

Екомасов В.В.

начальник управления по работе с персоналом
ОАО «Агентство «РОСПЕЧАТЬ»

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 все 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.

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 прошлого века есть как неоспоримые преимущества, так и очевидные проблемы. Получаемое высшее образование при правильном подходе необходимо рассматривать, как долгосрочные инвестиции, а они требуют взвешенного подхода к решению выпускниками ряда вопросов, на которые попробуем вместе найти ответы.

I. Куда пойти учиться?

На этот вопрос в сегодняшних условиях можно ответить — куда хотите. Для некоторых эта проблема решена, но остается главная — правильность выбора. Возникновение этого вопроса связано с недостаточной профессиональной ориентированностью абитуриентов — молодые люди, выбирая вуз, не совсем четко представляют, где в дальнейшем они могут применить полученные знания. Как правило, при выборе учебного заведения выпускники школ руководствуются следующими факторами (исключая династические и определенные призванием):

наличием друзей, которые учатся в данном учебном заведении;

осведомленностью о преимуществах, которые может предложить то или иное учебное заведение;

территориальным расположением относительно места жительства (одни руководствуются соображениями приближенности к месту жительства, другие, наоборот, стремятся удалиться от родителей и стать абсолютно самостоятельными; для регионов возможна ситуация, оставшаяся от социалистической экономики, когда город строился под градообразующее предприятие, и в нем есть один или два профильных вуза (филиалы учебных заведений), ориентированные на выпускников местных школ;

наличием средств на получение платного образования (многие студенты выбирают институт, исходя из финансовых возможностей родителей).

Увы, это реалии нашего времени, и именно перечисленные факторы зачастую возглавляют перечень основных ориентиров будущего студента и отодвигают главную цель поступления в тот или иной вуз — изучение дела, которому он намерен посвятить всю свою жизнь.

Поступление в вуз должно начинаться с определения специальности. Например, выпускник школы решил, что он хочет быть экономистом. Получить эту специальность он может в десятке, сотне образовательных учреждений. По какому же пути идти?

Прежде всего не стоит ограничиваться только элитными государственными вузами. Во-первых, потому, что преподаватели старейших государственных институтов, университетов и академий нередко осуществляют педагогическую деятельность в разных учебных заведениях, во-вторых, престижность государственно го диплома, полученного не знаниями, а иными способами, нередко теряется при первом приближении молодого специалиста к его рабочему месту и знакомстве с его рабочей функцией, а в-третьих, потому, что только незначительный процент работодателей в числе предпочтений называет диплом конкретного образовательного учреждения. Чаще всего организацию интересуется, государственный или коммерческий вуз заканчивал соискатель, и, естественно, предпочтение отдается первому. Однако в последнее время наметилась тенденция выравнивания спроса на специалистов государственных и коммерческих образовательных учреждений. При этом, работодатели тщательно анализируют рейтинги негосударственных вузов, подготавливаемых в недрах Минобразования России.

Еще одна особенность, которую необходимо учитывать при выборе высшей школы, — это различие в образовании, которое дает специализированный вуз (например, металлургического профиля) и университет. Для университетов характерна академичность знаний; выпускники их экономических факультетов являются хорошими специалистами в международной экономике, и для них не представляет труда анализ тенденций развития мировой экономики на

длительные перспективы. Как правило, такие специалисты востребованы в банковско-инвестиционной сфере. В то время как выпускник отраслевого вуза должен хорошо ориентироваться в тенденциях развития данной отрасли, и его образование носит уже специализированный характер, что может в незначительной степени ограничить возможности поиска работы в других отраслях. Но это совсем не означает, что выпускники университетов не могут работать в промышленности, а специалисты, выпускаемые отраслевыми вузами, — в банковской сфере. Что должно стать решающим фактором при выборе будущей специальности, решать, конечно же, самим абитуриентам.

II. Как в процессе обучения приобрести практический опыт?

Трудный выбор между образовательными учреждениями, наконец, сделан, и перед студентом встают еще более сложные задачи.

Дело в том, что уровень российского образования вызывает в настоящее время все больше нареканий. В отечественной системе образования появилось огромное количество направлений и нововведений, которые вызваны переходом страны на рыночные отношения. В начале 90-х годов прошлого века страна испытывала серьезный дефицит в квалифицированных менеджерах среднего и высшего звена, в квалифицированных экономистах ввиду отсутствия данного направления образования в советское время. Но и начавшие появляться как грибы после дождя факультеты менеджмента и экономики, не смогли в полной мере удовлетворить потребности новой экономики в кадрах. Это было вызвано тем, что качество российского образования было мало ориентировано на потребности предприятий, быстро переходивших на рыночные условия хозяйствования. Немаловажным фактором в этот период было неправильное восприятие работодателем высшего образования, полученного специалистом. Предполагалось, что при наличии высшего образования человек может работать на любом участке производственного процесса, у него больше производительность труда, выше способность к адаптации в новых условиях. При таком подходе профессиональные навыки и умения, уровень образования, полученные молодым человеком в период обучения, стали для работодателя теми критериями, по которым проводился первоначальный подбор кандидатов.

В процессе обучения большинство студентов вузов рассчитывают на предоставляемые высшим образованием долгосрочные выгоды. Раньше диплом высшего учебного заведения давал выпускнику уважение, престижную работу, высокую занимаемую должность. Но в последнее время «корочка» перестала быть простым пропуском в мир больших возможностей. Для того, чтобы реализовать себя в послевузовской жизни, нынешним студентам уже на первых курсах необходимо строить свою карьеру, и это касается не только полученных знаний.

Представление об идеальном молодом специалисте в настоящее время различно как у работодателей, так и у выпускников. Это связано с тем, что действующая система образования находится в процессе реформирования и в вопросах подготовки специалистов редко соответствует современным стандартам, которые предъявляют к выпускникам работодатели. Не берусь утверждать однозначно, но, на мой взгляд, необходимо уделять больше внимания профессиональной ориентации студентов уже на первом курсе вуза для того, чтобы помочь им выявить ту сферу деятельности, в которой молодой специалист может наиболее полно реализовать свои возможности. Для самих студентов это означает, что необходимо активно изучать как сам предмет обучения, так и стараться как можно больше времени уделять профессиональной подготовке.

Среди требований, предъявляемых к молодым специалистам, выделяются не только фундаментализация их знаний, но и способность к инновациям, расширению сферы деятельности, готовность к постоянному самообучению. Новые повышенные требования предъявляются работодателями к управленческому персоналу: обладание знаниями о новых технологиях, способность пользоваться сложными процедурами принятия решений, готовность к риску, коммуникативные способности, высокая степень гибкости, умение работать с различными системами мотивации, знание людей для выбора сотрудников, умение руководить людьми и т.д.

Кроме того, во многих случаях найма молодежи более привлекателен с точки зрения минимизации расходов на приобретение и потребление рабочей силы, хотя в некоторых областях, например, на управленческих позициях, просто необходим определенный опыт работы, и выпускники, не обладающие им, не могут занять соответствующее место в компании. Но вместе с позитивными факторами, влияющими на конкурентоспособность молодых специалистов, имеется ряд объективных характеристик, предопределяющих настороженное отношение к ним со стороны работодателей. К их числу можно отнести:

недостаточность или отсутствие профессионального опыта в сочетании с завышенными требованиями к условиям и оплате труда;

неопределенность трудовых и профессиональных интересов;

социальная и психологическая нестабильность и другие.

Рассмотренные выше факторы в значительной степени определяют особенности поведения молодежи в сфере занятости: высокую мобильность и динамичность, специфическую структуру ее занятости (предпочтение частного сектора экономики). Многие работодатели, в свою очередь, используют выпускников не

в соответствии с полученным образованием и квалификацией, а исходя из потребностей компании.

В последние годы заметно и резкое изменение профессиональных предпочтений молодежи при выборе отрасли. Так, если раньше молодые люди не считали привлекательной занятость в торговле и общественном питании, то сегодня названные сферы деятельности, а также бытовое обслуживание предпочитают производству и науке. Наиболее престижны для выпускников школ представляются профессии банковского служащего, менеджера, экономиста, юриста, коммерсанта. Ведущими мотивами профессионального выбора по-прежнему являются высокий уровень оплаты труда и престижность компании.

В связи с этим молодые специалисты должны развивать в себе гибкие механизмы приспособления к соответствующим изменениям на рынке труда.

III. Как решить проблему занятости на старших курсах?

Существует несколько путей решения этого вопроса. Первый — это самостоятельный поиск работы. Что необходимо 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. Это может быть и участие в краткосрочных проектах (например, в переписи населения или проведении выставки). Рассказывая о своей трудовой деятельности, необходимо не просто указать период работы (с 1 по 10 января), а подробно описать характер работы, уровень принятия управленческих решений. Также можно рассказать об итогах работы (например, описывая участие в организации выставки, указать количество новых клиентов, привлеченных лично студентом). Нет необходимости приукрашивать резюме или описывать те работы, к которым студент не имел отношения — на собеседовании все «подводные камни» откроются, и может возникнуть неприятная ситуация. Если же он принимал самое непосредственное участие и, кроме того, изучил весь процесс детально, то подробное описание успешно реализованного проекта будет нелишним. Потенциально го работодателя могут заинтересовать самые неожиданные подробности о которых студент даже не задумывается. Подготовленное резюме самостоятельно направляется во все компании, у которых имеется или же может иметься потребность в специалистах данного направления.

Вторым способом, которым могут воспользоваться студенты, — это обращение в службу занятости вуза или агентства, которые занимаются специальными программами по трудоустройству выпускников. В настоящее время можно выделить несколько основных методов работы с выпускниками, которые используют крупные российские и западные компании. По данным, которые

приводятся в обзоре рынка Graduate Recruitment в 2001—2002 гг., предоставленных проектом e-Graduate ([www. e-Graduate.ru](http://www.e-Graduate.ru)), практикуется 5 методов работы с молодыми специалистами:

Graduate Program;

программа стажировок;

проведение презентации в вузе;

участие в днях карьеры;

подбор молодых специалистов на отдельные позиции в компании.

На мой взгляд, производственная практика или стажировки могут помочь только отчасти. В нынешней ситуации возможность проходить производственную практику в тех организациях, которые представляют для студента интерес, не всегда можно реализовать. Кроме того, опасаясь последствий неправильно принятых решений, практикантам и стажерам компания чаще всего поручает несложную работу или же работу, не соответствующую получаемой специальности. Как следствие — студент уходит, так и не применив свои теоретические знания на практике. Мне не раз приходилось слышать жалобы руководства учебных заведений на большие сложности с устройством студентов на производственную практику — работодатели не стремятся обрести для себя «головную боль»: выгоды от использования знаний студентов ничтожны, а ответственность за их жизнь и здоровье, особенно на производстве, велика.

Студентам остается самостоятельно искать дополнительные возможности «проникновения» в те компании, в которых им хотелось бы работать по окончании вуза. В данной ситуации у молодых людей есть некоторые возможности профессиональной ориентации путем возможного трудоустройства в компанию на низшие позиции. Не стоит забывать, что западные компании предоставляют большие возможности профессионального роста своим сотрудникам. Есть примеры, когда сотрудники, работавшие официантами в крупной мультинациональной компании, выросли за 5—6 лет до директоров соответствующих направлений. Поэтому возможно стоит попробовать свои силы в крупных компаниях на низших должностях. Стоит отметить, что не только иностранные компании, но и российские предприятия стали обращать пристальное внимание на молодые кадры. В некоторых известных авиационных конструкторских бюро уже работают студенты последних курсов профильных вузов.

Третий вариант для соискателей-студентов — это ярмарки вакансий или дни карьеры. Обычно они приурочены к получению выпускниками дипломов и проходят под эгидой служб занятости ведущих вузов страны. Интерес работодателей к ним растет с каждым годом. Например, проводимая с 1998 года в МГУ ярмарка вакансий собирает более 3000 студентов и выпускников и других вузов г. Москвы. На днях карьеры ведущие российские и иностранные фирмы знакомят участников с работой в компании, предлагают различные формы занятости — от временной работы и стажировок до постоянной работы на элитных позициях. На таких мероприятиях, как правило, присутствует более 30 разнопрофильных компаний, а учебные заведения проводят в течение всего года большое количество семинаров, презентаций, Дней фирм и Дней карьеры с участием одной компании или нескольких однопрофильных. Кроме того, в МГУ проводятся дни факультета, например, «День Химика» или «День Математика». На таких акциях присутствуют компании, заинтересованные именно в молодых специалистах определенного профиля, а сами акции собирают как студентов, так и выпускников прошлых лет.

К сожалению, можно констатировать тот факт, что ярмарки вакансий или дни карьеры не носят постоянный характер и как следствие не способствуют развитию связей вуз—компания. Среди наиболее успешных в г. Москве, можно назвать проекты служб занятости РЭА им. Г.В. Плеханова, ФИЗТЕХа, МГУ им. М.В. Ломоносова, МАДИ, МГИМО, РХТУ, МГТУ и др. Они сами проводят мониторинг рынка и предоставляют студентам полную информацию о возможностях участия в программах крупных компаний по работе с молодыми специалистами. Службы (центры) учебных заведений, занимающиеся проблемами трудоустройства молодых специалистов, как правило, работают по трем основным направлениям:

получение информации или работа с массовой аудиторией (дни карьеры, информационные бюллетени и т.п.);

работа с конкретными фирмами и факультетами (это может быть день фирмы или факультета);

непосредственная работа с работодателем (сюда входит как поиск фирм, занимающихся трудоустройством выпускников, так и подготовка самих выпускников к собеседованию в компании).

Все перечисленные мероприятия в значительной степени способствуют налаживанию контактов выпускников с работодателями и впоследствии приводят к повышению престижности вуза и работодателя как компании, которая тщательно планирует свое будущее. 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.

Наибольшую отдачу студенты могут получать, участвуя непосредственно в Graduate Program, разрабатываемых специализированными агентствами по работе со студентами. В таких программах участвуют в основном иностранные компании, для которых это является одним из методов работы с персоналом. Они носят не случайный, а постоянный характер, имеют положительный опыт, накопленный за долгие годы, и все более широко внедряются в практику российских подразделений. Компании по работе с молодыми специалистами организуют проведение предварительного отбора студентов в соответствии с определенными требованиями, выдвигаемыми работодателями. Этот принцип положен в основу рекрутинговых мероприятий HR Gardens и проекта Top Graduate в компании Graduate.

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 специализируется 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.

IV. Что в итоге получает работодатель, принимая на работу студента?

Среди положительных моментов приема на работу студентов можно выделить следующие:

отсутствие большинства стереотипов, присущих работникам со стажем, и наличие ярко выраженного стремления к новаторству, исследовательский интерес;

социальная и профессиональная мобильность (отсутствие профессионального опыта и диплома делает молодых работников более гибкими);

умеренность требований к размеру вознаграждения, обусловленная как нематериальным интересом (удовлетворенностью работой, амбициями и т.д.), так и материальным — получить пусть даже и небольшие, но собственноручно

заработанные деньги, делающие их самостоятельными и независимыми от родителей. Кроме того, студент ожидает, что став специалистом, он получит желаемое вознаграждение в перспективе, а следовательно, пока можно согласиться и на меньшее;

более высокая лояльность молодых специалистов, «воспитанных» внутри компании, и ориентированность на ее результаты по сравнению со специалистами, имеющими опыт работы и пришедшими с рынка труда.

Наряду с положительными моментами, конечно, существует ряд недостатков, которые иногда могут перевесить все преимущества. Среди них можно отметить следующие:

студенты требуют к себе особого отношения и внимания. Кроме часто необходимого минимального до обучения, контроля на первом этапе, существует потребность в постоянной оценке процесса их работы, получаемого результата, индивидуального вклада, даже когда студент является участником общего дела;

непредсказуемость результата сотрудничества со студентами (они могут уйти к конкурентам, просто уехать из страны);

кризис окончания, когда происходит обострение проблем, связанных с новым статусом, условиями быта, когда изменяется и сама цель, требования к работе, а в отношении девушек-студентов — это еще и сложности, связанные с изменением семейного положения (появление забот о семье, рождение ребенка и т.д.);

отстраненность студента и ощущение временного положения, отсутствие идентификации себя с компанией и, как следствие, — излишняя напряженность коллектива. В отношениях с коллективом также могут наметиться негативные тенденции, если студенту оказывается особое внимание (обучение, продвижение) ;

недостаточное умение управлять собой и другими (взяв на себя слишком много, студент рискует не справиться, оставляя о себе впечатление как о безответственном работнике).

Чтобы избежать неприятных последствий при приеме на работу студентов или выпускников вузов, работодатели должны проводить довольно жесткий предварительный отбор для того, чтобы иметь правильное представление о профессиональной ориентированности, уровне подготовки и трудовом потенциале будущих работников. Для этого недостаточно просто собеседований или тестирования. Очень важно понять, как будущий сотрудник сможет влиться

в коллектив, адаптироваться, и когда он начнет приносить пользу. Важно, чтобы предприятие принимало непосредственное участие в процессе формирования практической составляющей обучения. Весь этот комплекс представляет из себя программы работы с молодыми специалистами, которые разрабатываются компаниями с учетом отраслевых и региональных особенностей. В состав таких программ включаются:

тестирование;

изучение резюме и анкет;

проведение деловых игр;

решение ситуационных задач;

составление планов практического обучения студентов и стажировок выпускников.

Они могут быть реализованы как службой персонала компании (при наличии подготовленных сотрудников), так и силами агентств, занимающихся трудоустройством молодых специалистов (при наличии у агентств достаточного опыта).

В настоящее время имеются примеры успешного совместного сотрудничества в этой области молодых российских проектов в области Graduate Recruitment и российских подразделений крупных мульти национальных корпораций. Появляются уже российские компании, которые могут принять студента на перспективу, но в случае, если этот студент уже сейчас способен давать реальные результаты.

Что же в результате таких программ получает студент? Первое и самое значительное — это опыт работы, взаимоотношений в трудовом коллективе, умение взаимодействовать с коллегами по работе, представление о принципах работы организации. Следующее немаловажное преимущество — информация и навыки работы с ней, которые помогают в дальнейшей трудовой деятельности. Еще один положительный момент — добавление новой позиции в резюме. И в последнюю очередь я бы назвал деньги, потому что, как правило, на большие зарплаты студенты и выпускники рассчитывать не могут. К сожалению, даже при значительном увеличении связей компаний и учебных заведений спрос на рынке молодых специалистов растет очень медленно, и связано это с тем, что программы содействия трудоустройству студентов, отношения компаний с вузами, уровень профессиональной подготовки в вузах все еще остаются на низком уровне.

В заключение могу сказать, что успехов в поиске работы в динамичной среде может добиться только тот, кто открыт к изменениям, коммуникабелен, развил в себе способность к постоянному обучению и переобучению. Молодым специалистам требуются значительные знания в смежных отраслях, дополнительное образование, умение быстро адаптироваться в быстроизменяющихся обстоятельствах.