

УДК 331.5

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ВУЗОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ ДЛЯ УСИЛЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

*канд. экон. наук, доц. И.В. ЗЕНЬКОВА
(Полоцкий государственный университет)*

Рассматривается конкурентоспособность рабочей силы на рынке труда, которая определяется соответствием профессионально-квалификационных характеристик с технико-технологическими параметрами рабочих мест. Показано, что индикаторами эффективной занятости являются: уровень занятости профессиональным трудом; уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве; пропорциональность распределения трудовых ресурсов общества по сферам общественно полезной деятельности; рациональная структура распределения работающих по отраслям и секторам экономики; показатель оптимизации профессионально-квалификационной структуры работающих. Обоснована необходимость взаимодействия бизнеса и вузов через решение практических задач студентами старших курсов для реального сектора экономики. Сделан вывод о том, что в основе гарантированной занятости лежит принцип постоянного повышения квалификации работником и его переобучения на базе фирм, корпораций.

Согласно Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 года приоритетное внимание в экономической политике уделяется «... обеспечению рационализации структуры занятости по профессиональному составу, повышению качества рабочей силы соответственно требованиям к профессиональной квалификации, предъявляемым на национальном и международном рынках труда» [1, с. 39].

Конкурентоспособность рабочей силы на рынке труда обеспечивается согласованием профессиональных компетенций и технико-технологических параметров рабочих мест, а также профессиональной мобильностью рабочей силы между странами. Возникает необходимость понять категорию занятости.

Основная часть. Как показывает анализ зарубежных и отечественных источников, в настоящий момент нет однозначного подхода к определению занятости, существуют также различные трактовки его содержания и элементов отношений занятости (табл. 1).

Таблица 1

Теоретические подходы к содержанию категории «занятость»

Подход	Авторы	Содержание
Рассмотрение занятости как экономического понятия	А.А. Федченко, Д.Ж. Маркович, А.Г. Войтов, Г.Э. Слезингер, М.И. Плотницкий, Э.И. Лобкович, М.Г. Муталимов, Н.И. Кумко	Определение занятости как высшей формы деятельности людей, обеспечивающей жизнь условиями существования; ее основная цель – получение дохода, заработной платы
Рассмотрение занятости как экономической проблемы	С.С. Утинова, Т.П. Ясонова, М.А. Винокуров, В.Л. Ключня, М.Л. Зеленкевич, А.С. Головачев, Н.С. Березина, Н.И. Бокун, Л.И. Леутина, Н.И. Базылев, С.П. Гурко	Определяющими в категории занятости являются отношения (производственные, экономические) по поводу вовлечения определенных групп населения в хозяйственную деятельность и обеспечения их рабочими местами
Рассмотрение занятости как социально-экономической категории	М.М. Загорюлько, Б.А. Райзберг, В.С. Буланов, Н.А. Волгин, П.Э. Шлендер, Ю.П. Кокин, А.И. Архипов, Д.Н. Карпухин	Рассматривают занятость, с одной стороны, как совокупность экономических отношений, связанных с обеспечением рабочими местами и участием в хозяйственной деятельности, с другой – как деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащую законодательству и приносящую им заработок (трудовой доход)

Источник: разработано и составлено автором на основании данных [1, с. 387; 2, с. 97; 3, с. 131; 4, с. 240; 5, с. 287–288; 6; 7; 8, с. 850; 9, с. 225; 10, с. 51; 11, с. 104; 12, с. 576; 13, с. 85; 14, с. 93; 14; 15].

Приведем самые ёмкие определения занятости. Российские ученые Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева рассматривают занятость как совокупность отношений по поводу участия населения в тру-

довой деятельности, выражающую меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в работниках и личных потребностей, интересов в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода [8, с. 850].

Экономический аспект занятости выражается в возможности для работника своим трудом обеспечить себе достойное существование и способствовать росту эффективности общественного производства. По мнению югославского ученого Д.Ж. Марковича, занятость «означает тот факт, что трудоспособные члены общества самостоятельно или в сообществе с другими членами общества осуществляют какой-либо вид общественно полезного труда, направленного на удовлетворение своих и определенных общественных потребностей» [5, с. 287–288].

Представляет научный интерес подход белорусских исследователей А.С. Головачева, Н.С. Березиной, Н.И. Бокун, которые считают, что как экономическая категория «занятость выражает производственные отношения по поводу включения работника (отдельной социальной группы) в конкретную кооперацию труда с целью удовлетворения спроса на рабочую силу. Занятость показывает, как трудоспособное население обеспечено рабочими местами» [11, с. 104].

По нашему мнению, *на этапе повышения эффективности использования трудовых ресурсов недостаточно говорить просто о рабочих местах. Эти рабочие места должны быть экономически целесообразными.*

Российские исследователи связывают категорию «полная занятость» с экономически целесообразными рабочими местами. Так, полная занятость – это «состояние экономики, когда спрос на экономически целесообразные рабочие места удовлетворяется соответствующим по профессионально-квалификационной структуре предложением рабочей силы» [8, с. 852]. В работах российских исследователей встречается определение содержания эффективного спроса как совокупности экономически целесообразных рабочих мест [16, с. 36]. Кроме того, экономически целесообразное рабочее место – это «...продуктивное (общественно полезное, обеспеченное оборотными средствами и т. д.) рабочее место, позволяющее человеку реализовать свой личный интерес, добиться высокой производительности труда, используя достижения науки и техники, и иметь достойный заработок, обеспечивающий нормальный уровень жизни работника и его семьи...» [17, с. 79].

На важность создания экономически целесообразных рабочих мест указывают белорусские ученые А.В. Бондарь, И.В. Корнеевец [18, с. 162; 19, с. 8], отмечая, что основой создания новых продуктов, рабочих мест и жизненных стандартов становятся инновационные идеи и технологии, воплощенные в товарах и услугах.

Исследования показывают, что *индикаторами эффективной занятости* являются:

- уровень занятости профессиональным трудом;
- уровень занятости трудоспособного населения в общественном хозяйстве;
- пропорциональность распределения трудовых ресурсов общества по сферам общественно полезной деятельности;
- рациональная структура распределения работающих по отраслям и секторам экономики;
- показатель оптимизации профессионально-квалификационной структуры работающих (позволяет выявить соответствие профессионально-квалификационной структуры работающего населения структуре рабочих мест, а также определить, насколько соответствует система подготовки кадров потребностям экономики);
- уровень безработицы. Процессы оптимизации профессионально-квалификационной структуры работающих на всех уровнях экономики в новых условиях особо актуальны, поскольку невозможно качественно выполнять работу (особенно интеллектуального свойства), не соответствуя ей по профессионально-квалификационной компоненте.

По нашему мнению, определение занятости в Законе «О занятости населения Республики Беларусь» дано всеобъемлюще и отражает в полной мере сущность этой дефиниции. Однако, согласно авторскому методологическому подходу к сбалансированности занятости, категория занятости требует уточнения.

Занятость – это система социально-экономических отношений по поводу вовлечения определенных групп населения в хозяйственную деятельность региона, обеспечения их экономически целесообразными рабочими местами, соответствующими их профессионально-квалификационным характеристикам, образовательному уровню, с целью получения дохода и самореализации.

Как справедливо подчеркнуто выше, одним из индикаторов эффективной занятости является соответствие профессионально-квалификационной структуры предложения структуре рабочих мест. Для того чтобы качественно формировать предложение трудовых ресурсов под создаваемые экономически целесообразные рабочие места, необходимо, по нашему мнению, увязывать циклы введения новшеств и обра-

зования. Это позволит как минимум с пятилетним отрывом (на этот срок создаются бизнес-планы с описанием планируемого к вводу оборудования, технологий) формировать предложение трудовых ресурсов еще на стадии их обучения в высших (средних специальных) учебных заведениях. Речь идет о совмещении квалификационных характеристик существующих (будущих) должностей со специальностями вузовской подготовки. Это усложняет, на наш взгляд, содержание системы отношений занятости.

Считаем, что необходимо дальнейшее развитие институционального каркаса рынка труда в направлении усиления сотрудничества между управлениями по труду, занятости и социальной защите населения, предприятиями, учреждениями образования и абитуриентами.

Представляется, что связь вуза и бизнеса должна уплотниться через профессиональное включение студентов с третьего курса в решение практических задач бизнеса, а также через обмен магистрантами между вузами различных стран. Руководители подразделений вузов должны стремиться к реальным заказам со стороны фирм, банков, предприятий на выполнение студентами старших курсов научно-практической работы по бизнес-планированию, консалтингу, электронному бизнесу, маркетинговым исследованиям, проектному менеджменту, бизнес-информатике.

Опыт Нидерландов показывает, что завершающим этапом учебы студента в вузе (например, Fontys University of Applied Sciences) является полугодовая стажировка на предприятии. С одной стороны, у вуза налажена система партнерских отношений с бизнесом, преподаватели выступают консультантами для 15 000 компаний и организаций в Европе; с другой – сами студенты ищут предприятие, которое согласится взять его на стажировку и обеспечить рабочим местом для получения практического опыта. Тот факт, что по окончании стажировки студенту необходимо представить и защитить проект, который будет использован данным предприятием для повышения эффективности своей деятельности, указывает на эффективность такой стажировки. Данный вид стажировки позволяет студенту получить навыки работы на предприятии как специалиста, закрепить умения по написанию проекта, который найдет свое практическое применение и возможность получить должность на данном предприятии после получения степени бакалавра.

Бизнес стимулирует вузы Голландии постоянно обновлять учебные программы. Обращают на себя внимание дисциплины Marketing and Sales Management, Financial Management, International Management, New Business Development и активные методы преподавания, когда, например, для апробации перед аудиторией методики по продажам товара преподаватель приглашает в аудиторию любого из студентов, проходивших по коридору.

Обращает на себя внимание эффективность такого метода обучения, как групповая работа над проектом. Студенты делятся на группы и под руководством кураторов выполняют запланированную работу над проектом. При этом проекты носят прикладной характер, и при успешном их выполнении и детальной проработке они будут в дальнейшем использованы предприятиями, вузами, государственными органами власти и т.д. Данный вид студенческой работы позволяет развить навыки групповой работы, научиться самостоятельно ставить цели и достигать их, планировать и организовывать совместную работу над проектом. Таким образом, необходимо обратить внимание на возможность внедрения такого вида работ в практику вузов Республики Беларусь.

Вузам следует разрабатывать учебные программы с учетом специализации, производственной специфики и информации о производственно-технологических параметрах рабочих мест. Сегодня вузы проделывают огромную работу в этом направлении: отдел маркетинга вуза осуществляет мониторинг потребностей предприятия, процессов распределения выпускников прошлых лет, выполняет директивные указания со стороны министерств, ведомств, управлений по образованию, областных исполнительных комитетов по числу обучающихся на бюджетных местах в разрезе специальностей, учитывает интересы самих студентов. Это правильные решения. Однако, по нашему мнению, очевидны слабые места такого прогнозирования – практически отсутствует перспективность в расчете численности выпускников. Плановая расчетность их очевидна только в части «бюджетные места» и в части «заказы предприятий», а это составляет небольшой процент. Перспективные заказы работников сейчас позволяют себе финансово успешные предприятия, где на высоком уровне поставлено бизнес-планирование, а также предприятия, чьи потребности в рабочей силе очевидны, например, в отрасли строительства сейчас наблюдается повышенный спрос на выпускников технических специальностей. Дальше начинает работать механизм «интересы студентов» и планирование от базового года, которое в принципе не может учитывать все быстро изменяющиеся социально-экономические условия, определяющие требования рынка труда. Таким образом, необходим детальный информационный массив для формирования интересов студентов в части их трудоустройства и детальное планирование со стороны всех предприятий производственно-технологических параметров рабочих мест – текущих и перспективных.

Практический опыт обмена магистрантами между вузами различных стран качественно усиливает статус выпускников на рынке труда, способствует профессиональному развитию преподавателей в процессе чтения лекций белорусским и иностранным студентам. Так, совместные практико-ориентированные магистерские программы между вузами-партнерами (например, Беларуси и Латвии) способствуют академической мобильности магистрантов с семестровыми стажировками в вузе-партнере. Результатом создания таких совместных практико-ориентированных магистерских программ между вузами-партнерами является подготовка магистров наук, обладающих навыками смежных специальностей (например, экономика, социология, история и культура). Выпускник по итогу обучения получает диплом, который сертифицирован Европейской комиссией по качеству и образованию, может применять свои знания и умения в странах Европейского союза и в Беларуси. Все это усиливает конкурентные преимущества белорусских выпускников на европейском рынке труда и способствует притоку обучающейся европейской молодежи в Беларусь.

Усилению конкурентных преимуществ молодого специалиста способствует непрерывное образование через всю жизнь «ссуз – вуз – магистратура – аспирантура – докторантура» или «ссуз – вуз – магистратура – повышение квалификации на рабочих местах (переподготовки кадров)».

В таблице 2 представлены систематизированные теоретические подходы, где продолжительность обучения рассматривается в качестве индикатора создания конкурентоспособного специалиста (бакалавра).

Таблица 2

Систематизация теоретических подходов к конкурентоспособности рабочей силы

Теоретический подход	Суть теоретического подхода
Дж. Минцер	Внутренняя норма доходности от инвестиций в образование зависит от экономических индикаторов: образование, заработная плата, стаж работы (рабочее время) и продолжительность обучения
А.Л. Лукьянова	Правомерно поднимается вопрос о том, что если работник по специальности не соответствует содержанию трудовых функций на рабочем месте, его образование не будет приносить отдачу на этой работе. А это значит, что темпы роста производительности труда при таких условиях замедляются
Гэри Б. Хансен	Переобучение часто выявляет проблему низких базовых навыков. Программы экспресс-обучения способствуют сохранению коллектива через приобретение новых навыков, умений
Анн-Мари Лодерман (Anne-Marie Lödermann), Екатерина Шарпер (Katharina Scharrer)	Отмечают важность учета в процессе трудоустройства инновационного давления со стороны экономики на рабочую силу и короткий период полураспада знаний выпускников

Источник: составлено автором на основании данных [20–22].

Обобщив теоретические подходы в таблице 2, приходим к выводу, что для нашего исследования подход Дж. Минцера ценен учтенными различиями в способностях индивида, именно они влияют на продолжительность обучения и величину заработной платы.

Образованная рабочая сила оказывает влияние на устойчивое развитие рынка труда. Теоретический подход Т. Шульца («шульцевский» аллокационный эффект) примечателен объяснением того факта, что именно образованная рабочая сила быстрее адаптируется в трансформационной экономике [21, с. 19].

Российский исследователь А.Л. Лукьянова отмечает снижение сигнальной функции образования для работодателей. Вызывает интерес её обоснованный подход к диплому о высшем образовании как к документу, не в полной мере информирующему рынок рабочих мест об уровне способностей, знаний и квалификации. Для нас важна отмеченная исследователем ослабленная связь между способностями и образованием [21, с. 20–21].

Устойчивое развитие национального рынка труда зависит от способностей рабочей силы переобучаться на рабочих местах. Ценность теоретического подхода Гэри Б. Хансена в актуализации согласованности учебных программ центров помощи безработным и других организаций для развития базовых навыков у индивида, получающего иную квалификацию.

Считаем, что создаваемый на среднесрочную перспективу информационный массив системы навыков, умений, компетенций (академических и мягких), учитывающий информацию по географии созда-

ваемых рабочих мест, по времени и содержательной компоненте профессионально-квалификационной характеристики, решает проблему быстрого трудоустройства работника, попавшего под увольнение. Достаточно сопоставить его имеющиеся навыки, стаж работы по специальности с недостающими навыками и умениями, что позволит быстро включить безработного в программы переобучения в кратчайшие сроки. Это способствует согласованию профессионально-квалификационной структуры предложения со спросом на них и устойчивого развития национального рынка труда. В основе гарантированной занятости лежит принцип постоянного повышения квалификации работником и его переобучения на базе фирм, корпораций (так называемая гибкая, адаптирующаяся рабочая сила).

Теоретический подход Гэри Б. Хансена, В. Эдварса Деминга, Фреда Фолкеса (Fried Foulkes) и Анны Увайтмен (Ann Whitman) интересен для нашего исследования с точки зрения выявления прямой зависимости между гарантированностью занятости и увеличением производительности труда через конкурентные преимущества (доверие к компании и руководству, снижение сопротивления технологическим изменениям) [22].

Одним из проявлений мягких компетенций является бесконфликтное существование работников в коллективе. Согласно теоретическому подходу Гэри Б. Хансена, конкурентоспособность компаний можно повысить, обучая работодателей и представителей профсоюзов приемам неконфликтного ведения переговоров. Ценность этого подхода состоит в выявлении важной роли мягких компетенций в повышении конкурентоспособности фирмы. Исследователь научно обосновывает тот факт, что сокращения и увольнения работников решают проблему роста производительности труда только в краткосрочной перспективе, в долгосрочной перспективе причиной роста производительности труда служит реструктуризация фирм через изменение технологии производства, а значит через изменение технико-технологических параметров рабочих мест.

Подход немецких исследователей Анн-Мари Лодерман (Anne-Marie Lödermann), Екатерины Шарпер (Katharina Scharrer) важен для нашего исследования выявленными компетенциями, которыми должны обладать выпускники вузов для эффективной занятости. Перечень компетенций таков: умение реализовать свои теоретические знания в конкретных практических ситуациях, критическая рефлексия (методологические навыки), практический опыт, глубина, ширина и качество знаний, а также социальные компетенции (условия самоорганизации и развития личности, мотивация, приверженность работе, гибкость и открытость в общении).

Исследователи, раскрывая категорию трудоустройства (занятости), отмечают способность соискателя адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим условиям посредством эффективного соединения технических, социальных, методологических факторов. Подход ценен для нашего исследования выявленными критериями отбора выпускников вузов со стороны бизнеса. А это значит, что исследователями сделана попытка соединить информацию о компетенциях выпускника вуза с потребностями рынка труда (требованиями к рабочей силе).

Ценность теоретического подхода немецких исследователей Анн-Мари Лодерман (Anne-Marie Lödermann), Екатерины Шарпер (Katharina Scharrer) к конкурентоспособности рабочей силы заключена в возможности вузов адаптировать своих выпускников под профессионально-квалификационные характеристики рабочих мест. На наш взгляд, решающие индикаторы конкурентоспособности выпускника на рынке труда – это личные навыки и позитивное отношение к фирме, инициатива и готовность к обучению, умение выдерживать нагрузки, коммуникативное и кооперативное поведение, а также наиболее весомые основные требования конкурентоспособного выпускника – это знания, опыт работы, стажировки. Обязательные стажировки прогрессивных студентов на практике способствуют приобретению профессионального опыта [22].

Важно отметить, что сегодня наблюдается усложнение системы взаимодействия между предприятиями, учебными заведениями и управлением по труду, занятости и социальной защите. Высшие учебные учреждения и управления по труду, занятости и социальной защите взаимодействуют по линии формирования у безработного населения навыков к самозанятости через развитие малого и среднего предпринимательства.

Заключение. Подготовка специалиста, по всеобщему признанию, должна носить непрерывный характер, все время обучения можно представить в виде циклов. Деление процесса обучения на временные циклы является исходным моментом доведения процесса образования до уровня системы. Вся система подготовки, переподготовки и повышения квалификации образует так называемый интеллектуальный комплекс.

Для процесса образования целеформирующим моментом является определение сфер деятельности специалистов – сфер, которыми являются места их будущей работы. Далее эта информация детализиру-

ется по специальностям и видам деятельности с учетом иерархичности структуры управления. Важно достичь интеграции и увязки циклов новшества и образования. Совмещение квалификационных характеристик существующих (будущих) рабочих мест различных секторов экономики со специальностями вузовской подготовки (проведение некоего «мостика» между реальным сектором экономики (производством) и образовательной сферой).

Формирование научного мышления студента (параллельно проходит этап изучения потребительского рынка товаров и распределения готового товара-новинки). Активизация внедрения научных знаний магистра, аспиранта, кандидата, доктора наук в производство посредством генерирования новых идей (параллельно идет этап потребления товара-новинки). Осуществление такого совмещения не представит труда в условиях компьютеризации и информатизации общества.

Таким образом, пересмотр системы взаимодействия между предприятиями, управлением по труду и занятости, учебными заведениями с целью перехода на качественно новый уровень их взаимоотношений.

Предприятие планирует производственно-технологические параметры рабочего места параллельно вводимому оборудованию, технологии и подает информацию о требуемых производственных практических навыках и умениях учебным заведениям и информацию (с детализацией по половозрастной и профессионально-квалификационной структуре) о перспективных рабочих местах в управление по труду, занятости и социальной защите.

Вузы и ссузы разрабатывают учебные программы с учетом специализации, производственной специфики и информации о производственно-технологических параметрах рабочих мест.

Управление по труду, занятости и социальной защите аккумулирует информацию о профессионально-квалификационной структуре рабочих мест (сегодня и на перспективу) и размещает ее на своем официальном сайте. Абитуриент, ознакомившись с такого рода информацией, владеет сведениями, в какой географической точке, в перспективе, сфере приложения труда понадобятся его знания и умения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Войтов, А.Г. Экономика. Общий курс (фундаментальная теория экономики): учебник / А.Г. Войтов. – 5-е изд. перераб. и доп. – М.: Маркетинг, 2001. – 582 с.
2. Кумко, Н.И. Занятость и предпринимательство / Н.И. Кумко // Институциональные закономерности устройства и эволюции социально-экономической системы Беларуси: материалы и докл. науч. конф., Минск, 21 мая 2004 г.: в 2 ч. / БГУ; редкол.: П.С. Лемещенко [и др.]. – Минск, 2004. – Ч. 2. – С. 97–105.
3. Курс экономики: учебник / под ред. Б.А. Райзберга. – 4-е изд. перераб. и доп. – М.: ИНФРА, 2006. – 416 с.
4. Лемешевский, И.М. Макроэкономика: учеб. пособие / И.М. Лемешевский. – Минск: «ФУАинформ», 2004. – Ч. 3: Экономическая теория. – 576 с.
5. Маркович, Д.Ж. Социология труда: учебник / Д.Ж. Маркович. – М.: Изд-во РУДН, 1997. – 512 с.
6. Ноув, А. Какой должна быть экономическая теория переходного периода / А. Ноув // Вопросы экономики. – 1993. – № 11. – С. 21.
7. О занятости населения Республики Беларусь: Закон Респ. Беларусь, 26 октября 2012 г., № 432-3 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь, 03.11.2012, 2/1984 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mintrud.gov.by/ru/zakon>. – Дата доступа: 18.03.2015.
8. Одегов, Ю.Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): учебник / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева. – М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2007. – 900 с.
9. Основы экономической теории и практики: учеб.-метод. пособие / под общ. ред. М.М. Загоруйко [и др.]. – 2-е изд. – Волгоград, 1995. – 342 с.
10. Слезингер, Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики: учеб. пособие / Г.Э. Слезингер. – М.: ИНФРА, 1996. – 336 с.
11. Экономика и рынок труда: учеб. пособие / А.С. Головачев [и др.]; под ред. А.С. Головачева. – Минск: Высш. школа, 1994. – 245 с.
12. Экономика труда / М.А. Винокуров [и др.]; под ред. М.А. Винокурова, Н.А. Горелова. – СПб.: Питер, 2004. – 656 с.
13. Экономика труда: учебник / П.Э. Шлендер [и др.]; под ред. П.Э. Шлендера, Ю.П. Кокина. – М.: Юристъ, 2003. – 592 с.
14. Экономика труда: учебник / под ред. А.И. Архипова, Д.Н. Карпухина, Ю.П. Кокина. – М.: ЗАО «Издательство» «Экономика», 2009. – 559 с.

15. Экономическая теория: учеб. пособие / В.Л. Клюня [и др.]; под ред. В.Л. Клюни, И.В. Новиковой. – 2-е изд. – Минск: ТетраСистемс, 2002. – 400 с.
16. Экономика труда: учеб. пособие для студ. вузов, обучающихся по специальности 08 01 04 «Экономика труда» / А.Л. Мазин. – 2-е изд. перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2008. – 575 с.
17. Рынок труда: учебник / В.Н. Бобков [и др.]; под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. – 2-е изд. – М.: «Экзамен», 2003. – 480 с.
18. Бондарь, А.В. Инновационный тренд экономики в контексте динамики человеческого капитала / А.В. Бондарь // Экономические аспекты инновационного образования, науки и производства [Электронный ресурс]. – 2009. – Режим доступа: <http://www.barsu.by/news/download/III.pdf>. – Дата доступа: 22.04.2009.
19. Бондарь, А.В. Человеческий капитал – ключевой ресурс постиндустриального общества / А.В. Бондарь, И.В. Корнеевец // Вестн. Белорус. гос. экон. ун-та. – 2006. – № 1. – С. 5–11.
20. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 года / Нац. комиссия по устойчивому развитию Респ. Беларусь; редкол.: Я.М. Александрович [и др.]. – Минск: Юнипак. – 200 с.
21. Лукьянова, А.Л. Отдача от образования: что показывает метаанализ / А.Л. Лукьянова. – М., 2010 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://new.hse.ru/C3/C18/preprints ID/default.aspx>. – Дата доступа: 15.03.2015.
22. Хансен, Гэри Б. Вытеснение рабочей силы: некоторые методы смягчения последствий для работника, местных сообществ и предприятий / Гэри Б. Хансен. – Женева: МОТ, 2009. – 125 с.

Поступила 20.03.2015

INTERACTION OF UNIVERSITIES IN THE EDUCATIONAL PROCESS TO ENHANCE THE COMPETITIVENESS OF GRADUATES IN THE LABOR MARKET

I. ZIANKOVA

It is noted that the competitiveness of the labor force in the labor market is determined by the relevant professional qualification characteristics with the technical and technological parameters of jobs. It is proved that the performance indicators of employment are: the employment rate of professional work; the employment rate of working-age population in the public sector; proportional distribution of labor resources of the society in the spheres of public benefit activities; rational structure of the distribution of working in various sectors of the economy; indicator of skill-structure works. The necessity of collaboration between business and universities through the solution of practical problems senior students for the real economy. It is concluded that the basis of guaranteed employment based on the principle of continuous training and employee retraining based firms, corporations (the so-called flexible, adaptable workforce).