

И. Н. Решетников

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВУЗА И РАБОТОДАТЕЛЯ

В статье с привлечением обширного эмпирического материала анализируются проблемы взаимосвязи вузов и работодателей в новых рыночных условиях, факторы и модели карьерного роста выпускников, трудовой занятости старшекурсников, профессиональных ожиданий абитуриентов, задачи, стоящие перед вузами в области налаживания продуктивного взаимодействия с работодателями.

Ключевые слова: трудовая занятость выпускников вузов, запросы рынка труда, задачи высшей школы.

I. N. Reshetnikov

ACTUAL PROBLEMS OF INTERACTION OF HIGHER EDUCATION INSTITUTION AND EMPLOYER

Problems of interrelation of higher education institutions and employers in new market conditions, factors and models of graduates' career growth, employment of undergraduates, professional expectations of entrants, problems that higher education is facing in the field of adjustment of productive interaction with employers are analyzed in the article based on extensive empirical material.

Keywords: employment of graduates of higher education institutions, labour market requirements, higher education goals.

В современных условиях все более актуальными становятся проблемы трудоустройства выпускников вузов, наиболее полной реализации их профессионального и личностного потенциала. Молодые специалисты, выходящие на рынок труда после окончания учебных заведений, неизбежно сталкиваются с различными сложностями.

Раньше, когда мы были уверены в своем будущем и могли планировать карьеру на несколько лет вперед, когда существовало государственное распределение выпускников, у бывших студентов не возникали те проблемы, связанные с трудоустройством, которые нынешние молодые специалисты смогли почувствовать на себе в полном объеме. В советское время так или иначе работала триада: образовательное учреждение – готовящийся специалист – рынок труда. Взаимодействие вузов с предприятиями было тесным, активным. Сам работник не играл практически никакой роли в системе – все решения принимались за него. При этом стартовая ситуация специалистов – и финансовая, и социальная – была более или менее одинаковой, различие заключалось преимущественно в отношении к выбранной специальности.

Послевузовское распределение – это модель, где профессиональное становление специалиста, его адаптация к рынку труда определялись практически без учета профессиональных планов и предпочтений самого человека. По мнению ректора Новосибирского государственного технического университета (НГТУ), председателя совета ректоров вузов Новосибирской области Николая Пустового, система распределения не была полностью эффективной: «Хорошие места занимались, с плохих сбегали, но никого это сильно не волновало».

Сегодня на рынке продается все, в том числе и знания, полученные в высших учебных заведениях. У выпускника третьего тысячелетия, в отличие от студентов

70–80-х гг. прошлого века, есть как неоспоримые преимущества, так и очевидные проблемы. Получаемое высшее образование при правильном подходе необходимо рассматривать как долгосрочные инвестиции.

Интерес к карьере среди молодых специалистов возрастает с каждым годом. Во-первых, карьера – это профессиональный багаж каждого человека, личный капитал, накопленный через обучение, наставничество и трудовую деятельность. Во-вторых, карьера – один из признанных показателей успешности человека и меры его реализации в профессии и в обществе. В-третьих, успешная карьера выпускников делает успешными вуз в глазах общественности и работодателей, что привлекает абитуриентов.

Оценка важности различных факторов для карьеры

По мнению потенциальных работодателей, наиболее значимым для карьеры молодого специалиста является его первое высшее образование, именно на это в первую очередь обращает внимание работодатель. Также важен опыт работы, полученный выпускником как во время обучения, так и после окончания вуза. Надо сказать, что значимость опыта работы растет с каждым годом: это подтверждает выявленная тенденция к более раннему трудоустройству, проявляющаяся в последнее время (все чаще первый опыт работы появляется у студентов уже на 3 курсе).

Личностные характеристики выпускника сложнее поддаются диагностике, но оказываются важнейшим фактором, который определяет карьеру специалиста в дальнейшем как внутри одной организации, так и в целом на рынке труда.

Наличие у молодого специалиста опыта профессиональных стажировок и прохождения различных квалификационных курсов рассматривается как несомненное преимущество.

Мнения потенциальных работодателей по поводу важности связей и знакомств на рынке труда неоднозначны. С точки зрения долгосрочной перспективы и стратегии построения карьеры, они не столь важны, как другие качества.

Важность различных характеристик для построения карьеры

Характеристика	Коэффициент важности (чем меньше, тем выше важность)	
	Потенциальные работодатели	Оценка выпускников
Базовое высшее образование	2,2	2,1
Опыт работы	2,3	3,4
Личностные характеристики / качества характера	2,7	4,3
Знание иностранных языков	4,4	4,3
Профессиональные стажировки / повышение квалификации	5,2	6,4
Наличие связей / знакомств	6,1	4,7
Дополнительное образование / второе высшее	6,2	6,0
Ученая степень	8,3	6,7

Позиция выпускников вузов по поводу важности различных характеристик для карьеры по некоторым пунктам отличается от мнения потенциальных работодателей. Например, недооцененными выпускниками являются личностные характеристики, опыт работы, профессиональные стажировки. В то же время наличие связей и знакомств на рынке труда молодые специалисты считают более важным параметром, нежели эксперты. Также выпускники больше значимости придают всему, что связано с дополнительным образованием (второе высшее, ученая степень).

Как решить проблему занятости на старших курсах?

Существует несколько путей решения этого вопроса.

Первый – это самостоятельный поиск работы. Что нужно сделать студенту для того, чтобы его пригласили на работу в компанию? Прежде всего, необходимо составить грамотное резюме, в котором подробно осветить все вопросы, связанные с трудовой деятельностью.

Второй способ, которым могут воспользоваться студенты, – обращение в службу занятости вуза или агентства, которые занимаются специальными программами по трудоустройству выпускников.

Третий вариант для соискателей-студентов – ярмарки вакансий или Дни карьеры. Эти мероприятия в значительной степени способствуют налаживанию контактов выпускников с работодателями и впоследствии приводят к повышению престижности вуза и работодателя. Кроме того, прямое взаимодействие вуза и работодателя помогает первому оценить перспективность дальнейшей подготовки тех или иных специалистов и своевременно вносить коррективы в планы набора абитуриентов на различные специальности.

Обращение в кадровые агентства в большинстве случаев не приносит результата, так как большинство резюме, присланных им молодыми специалистами, остаются без отклика. Этот факт объясняется тем, что большинство агентств не специализируются на подборе молодых специалистов, и резюме выпускников находятся в тех же папках, что и резюме людей без опыта работы. Низкий спрос на выпускников объясняется не только отсутствием опыта, но еще и тем, что многие российские компании не имеют технологий работы с молодыми специалистами, а кадровые агентства не предоставляют подобного рода услуг.

Среди способов поиска работы можно также назвать личные связи и деловые контакты, а также трудоустройство через знакомых и друзей, которые могут порекомендовать студента потенциальному работодателю.

Оценка важности характеристик, значимых при выборе вуза

В ходе опроса выпускников респондентам было предложено оценить по 5-балльной шкале, насколько важны различные характеристики при выборе вуза для обучения. Практически все предложенные параметры были признаны достаточно важными. Но в первую очередь все признавали, что главная задача вуза – обеспечивать высокий уровень специальных знаний выпускников по профессии. Также наиболее значимыми оказались такие показатели, как способность диплома котироваться на рынке труда и возможность трудоустройства по окончании вуза на работу с достойным уровнем оплаты труда.

Характеристика	Оценка важности	Оценка удовлетворенности	Коэффициент удовлетворенности
1. Вуз должен обеспечивать высокий уровень специальных знаний выпускников по профессии	4,7	4,5	-0,2
2. Выпускники вуза должны обладать глубокими фундаментальными знаниями, иметь высокий уровень общеобразовательной подготовки	4,5	4,4	-0,1
3. Во время обучения необходимо обеспечивать студентов навыками и профессиональным опытом, необходимыми для дальнейшего трудоустройства и построения карьеры	4,2	3,5	-0,7
4. Диплом вуза должен котироваться на рынке труда	4,6	4,2	-0,4
5. После окончания вуза должна быть возможность устроиться на работу с достойным уровнем оплаты труда	4,6	3,9	-0,7
6. Большим преимуществом является приобретение полезных знакомств и связей во время обучения в вузе	4,3	3,6	-0,7

Выпускниками предъявляются претензии к тому, что вузы не обеспечивают студентов навыками и профессиональным опытом, необходимыми для дальнейшего трудоустройства и построения карьеры. Многие выпускники вузов не смогли приобрести полезные знакомства и связи, на которые рассчитывали в ходе обучения.

В большей степени выпускники различных вузов удовлетворены уровнем фундаментальных знаний, общеобразовательной подготовкой, полученной в ходе обучения.

Выпускники вузов с годами повышают значимость для карьеры фактора «образование», однако уровень удовлетворенности своим образованием падает.

Основные проблемы/недостатки, выявляемые работодателями при подборе молодых специалистов

Основная проблема молодых специалистов, по мнению работодателей и представителей кадровых агентств, – недостаток опыта работы и связанная с этим нехватка практических знаний. Многие вузы ориентированы на академический подход в обучении студентов. Студенческая практика чаще всего является формальной и неэффективной, не дающей представления о том, что ждет выпускника на работе после окончания вуза.

Многие программы, преподаваемые в вузах, на сегодняшний день основательно устарели и не имеют отношения к потребностям рынка труда. Поэтому во многих организациях приходится обучать молодых специалистов заново. Решение этой проблемы может заключаться, по мнению экспертов, во введении в программы обучения спецкурсов, проводимых преподавателями-практиками, в том числе представителями работодателей.

Несмотря на многочисленные недостатки, менее 20 % из них негативно отзывались об уровне российского высшего образования в целом. Остальные сходились во мнении, что основное значение в подготовке специалиста имеют его личностные характеристики и стремление достигать поставленные цели. В ближайшие 2–3 года после окончания вуза способные и целеустремленные выпускники могут стать полноценными и востребованными профессионалами в своей сфере, обладая тем багажом базовых знаний, который

был получен в вузе, и навыками работы, приобретенными после его окончания. Наиболее активные участники рынка труда самостоятельно ликвидируют нехватку знаний путем получения дополнительного образования (окончания курсов, стажировок и пр.).

По признанию экспертов, многих моментов адаптационного периода можно было бы избежать, если бы выпускники имели возможность во время обучения стажироваться в тех организациях, в которые после приходят работать.

Показатели успешной карьеры в представлении выпускников вузов

На вопрос о том, что позволяет считать трудовую жизнь и карьеру человека успешной, мнения опрошенных разделились. Респондентам было предложено выбрать три определяющих параметра. Наиболее популярным оказалось суждение, что специалист должен получать за свою работу большую заработную плату, иметь от работы высокие доходы. Это подтверждает мнение тех, кто считает зарплату главным мотивационным фактором для специалиста.

На втором месте, с небольшим отрывом, оказалось мнение, что главное – это работать по профессии, которая соответствует способностям, знаниям и умениям. Иными словами, каждый специалист должен находиться на своем месте. Здесь возникает проблема профориентации, которая практически не решается в настоящий момент ни при поступлении абитуриента в вуз, ни в ходе его обучения.

Достаточно популярным оказался ответ, что каждый человек должен получать удовольствие от работы, занимается делом, которое ему нравится, соответствует интересам и увлечениям. Три перечисленных компонента, по сути, в сумме являются представлением молодого специалиста об идеальном месте трудоустройства: хорошая зарплата, и работа, которая хорошо удается и приносит удовольствие.

Как сотрудничать с работодателями?

Наименее четко прописаны отношения с работодателями у вузов и подразделений, выпускающих специалистов гуманитарной направленности, предложение которых сегодня на рынке труда достаточно велико. А к вузам, занимающимся преимущественно подготовкой специалистов технической направленности, работодатели проявляют уже вполне определенный интерес. Поэтому появилась необходимость для вуза и работодателя делать шаги навстречу друг другу в долгосрочной перспективе, поскольку мотивация для этого есть с обеих сторон: учреждение обеспечивает себя кадрами, а вузы – работой. На сегодняшний день уже найдена форма документального закрепления этой взаимной заинтересованности – договор о целевой контрактной подготовке специалистов, в рамках которого работодатель уже с первого курса оплачивает обучение студента в вузе, который, в свою очередь, после окончания обязуется в течение определенного срока работать в данном учреждении.

Целевой набор – одна из эффективных форм взаимодействия вуза, выпускника и работодателя, потому что заведомо подписан контракт, и каждый знает правила игры, т. е. осознает свои права и ответственность. Отличие от старой системы заключается в том, что если раньше молодой специалист требовать ничего не мог, то сейчас, когда взаимодействие прописано в договоре, он вправе смотреть, что предлагается работодателем. У него есть свобода выбора.

Взаимодействие вуза и работодателя может носить весьма тесный взаимопроникающий характер, который выражается в участии организации непосредственно в подготовке студентов.

Все это должно дополняться наличием в вузе собственной службы по трудоустройству, которая взаимодействовала бы с предприятиями и властными структурами. Важно, чтобы образовательные учреждения участвовали в трудоустройстве своих выпускников, следили впоследствии за ходом их карьеры и жизни.

Как правило, задачей данных служб является предоставление выпускникам информации о вакансиях учреждений, готовых принять сотрудников без опыта работы. Вместе с тем вузовские Центры карьеры, Центры трудоустройства призваны помочь молодежи адаптироваться на современном рынке труда, полном парадоксов и проблем. Причем важным акцентом в этой работе является технология сопровождения карьеры, а не выполнение отдельных мероприятий по трудоустройству. Как показывает практика, услуги таких Центров очень актуальны, поскольку существует «зазор» между системой вузовского образования с одной стороны и реалиям социально-экономических отношений в обществе и современными профессиональными требованиями рынка – с другой. Сама жизнь подсказывает, что вузам необходимо создавать и развивать Центры карьеры как места, где оказывается полноценная психологическая, информационная, юридическая помощь, где выстраивается деловое сотрудничество между вузом, соискателем и работодателем.

Одним из основных элементов, определяющих качество образования в вузе, является выпускник с базовыми знаниями, навыками и умениями. Значит, и работодатель должен знать, какой именно специалист ему необходим.

Наличие системы качества предполагает разработку комплексной методики оценки рынка труда, которая включает в себя следующие элементы:

1. Оценка спроса на рынке труда.
2. Оценка текущей и перспективной потребности региона в специалистах.
3. Оценка соответствия системы подготовки кадров в качественном и количественном аспектах потребностям рынка труда.

Однако, к сожалению, не все выпускники хотят идти на вакансии, предлагаемые вузом. Видимо, по мнению студентов, они не достаточно высокооплачиваемые или престижные. Студенты зачастую отказываются от предоставляемой работы, не зная ситуацию на рынке труда.

Требования к подготовке специалистов в высших учебных заведениях должны определяться, прежде всего, профессиональными сообществами работодателей, что позволит выпускникам быть востребованными и конкурентоспособными на рынке труда. Практикоориентированное образование в высшей профессиональной школе невозможно без социального партнерства со сферой труда, без установления связи обучения студентов с предприятиями, на которых им предстоит работать. Именно такой механизм взаимодействия позволит преодолеть относительную изоляцию подготовки кадров от их использования, качественные и количественные различия между спросом и предложением на рынке труда.

Современный работодатель заинтересован в таком работнике, который:

- 1) умеет думать самостоятельно и решать разнообразные проблемы;
- 2) обладает критическим и творческим мышлением;
- 3) владеет богатым словарным запасом.

Кроме того, специалист, живущий и работающий в современном обществе, должен обладать определенными качествами личности, в частности:

- 1) гибко адаптироваться в меняющихся жизненных ситуациях, самостоятельно приобретать знания, умело применять их на практике для решения разнообразных проблем;

2) самостоятельно критически мыслить, видеть возникающие в реальном мире трудности и находить пути рационального их преодоления, используя современные технологии;

3) четко осознавать, где и каким образом приобретенные им знания могут быть применены в окружающей действительности;

4) быть способным генерировать новые идеи, творчески мыслить;

5) грамотно работать с информацией;

6) быть коммуникабельным, контактным в различных социальных группах, уметь работать сообща в разных областях, предотвращая конфликтные ситуации или умело выходя из них;

7) самостоятельно трудиться над развитием собственной нравственности, интеллекта, культурного уровня.

«Процесс интеграции вузов и предприятий диктуется рынком», – отмечает Лев Коршунов, ректор Алтайского государственного технического университета. В силу того, что государство ушло от государственного заказа на подготовку специалистов, процесс набора студентов превращается, образно говоря, в забрасывание невода и вылов определенного количества абитуриентов. В большинстве случаев молодые люди, поступая в вуз, плохо себе представляют, востребованы их будущие специальности или нет. Вузы, чтобы элементарно выжить, вынуждены брать всех подряд, кто проходит зачисление по формальным критериям.

Исходя из этого, постепенно к руководству вузов приходит понимание того, что государственная система формирования кадров разрушена. На мой взгляд, предельно ясно, что если мы будем выпускать специалистов, совершенно невостребованных на рынке, теоретически это может привести к созданию ряда негативных моментов для высшего образования вообще и для нашего вуза в частности. Во-первых, к социальному взрыву в родительской среде (семья порой отдает последние средства, берет кредиты, чтобы обеспечить детям образование). Во-вторых, это может нанести огромный урон имиджу университета, выпускники которого не могут найти себе работу в силу невостребованности специальности на рынке.

В этих условиях на первый план выходят маркетинговые стратегии развития вуза в рыночных условиях. Маркетинг определяет, какие специальности будут востребованы в ближайшей и более отдаленной перспективе. Исходя из потребностей и будет в дальнейшем формироваться маркетинговая политика вуза по выпуску специалистов, востребованных на рынке.

Взаимодействие вузов с работодателями

Качество деятельности вуза и его конкурентоспособность, с точки зрения современного менеджмента, определяются, с одной стороны, соответствием стандартам, с другой стороны, степенью удовлетворения потребителей и других заинтересованных сторон.

Существуют многочисленные противоречия между интересами работодателей и образовательных учреждений, что определяет необходимость поиска новых методов их разрешения и путей установления взаимовыгодного сотрудничества.

К традиционно используемым вузами способам взаимодействия можно отнести следующие:

- опросы работодателей по выяснению потребности в специалистах и структуры их компетентностей;

- дискуссии в рамках совместных мероприятий – конференций, круглых столов, деловых встреч;

- организация практик студентов;
- встречи представителей работодателей со студентами;
- трудоустройство выпускников;
- анализ отзывов на выпускников;
- целевая подготовка специалистов;
- проведение совместных исследований;
- волонтерская деятельность студентов;
- реализация программ дополнительного профессионального образования;
- выполнение вузами в интересах работодателей договорных работ.

В последние годы появились более серьезные организационные формы взаимодействия, которые нацелены на долгосрочное сотрудничество. Например, создаются научные лаборатории и даже кафедры в интересах определенных работодателей, часто имеющие совместное финансирование.

Конечно, выбор форм сотрудничества определяется конкретными условиями и, прежде всего, характеристикой кадрового потенциала вуза, структурой образовательных программ и особенностями географического расположения. Однако современные коммуникационные технологии позволяют значительно расширить существующие возможности, организовывать сетевые проекты, в том числе с участием нескольких вузов и организаций.

К новым формам сотрудничества следует также отнести университетские комплексы, включающие вуз, отдельные предприятия, научные и общественные организации, представителей власти, которые осуществляют планомерную совместную деятельность на долгосрочной основе. Необходим поиск новых форм сотрудничества с бизнесом и социальной сферой.

Прежде всего, это новые партнерские отношения университета с профессиональными объединениями и ассоциациями, участие в которых позволяет своевременно выявлять и оперативно решать различные общие проблемы, привлекать представителей бизнеса и общественного сектора к участию в экспертизе образовательных программ, научных и инновационных проектов, значительно расширить формы осуществления совместной деятельности, включающие конкретные мероприятия и работы.

Примером сопровождения карьеры выпускников является Ассоциация выпускников университета и ее отделения на факультетах. Ассоциация позволяет реализовать обратную связь с выпускниками, поддерживать базу данных контактов выпускников, проводить исследования о трудоустройстве и уровне зарплат, предлагать выпускникам программы повышения квалификации, тренинги и консультации по различным профессиональным вопросам и т. д. В рамках ассоциации ведется страничка выпускников в Интернете, где организован форум по актуальным вопросам, содержатся необходимые ссылки.

Работодатели готовы активно сотрудничать с вузами по следующим вопросам: организация практики студентов, формирование тематики выпускных квалификационных работ и повышение квалификации персонала предприятий.

Только совместные, скоординированные действия вузов и работодателей в долгосрочной перспективе могут принести ощутимую пользу всем заинтересованным сторонам. Сопровождение карьеры выпускников – это не только устойчивая обратная связь вуза с рынком труда, но и стратегически важная взаимовыгодная деятельность по развитию высшего профессионального образования в интересах конкретных предприятий и общества в целом.

Ответственность за поиск и получение работы самих выпускников вузов

Многие выпускники считают, что самый главный их недостаток при трудоустройстве – это отсутствие опыта работы. Но в современных условиях помимо профессиональных знаний и навыков большую роль играют и личностные качества выпускника, его навыки самопрезентации, активность его позиции на рынке труда. Анализ показывает, что неспособность выпускников к самомаркетингу существенным образом влияет на результаты процесса трудоустройства.

Специфика выпускников как субъектов рынка труда в том, что огромную роль в их становлении, вхождении на рынок труда играет социально-психологический фактор, проявляющийся в следующих характеристиках:

- 1) отсутствие видения собственных целей при выборе работы;
- 2) низкая сформированность мотивационной сферы;
- 3) неумение распорядиться имеющимися личностными ресурсами;
- 4) неадекватный уровень притязаний;
- 5) отсутствие знаний требований рынка труда;
- 6) негативное отношение к требованиям рынка труда;
- 7) отсутствие навыков поведения на рынке труда, в первую очередь самопрезентации, составления резюме и прохождения собеседований.

Анализ результатов трудоустройства выпускников показывает, что те из них, кто хорошо знает и понимает, что требуется на рынке труда, обладают большей конкурентоспособностью, чем те, у кого нет четкой цели и требований к искомой работе. Поэтому важно в ходе обучения добиться от выпускника принятия мысли, что все начинается с постановки целей, и научить его ставить их, в том числе карьерные.

Не следует забывать, что одним из самых мощных средств самомаркетинга на рынке труда является резюме, а для выпускников актуальной формой самопрезентации может быть еще и портфолио. Если с понятием «резюме» знакомы практически все и воспринимают его как неотъемлемый элемент самопрезентации, то о портфолио выпускники вузов практически ничего не знают. Это набор документов, презентующих выпускника для потенциального работодателя.

Важно отметить, что выпускники вузов мало информированы о возможных каналах поиска работы и зачастую ведут себя пассивно.