

# Трудоустройство выпускников: проблемы, решения, перспективы

Родители нынешних студентов еще застали времена, когда выпускнику вуза не было особой нужды беспокоиться о своей дальнейшей судьбе. Вопрос о распределении на работу решался тогда на государственном уровне. Все шло по плану.

Теперь в условиях рыночной экономики на блядечке с голубой каемочкой приглашение на работу накануне выпускного бала вам не поднесут. Впрочем, вовсе на произвол судьбы и сейчас студенты не брошены. И это понятно. С одной стороны, вузам небезразлично, куда пойдут с приобретенным багажом знаний их питомцы. А с другой, работодатели ведь тоже имеют свой интерес, то есть потребность в молодых образованных кадрах.

Об этом как раз и шел разговор на очередном заседании «круглого стола», которое прошло на днях в ЯФ МЭСИ (Ярославском филиале Московского государственного университета экономики, статистики и информатики). За одним столом сидели представители ярославских вузов, производственных и торговых предприятий, студенты. Тема одна: как повысить эффективность трудоустройства выпускников. Форма беседы – дискуссионная.

Представитель ярославского городского молодежного центра Елена Погожих перед началом выступления показала «Регистрационную карту студента», где указаны ФИО, адрес, место учебы и предпочитаемое место работы.

– Наш центр – своего рода посредник, – сказала Елена. – Как только появляется рабочее место, мы сообщаем об этом студенту. Тот идет к работодателю и договаривается о подработке в удобное для обеих сторон время. У нас хорошие контакты с департаментом городского хозяйства, отделами внутренних дел, военкоматами. Обращаются к нам и подростки. Их удается устроить до ста человек в месяц.

Опыт работы центра занятости «Исток» государственного имени Демидова поделилась ведущий психолог этого вуза Анастасия Матвеева:

– Центру четыре года. В его составе – психолог, документовед, программист. Центр провел четыре ярмарки вакансий. О них же сообщают материалы стендов, которые имеются на каждом факультете. Вакансии есть и на сайте «Истока», где содержатся около трехсот активных резюме.

Менеджера по персоналу ООО «Объединение «Ярославские краски» Ольгу Костину смутило то, что на сайте не обозначены адреса и телефоны как соискателей, так и работодателей.

– То, что вы замкнули эти сведения на себе, не совсем удобно, – говорит Костина. – Утрачивается оперативность. Порой нам срочно нужен работник, а с центром связаться не удается.

Было и такое мнение: – В данном случае, видимо, анонимность диктуется этическими соображениями, а не стремлением подчеркнуть значимость самого центра.

Задачу трудоустройства выпускников кадровое агентство «Диалог», которое возглавляет Ирина Трофимова, решает на территории 15 регионов – от Владивостока до Санкт-Петербурга.

– Мы строим свои взаимоотношения с вузами и работодателями на основе четкого цивилизованного партнерства, – говорит Ирина Павловна. – С одной стороны – такие-то требования, с другой – условия.

Директор «Диалога» познакомила участников «круглого стола» с объективной статистикой. К примеру, 64



Организаторы «круглого стола»: зам. директора ЯФ МЭСИ Н. Е. Бекетова (в центре); начальник отдела по работе со студентами и трудоустройству Л. В. Вольвакова (слева); директор КА «Диалог» И. П. Трофимова (справа).

процентам выпускников не хватает профессиональных знаний и навыков, 37,5 процентов соискателей работы грешат недостатком самоорганизации, примерно каждый третий выпускник не очень силен в деловом общении и т. д.

Работодатели, по мнению директора КА «Диалог» К. Трофимовой, отдадут предпочтение тем выпускникам, которые имеют представление об отрасли, в которой собираются трудиться, уважают традиции конкретной фирмы, готовы работать на нее, что называется, не за страх, заоблачную зарплату, а на совесть.

– Но есть и другие примеры, – считает руководитель отдела по управлению персоналом торговой сети «Фронтекс» Валентина Скачкова. – Амбиции иных выпускников, прямо скажем, непомерны, а представление о зарплате на рынке труда довольно странное. Десять тысяч рублей в месяц и не меньше – вот минимальный порог с точки зрения вчерашнего студента. Мотивация при поступлении на работу одна – желание как можно больше заработать.

– Наличие диплома – еще не гарантия того, что выпускник однозначно подойдет фирме, – продолжает Скачкова. – Нередко даже наличие профессиональных навыков не может быть решающим фактором при приеме на работу. Выше ценятся коммуникабельность, умение быстро ориентироваться в новой ситуации.

Эту мысль подхватывает менеджер Ольга Костина:

– Профессиональные навыки вообще-то важны, но все же хочется отдать предпочтение тем претендентам – внутренне зрелым, излучающим активность, задор, демонстрирующим в первую очередь стремление к поиску и росту, а не только к увеличению объема своего кошелька. Как менеджер по персоналу, ценю в человеке личностные качества, которые должны быть приоритетными.

Любопытные данные привела начальник отдела по организации внеучебной работы со студентами и трудоустройству выпускников филиала МЭСИ Л. Вольвакова:

– Анализ показывает, что при поиске работы четвертая часть выпускников обычно обращается в отделы кадров, пятая – в службу занятости, некоторые пользуются объявлениями в газетах, на телевидении, на сайтах организаций, а 62 процента предпочитают трудоустроиваться с помощью... родителей и влиятельных знакомых. А работать бы хотели в организациях сравнительно небольших – численностью до ста человек. При этом предпочтение выпускники отдают шоу-бизнесу, правоохранительным органам, инвестиционной деятельности, консультированию и т. д.

Удовлетворительно оценивают помощь федеральной службы занятости в трудоустройстве лишь 50 процентов студентов.

– Вот почему ясной и четкой должны быть позиция и заинтересованность вузов в трудоустройстве выпускников, – считает Вольвакова. – Причем ориентировать студентов на выбор своего рабочего места надо уже с третьего курса...

О том, что филиал МЭСИ отнюдь не равнодушен к судьбе своих питомцев, сказала заместитель директора МЭСИ, кандидат педагогических наук Н. Бекетова:

– Мы сделали уже пять выпусков, более тысячи студентов по пяти специальностям получили здесь образование. У нас периодически ведется серьезная совместная работа с предпринимателями разного уровня бизнеса – малого, среднего, крупного. Работодатели проводят «круглые столы», мастер-классы. В этой же аудитории наши студенты встречались с представителями местной власти – членами муниципалитета. Предоставляя аудиторию потенциальным работодателям наших выпускников, мы тем самым как бы демонстрируем уважение к запросам наших партнеров, делающих упор на профессиональные навыки и умения, на сугубо личностные качества претендентов. И все же, по моему глубокому убеждению, в первую очередь надо думать о том, чтобы дать студентам глубокие и добротные знания и компетенции. Не спорю, студентам надо обязательно готовить к рынку труда. В то же время, по крайней мере до третьего курса, студентам надо только учиться. Я это не устаю повторять и студентам, и их родителям. Классически образованный, теоретически подкованный, способный на глубокий анализ и синтез человек при всех прочих равных условиях в итоге принесет фирме да и себе самому уж во всяком случае не меньше пользы, чем работник, искусственно натасканный на конкретные, сиюминутные задачи фирмы или компании.

– Отрадно сознавать, – заметила Н. Е. Бекетова, – что третий, готовый к внедрению государственный образовательный стандарт направлен на формирование тех компетенций (коммуникабельность, умение работать в команде, четко ставить цели и добиваться результата), которые позволят выпускникам вузов стать успешными и конкурентоспособными.

Итогом работы стало решение о необходимости консолидации сил вузов, кадровых агентств, работодателей, органов власти для повышения эффективности трудоустройства выпускников.

Валерий ПРОХОРОВ