

## ИССЛЕДОВАНИЕ ФАКТОРОВ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РЕГИОНАЛЬНОГО ВУЗА

В ходе исследования выделены причины выбора абитуриентами Байкальского государственного университета, основанные на материальных и кадровых ресурсах вуза. Изучены основные элементы маркетингового потенциала регионального вуза, в частности известность и привлекательность вуза для абитуриентов. Основная проблема в области обучения студентов бакалавриата по программе «Управление персоналом» – отсутствие необходимой практической подготовки, высокая теоретизация знаний. В статье дано представление о факторах, способствующих формированию положительного имиджа научно-педагогических кадров и причинах выбора конкретного направления обучения в региональном вузе.

*Ключевые слова:* конкурентоспособность регионального вуза; причины выбора абитуриентами вуза; привлекательность вуза для абитуриентов; факторы; способствующие формированию положительного имиджа научно-педагогических кадров.

O.V. Ganaza

## RESEARCH OF FACTORS OF COMPETITIVENESS OF A REGIONAL HIGHER EDUCATION INSTITUTION

In the course of the study, the reasons for the selection by applicants of the Baikal State University, based on the material and human resources of the university, are highlighted. The main elements of the marketing potential of a regional university have been studied, in particular, the fame and attractiveness of the university for applicants. The main problem in the field of teaching undergraduate students under the program «Personnel Management» is the lack of necessary practical training, high theorization of knowledge. The article gives an idea of the factors contributing to the formation of a positive image of the scientific and pedagogical staff and the reasons for choosing a specific field of study in a regional university.

*Keywords:* competitiveness of a regional university; the reasons for the choice of applicants of the university; attractiveness of high school for applicants; Factors contributing to the formation of a positive image of the scientific and pedagogical staff.

В современных условиях роста конкуренции среди вузов и сокращение финансирования государством региональных образовательных учреждений возрастает потребность в исследовании факторов и поиске новых источников повышения конкурентоспособности регионального вуза.

Категория «конкурентоспособность вуза» изучена в исследованиях Р.А. Фатхутдинова, А.С. Малина, А. Петерсонса, И.Б. Романова. Основные составляющие конкурентоспособности образовательного учреждения рассмотрены Е.Г. Воронцовой [1; 2], Т.Л. Музычук [3], Т.Г. Озерниковой [4; 5], В.Е. Глызиной [3], Ц. Цогбадрахын [6] и др.

Ежегодно в рамках курса «Маркетинговые исследования рынка труда» программы бакалавриата «Управление персоналом» в Байкальском государственном университете проходит изучение факторов конкурентоспособности вуза.

В рамках исследования в 2019 г. было опрошено 45 студентов бакалавриата, обучающихся по программе «Управление персоналом» 3 и 4-го курса.

Студенты в большинстве своем работают в свободное от учебы время, 69 % отвечающих выбрали этот вариант ответа. Респонденты осуществляли работу по следующим должностям: продавец-консультант, официант, бариста, специалист по внешним связям, бармен, менеджер по работе с клиентами, экскурсовод, страховой агент, пиццмейкер, телемаркетолог, фитнес-тренер, администратор, кредитный консультант. Представленный перечень должностей характеризует специфику труда студента – в основном подработка опрошенных связана со сферой услуг. Доля респондентов, трудящихся на рабочем месте продавца-консультанта среди работающих не по специальности студентов, составляет 35 %.

К сожалению, среди опрошенных большинство студентов (85 % опрошенных) работают не по специальности. По специальности студенты выпускного курса работают в следующих должностях: специалист по подбору, помощник менеджера по персоналу, помощник экономиста.

Стаж работы у студентов не большой, 33 % опрошенных осуществляли трудовую деятельность в течение шести месяцев. Наибольший стаж работы составляет 2 года 6 месяцев. Самая короткая подработка была двадцатидневная.

Интересны варианты планирования своей деятельности после получения диплома. Огорчает тот факт, что 59 % опрошенных планируют устраиваться на работу не обязательно по специальности. Планируют совмещать работу и обучение 41 % респондентов. Трое отвечающих будут пытаться организовать собственное дело, двое займутся устройством личной жизни. Участники опроса назвали свои варианты действий после получения диплома: буду развиваться на прежнем месте работы – в должности продавец-консультант, отдохну немного.

На рис. 1 представлены основные причины выбора Байкальского государственного университета. В ходе опроса 79 % респондентов назвали основной причиной выбора Байкальского государственного университета удобное месторасположение. Значительная доля опрошенных 59 % считает, что Байкальский государственный университет является крупным экономическим вузом Восточной Сибири. Для 45 % опрошенных решающим фактором выбора обучения в Байкальском государственном университете было большое количество бюджетных мест. Выбор вуза по причине высокого уровня квалификации преподавательского состава был осуществлен 35 % респондентов. Для 21 % респондентов значимый фактор выбора места обучения – хорошая оснащенность техническими средствами для передачи знаний (проекторы, интерактивные доски и т.п.). Двое респондентов назвали причиной выбора места обучения – внешний вид университета (красоту зданий). Один человек «почувствовал себя на своем месте» на Дне открытых дверей.

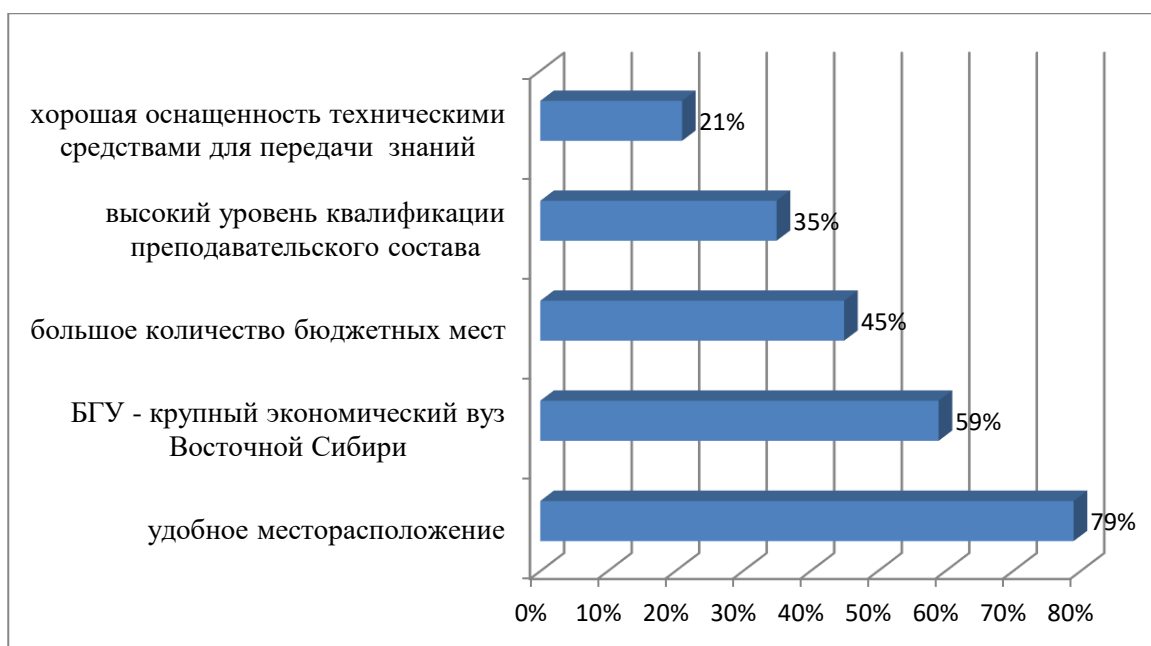


Рис. 1. Основные причины выбора Байкальского государственного университета

Информационные источники для получения данных о программе бакалавриата «Управление персоналом» в Байкальском государственном университете были названы следующие: сайт БГУ – выбрали 44,8 % опрошенных; день открытых дверей в БГУ – указали 24,1 % опрошенных; рассказы друзей, родителей – выбрали 17,2 % опрошенных. Меньшей популярностью пользовались варианты ответов: ярмарки вакансий в Сибэкспоцентре – указали 13,8 % опрошенных, реклама по телевидению привлекла 10,3 % респондентов, два участника опроса соревновались в олимпиаде по управлению персоналом. Варианты «сайт кафедры экономики труда и управления персоналом», «рассказывал учитель в школе» выбрали по одному респонденту. Впечатлялись рассказами в приемной комиссии о направлении обучения 10,3 % отвечающих.

Среди причин выбора направления обучения «Управление персоналом» лидируют следующие варианты ответа: данная специальность подходила к выбранным дисциплинам ЕГЭ (математика, русский, обществознание) – отметили 55,2 % опрошенных, специальность многоплановая, включает в себя изучение различных областей социологии, психологии, управления трудового права, экономики – выбрали 44,8 % респондентов. Специальность связана с общением, профессия «человек – человек» больше всего подходит для меня указывали 27,6 % опрошенных. При поступлении направление обучения «Управление персоналом» выбирали как альтернативную основному направлению обучения 24,1 % опрошенных. Основные направления обучения, куда респонденты не смогли поступить: государственное и муниципальное управление, национальная безопасность, маркетинг, экономика нефтегазового комплекса, журналистика, мировая экономика. Впечатлялись красивым названием «Управление персоналом» 13,8 % опрошенных. Выбор направления обучения для двух респондентов был указан родителями. По одному респонденту указали на следующие причины: «хотел получить официальную отсрочку от армии», «схожа со

специальностью, которую получила в колледже», «выбрала безо всякой причины», «посоветовали в приемной комиссии».

Основные факторы, влияющие на выбор программы обучения, были названы следующие: востребованность на рынке труда выпускников данной специальности выбрали 34,5 %, престиж направления обучения указали 31 % опрошенных, возможность карьерного роста отметили 37,9 % опрошенных, выбор осуществляла спонтанно, никакие факторы не учитывала – указали 31 % опрошенных.

Небольшой удельный вес отвечающих выбирали направление обучения рассматривая факторы: положительный имидж в обществе профессии кадровика, менеджера по персоналу 10,3 % респондентов, уровень заработной платы специалистов в области управления персоналом 10,3 % опрошенных. Учебный план при выборе направления обучения учитывался всего одним респондентом.

На рис. 2 представлены факторы, способствующие формированию положительного имиджа научно-педагогических кадров.

В ходе исследования было выяснено, что у 93 % респондентов сформировался о научно-педагогических кадрах кафедры экономики труда и управления персоналом скорее положительный имидж. Факторы, способствующие формированию положительного имиджа: доброжелательность указали 86,2 % респондентов, готовность помочь студентам выбрали 75,7 % респондентов. Высокий профессиональный уровень отмечают 69 % респондентов, общительность 41,4 % респондентов. По мнению 51,7 % респондентов увлеченность влияет на формирование положительного имиджа. Устраивает и качество получаемой от педагога информации (уникальность, полнота, своевременность, стройность и простота изложения) 48,3 % респондентов выбрали этот вариант ответа.

Чуть меньшее количество отвечающих (24 % от общего числа респондентов) выбрало такие варианты как: объективность в оценке знаний и наличие учебных пособий, УМК и других учебно-методической литературы по предметам направления обучения. В варианте другое один респондент указал, что опыт преподавателей практиков способствовал формированию положительного имиджа научно-педагогических кадров кафедры экономики труда и управления персоналом.

Отвечающие отметили и проблемы: 76 % респондентов указали на высокую теоретизацию знаний, малое количество практических примеров, тренингов, экскурсий в отделы управления персоналом предприятий и организаций. Доля респондентов среди опрошенных указавших, что совпадает информация по дисциплинам направления обучения, составляет 28 %. В качестве отрицательных личностных качеств педагогов один респондент указал «много необъективности». Невысокую публикационную активность отметили 10 % отвечающих. В вариантах другое были названы следующие негативные характеристики: «чтение с листка лекционного материала», «незаинтересованность педагога в посещении его лекций и семинаров», а также «представление разной несовпадающей информации об объекте изучения». Проблем, формирующих отрицательный имидж, не наблюдали 21 % респондентов.

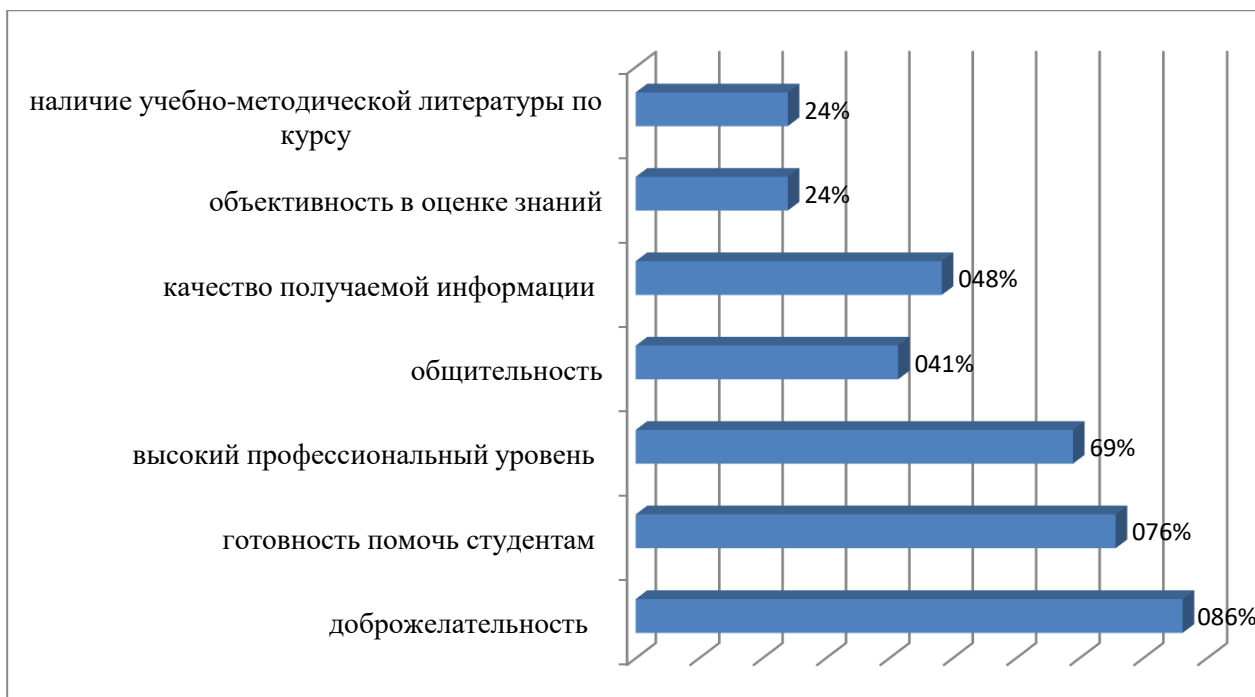


Рис. 2. Факторы, способствующие формированию положительного имиджа научно-педагогических кадров

Факторы, способствующие формированию положительного имиджа студента направления обучения «Управление персоналом»: 76 % респондентов, указали навыки командной работы, навыки общения и сотрудничества. Способность находить нестандартные решения выбрали 62 % отвечающих. Были названы следующие положительные качества студента: широкий кругозор и обучаемость выбрали 45 % респондентов, мобильность указали 38 % респондентов, самостоятельность отметили 24 % отвечающих, адекватная оценка себя и своих возможностей выбрали 21 % респондентов, хороший уровень профессиональной подготовки был отмечен 17 % респондентов.

Основными проблемами в обучении студентов по программе бакалавриата «Управление персоналом» были названы: отсутствие необходимой практической подготовки 55 % респондентов. Равное количество отвечающих (28 %) выбрали варианты: неготовность выпускника к интенсивному труду, отсутствие трудовых навыков.

В результате опроса были выделены конкурентные преимущества Байкальского государственного университета, основанные на материальных и кадровых ресурсах. Должной оценки у респондентов не получили социальный, маркетинговый и управленческий потенциал регионального вуза.

Региональные вузы вносят существенный вклад в развитие региональных экономик, реализуя ключевые компоненты своей детальности: образовательный, научный, инновационный, культурный и предпринимательский. Заказчики высшей школы региональный бизнес, власть и гражданское общество заинтересованы в повышении конкурентоспособности регионального вуза. Регулярные исследования потребностей заказчиков высшей школы способствуют разработке эффективной маркетинговой политики образовательного учреждения и как следствие повышение конкурентоспособности вуза.

### Список использованной литературы

1. Воронцова Е.Г. Взаимосвязь представлений о самооффективности с мотивацией достижения успеха у юношей и девушек, обучающихся на психологическом и юридическом направлениях обучения в ВУЗе [Электронный ресурс] / Е.Г. Воронцова // *Baikal Research Journal* (электронный журнал). – 2019. – Т. 10, № 1. – Режим доступа: <http://brj-bguer.ru/reader/article.aspx?id=22698>.
2. Воронцова Е.Г. Исследование особенностей психологической готовности к профессиональной деятельности личности в образовательном пространстве ВУЗа [Электронный ресурс] / Е.Г. Воронцова // *Baikal Research Journal* (электронный журнал). – 2018. – Т. 9, № 3. – Режим доступа: <http://brj-bguer.ru/reader/article.aspx?id=22230>.
3. Глызина В.Е. К вопросу о личностном росте студентов в процессе обучения в вузе / В.Е. Глызина, Н.Е. Горская // *Письма в Эмиссия. Оффлайн: электронный научный журнал*. – 2018. – № 3. – С. 2596.
4. Музычук Т.Л. Образовательная мобильность студентов региональных вузов России / Т.Л. Музычук, И.В. Анохов, В.А. Зыкова // *Вестник Удмуртского университета. Сер.: Экономика и право*. – 2018. – № 4. – С. 472–482.
5. Озерникова Т.Г. Кадровые риски российских университетов / Т.Г. Озерникова // *Труд и социальные отношения*. – 2018. – № 3. – С. 81–92.
6. Озерникова Т.Г. Кадровый потенциал высшей школы: некоторые проблемы внедрения профессионального стандарта педагога / Т.Г. Озерникова // *Активизация интеллектуального и ресурсного потенциала регионов: новые вызовы для менеджмента компаний*. – 2017. – С. 197–203.
7. Цэцэгмаа Цогбадрахын Сравнительные подходы к изучению ценностей и жизненных ориентиров российской и монгольской молодежи / Цэцэгмаа Цогбадрахын, С.А. Инкижинова // *Евроазиатское сотрудничество : материалы междунар. науч.-практ. конф.* – Иркутск : Изд-во БГУ, 2017. – С. 334–342.

### Информация об авторе

*Ганаза Ольга Владимировна* – старший преподаватель, кафедра государственного управления и управления человеческими ресурсами, Байкальский государственный университет, г. Иркутск; e-mail: [ganaza-ov@mail.ru](mailto:ganaza-ov@mail.ru).

### Author

*Ganaza Olga Vladimirovna* – senior lecturer, Department of Public Administration and Human Resources Management, Baikal State University, Irkutsk; e-mail: [ganaza-ov@mail.ru](mailto:ganaza-ov@mail.ru).