Маслова Е.В. Формирование системы эффективного трудоустройства выпускников вузов / Е.В. Маслова // Вестник Воронежского государственного университета. Сер.: Проблемы высшего образования. — 2016. — № 4. — С. 10–14.
20. Рязанцева И.В. Оценка конкурентоспособности квалифицированных специалистов / И.В. Рязанцева // Современные проблемы науки и образования. — 2013. — № 6. — URL: <https://science-education.ru/en/article/view?id=11315>.
21. Шишкина Е.С. Факторы, влияющие на повышение конкурентоспособности выпускников вузов / Е.С. Шишкина, В.П. Аветисян // Основы экономики, управления и права. — 2011. — № 5. — С. 55–60.
22. Вильчинская М.А. Проблемы формирования конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда / М.А. Вильчинская, С.Г. Волохова // European Social Science Journal. — 2017. — № 4. — С. 176–187.
23. Вильчинская М.А. Конкурентоспособность выпускников вузов глазами работодателя / М.А. Вильчинская, С.Г. Волохова // Вестник Бурятского государственного университета. Экономика и менеджмент. — 2017. — № 4. — С. 41–49.

REFERENCES

1. Becker G.S. *Human Capital: Theoretical and Empirical Analysis, With Special Reference to Education*. New York, University of Chicago Press, 1964. 416 p.
2. Mincer J. Human Capital Responses to Technological Change in the Labor Market. *NBER Working Paper*, 1989, no. 3207, pp. 1–31.
3. Spence M. Job Market Signalling. *Quarterly Journal of Economics*, 1973, vol. 87, no. 3, pp. 355–374.
4. Blundell R., Dearden L., Sianesi B. Estimating the Returns to Education: Models, Methods and Results. *IFS Working Paper*, 2003, no. 20, pp. 1–61.
5. Dearden L., McGranahan L., Sianesi B. *Returns to Education to the Marginal Learner: Evidence from the British Cohort Study 1970*. London, Centre for the Economics of Education, 2005. 46 p.
6. Dearden L. Qualifications and Earnings in Britain: How Good Are Conventional OLS Estimates of the Returns to Education? *IFS Working Paper*, 1999, no. 7, pp. 1–48.
7. Dearden L., Blundell R. The Returns to Higher Education in Britain: Evidence from a British Cohort. *Economic Journal*, 2000, vol. 110, iss. 461, pp. 82–99.

8. Harkness S., Machin S. Graduate Earnings in Britain. *Research Brief*, 1999, no. 95. Available at: <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130401151715/http://www.education.gov.uk/publications/eOrderingDownload/RB95.pdf>.
9. Chevalier A., Walker I. Further Results on the Returns to Education in the UK. In Harmon C., Walker I., Westergaard-Nielsen N. (eds.). *Education and Earnings in Europe: a Cross Country Analysis of the Returns to Education*. Cheltenham, Elgar Pub, 2001, pp. 302–330.
10. McIntosh S. Further Analysis of the Returns to Academic and Vocational Qualifications. *CEE Discussion Paper*, 2004, no. 35, pp. 1–35.
11. Tumanova E. *Rynok truda v Rossii* [Labor Market in Russia]. Available at: <https://visasam.ru/russia/rabotavrf/rynok-truda-v-rossii.html>. (In Russian).
12. Borisova N.V. *Konkurentosposobnost' budushchego spetsialista kak pokazatel' kachestva i gumanisticheskoi napravlenosti vuzovskoi podgotovki* [Competitiveness of the Future Specialist as an Indicator of Quality and Area of Humanitarian University Education]. Naberezhnye Chelny, 2014. 432 p.
13. Reznik S.D., Konovalova E.S., Sochilova A.A. *Konkurentoorientirovannost' i konkurentosposobnost' studentcheskoi molodezhi Rossii: opyt, problemy, perspektivy* [Concurrent Orientation and Competitiveness of Russian Students: Experience, Problems, Prospects]. Moscow, Infra-M Publ., 2013. 292 p.
14. Shavandina O.A. *Otsenka konkurentosposobnosti vuzovskoi podgotovki spetsialistov ekonomicheskogo profilya (na primere vuzov Altaiskogo kraja)*. Kand. Diss. [Assessment of Competitiveness of the Economic University Graduates (the Case of the Altai Region). Cand. Diss.]. Barnaul, 2012. 135 p.
15. Kovalev A.V. Development of Competitiveness of the Future Specialist as a Quality Guarantee of Professional Education. *Professional'nye kadry Rossii XXI veka: opyt, problemy, perspektivy razvitiya. Materialy Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii* [Professional Personnel of Russia in XXI century: Experience, Problems and Prospects of Development. Materials of All-Russian Research Conference]. Orenburg, 2009. Available at: edu2.meks-info.ru/tezis/520.doc. (In Russian).
16. Kasymova Yu.N. Competitiveness: Several Contemporary Economic Approaches. *European Social Science Journal*, 2012, no. 8 (24), pp. 487–492. (In Russian).
17. Zolotov R.A., Slepneva D.A. Competitiveness of University Graduates in the Labor Market. *Molodoi uchenyi = Young Scientist*, 2018, no. 37, pp. 129–131. (In Russian).
18. Belenov O.N., Kolesnikova O.A., Zvezdinskaya A.V., Maslova E.V. *Konkurentosposobnost' kak faktor uspekhov molodogo spetsialista na rynke truda* [Competitiveness as a Factor of Success of a Young Specialist in the Labor Market]. Voronezh State University Publ., 2017. 74 p.
19. Maslova E.V. Building Up the System of Effective Work Placement for University Graduates. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Problemy vysshego obrazovaniya = Proceedings of Voronezh State University. Series: Problems of higher education*, 2016, no. 4, pp. 10–14. (In Russian).
20. Ryazantseva I.V. Estimation of Competitiveness of Qualified Specialists. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya = Modern Problems of Science and Education*, 2013, no. 6. Available at: <https://science-education.ru/en/article/view?id=11315>. (In Russian).
21. Shishkina E.S., Avetisyan V.P. Factors Influencing Competitive Growth of University Graduates. *Osnovy ekonomiki, upravleniya i prava = Basics of Economy, Management and Law*, 2011, no. 5, pp. 55–60. (In Russian).
22. Vilchinskaya M.A., Volokhova S.G. Problems of Forming Competitiveness of Graduates of High Schools on the Market of Labor. *European Social Science Journal*, 2017, no. 4, pp. 176–187. (In Russian).
23. Vilchinskaya M.A., Volokhova S.G. Competitiveness of University Graduates Through the Lens of Employers. *Vestnik Buryatskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika i menedzhment = Bulletin of the Buryat State University. Economics and Management*, 2017, no. 4, pp. 41–49. (In Russian).

Информация об авторах

Вильчинская Марина Александровна — кандидат экономических наук, доцент, кафедра предпринимательства и управления в сфере услуг и рекламы, Иркутский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация, e-mail: vil-marina@yandex.ru.

Волохова Светлана Геннадьевна — кандидат экономических наук, доцент, кафедра предпринимательства и управления в сфере услуг и рекламы, Иркутский государственный университет, г. Иркутск, Российская Федерация, e-mail: sve-volokhova@ya.ru.

Для цитирования

Вильчинская М.А. Использование компетентностного подхода при формировании конкурентоспособности выпускника вуза / М.А. Вильчинская, С.Г. Волохова. — DOI: 10.17150/2500-2759.2019.29(4).605-616 // Известия Байкальского государственного университета. — 2019. — Т. 29, № 4. — С. 605–616.

Authors

Marina A. Vilchinskaya — Ph.D. in Economics, Associate Professor, Department of Entrepreneurship and Management in Service and Advertising, Irkutsk State University, Irkutsk, the Russian Federation, e-mail: vil-marina@yandex.ru.

Svetlana G. Volokhova — Ph.D. in Economics, Associate Professor, Department of Entrepreneurship and Management in Service and Advertising, Irkutsk State University, Irkutsk, the Russian Federation, e-mail: sve-volokhova@ya.ru.

For Citation

Vilchinskaya M.A., Volokhova S.G. Use of the Competency-Based Approach when Modeling Competitiveness of University Graduates. *Izvestiya Baikal'skogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Baikal State University*, 2019, vol. 29, no. 4, pp. 605–616. DOI: 10.17150/2500-2759.2019.29(4).605-616.