

Современные алгоритмы управления трудоустраиваемостью выпускника вуза

© Н.В. Оплетина

МГТУ им. Н.Э. Баумана, Москва, 105005, Россия

Необходимость формирования алгоритмов трудоустройства выпускника вуза — один из современных трендов рынка труда. Ответом на данные вызовы является развитие у выпускников необходимых компетенций трудоустраиваемости. Как компетенция трудоустраиваемость выпускников означает приобретение знаний, умений, навыков в разных сферах трудоустройства и освоение новых методов адаптации на рынке труда. Подготовка выпускников к реалиям современного рынка труда — задача и забота вуза, так как индикатор «уровень трудоустройства выпускников вузов» является одним из главных критериев эффективности обучения и показателем его конкурентоспособности.

Ключевые слова: *трудоустраиваемость, молодежный рынок труда, технологии трудоустройства, адаптация на рынке труда, транспрофессиональность, конкурентоспособность.*

Востребованность выпускников вузов на современном рынке труда выступает одной из главных движущих сил реформирования отечественной системы образования и все чаще связывается с конкурентоспособностью на рынке труда и выпускника, и самого вуза. Наряду с улучшением академического качества обучения, которому принадлежит особое место в структуре профессионального образования, и расширением академической мобильности именно данная проблема все чаще упоминается представителями государства, вузовской общественности и бизнес-сообщества. Сегодня, в ситуации постоянных динамических изменений в жизни общества, эта проблема еще более обострилась. По оценке специалистов, идет формирование воспроизводственной системы нового технологического уклада, становление и рост которой будет определять глобальное экономическое развитие в ближайшие два-три десятилетия [1].

Стремительно усиливаются роль и значение нематериальных элементов производственных ресурсов — научных знаний, информации, квалификации, активно дополняющих материальные элементы (сырьевые, энергетические, технико-технологические). В условиях перестройки экономики информация и знания становятся основным источником, генерирующим современное социально-экономическое развитие. Данный тренд обозначился и в отечественной экономической системе: происходит переход к экономике, основанной на зна-

ниях, связанной с развитием новых технологий, изменением структуры занятости населения, глобализацией хозяйственных связей и ростом конкуренции.

Новые требования к качеству человеческого потенциала уже сегодня формируются на рынке труда в виде компетенций, обозначаемых работодателями, в том числе и у молодых специалистов: все более востребованы специалисты с высоким уровнем образования, высокими коммуникативными компетенциями, ответственными и исполнительными. Развитие технологий влечет постоянные изменения в смысловом наполнении профессий и специальностей, в экономике появляется все больше новых специальностей.

В системе профессионального образования подготовка выпускников вузов к современному рынку труда является очень важной. Общество в лице работодателя является заказчиком на «продукцию» образовательной сферы, которая, в свою очередь, должна удовлетворять эту потребность и при этом не ориентироваться на сиюминутный спрос, а осуществлять долгосрочный прогноз, реализуя своеобразный маркетинг рынка труда.

Данная проблематика нашла отражение в документах Болонского процесса, где трудоустраиваемость выпускников вузов была обозначена как одна из основных целей создания общеевропейского пространства высшего образования. В транскрипции Болонских соглашений трудоустраиваемость выступает как некая способность или свойство выпускника вуза, которое он должен осваивать в процессе учебы и демонстрировать на рынке труда [2]. Ввиду этого перед высшими учебными заведениями встает задача помощи студентам в идентификации и формировании навыков для успешной трудоустраиваемости. Это должно быть встроено в программы обучения и привязано к национальным структурам квалификаций, а также к потребностям непрерывного профессионального развития в будущем. Например, Европейская комиссия выступила с инициативой повышения мобильности человеческого капитала на европейском рынке труда и предложением о взаимном признании академических квалификаций. Требования к квалификациям разрабатывают совместно академические сообщества, представители работодателей и профессиональных организаций, а также соответствующие правительственные структуры. Это помогает вузам разрабатывать модули и учебные программы на основе результатов обучения и кредитов, а также облегчает признание квалификаций и всех форм предшествующего обучения. Поиск лучших инструментов предвидения успешной практической деятельности на будущем рабочем месте рассматривается как отправная точка наряду с измерением знаний и интеллектуальных особенностей.

В современных условиях трудоустраиваемость выпускников вузов выступает и как приобретение компетенций в разных сферах тру-

доустройства, освоение новых методов адаптации на рынке труда, различных способов выстраивания своей карьеры, и как социальная технология, проявляющаяся и осваиваемая на личностном уровне каждым студентом, повышающая его конкурентоспособность во внешней среде.

В данном случае технологизация отвечает субъективному стремлению человека определить тот естественный алгоритм — модель поведения — в условиях изменяющейся социальной реальности, который повысит эффективность его взаимодействия. А выпускник вуза, используя действующие алгоритмы — эффективные модели поведения на рынке труда — будет проявлять себя в статусе субъекта рынка труда, акцентируя свою деятельность на продуктивную мотивацию, ориентируясь на выработку профессиональной пригодности и овладение надпрофессиональными компетенциями.

Анализ показывает, что современная практика трудоустройства выпускника российского вуза еще во многом синонимична поиску работы и осуществляется в условиях рынка практически стихийно — либо самим выпускником, либо соответствующими структурами. Системность, а тем более алгоритмичность данным видам социальных практик мало присуща.

Раньше государственная система распределения неплохо решала проблемы трудоустройства и социальной защиты молодых специалистов. Выпускник высшего и среднего специального учебных заведений обеспечивался работой в соответствии с полученной специальностью и квалификацией. И, как следствие, количество молодых специалистов и профиль их подготовки соответствовали требованиям экономики страны. С утратой института государственного распределения нарушены и институциональные практики трудоустройства молодых специалистов, изменилось положение выпускников вузов на рынке труда.

Во-первых, претерпело изменение и само понятие «молодой специалист». Если в условиях плановой советской экономики это понятие распространялось на выпускников вузов, обязанных три года отработать по распределению на конкретном предприятии или в организации, то сегодня молодыми специалистами принято считать трудоспособную молодежь в возрасте 22—27 лет, получившую высшее образование и подготовленную в профессиональном плане.

Во-вторых, изменилось и само положение молодых специалистов на рынке труда. В советское время выпускнику вуза не требовалось подкрепления полученных во время учебы знаний практическим опытом. Предполагалось, что решение данных проблем, а также начальная профессиональная и социальная адаптация, как правило, укладываются в отрезок времени существования его в статусе молодого специалиста. Современное положение молодых специалистов

особое. Ныне на успех трудоустройства выпускников вузов значительное влияние оказывают недостаток практической деятельности, отсутствие резервных накоплений, как правило, проблемы с жильем и стремление работодателя набирать сотрудников с опытом работы. Ситуация осложняется еще и тем, что в функции государственной службы занятости не входит трудоустройство выпускников до тех пор, пока они не окажутся на рынке труда со статусом безработных.

Безусловно, серьезные изменения, которые произошли на самом рынке труда, также являются «зоной риска» для молодых специалистов.

На рынке труда происходит профессионализация деятельности по отбору кадров, непосредственным образом связанная как с углублением специализации на рынке труда, так и с возрастанием значения знаний, умений, навыков в осуществлении конкретной трудовой деятельности, в частности, по подбору и отбору персонала. Если прежде в компании набор сотрудников происходил в основном бессистемным образом (через объявления, друзей и знакомых и т. д.), то в настоящее время приток работников обеспечивается путем использования рекрутинговых технологий, формирования пакета социальных льгот, через специальные кадровые агентства. В каждом из сегментов рынка труда выделяются определенные стратегии подбора и найма персонала в зависимости от жизненного цикла организации, кадровой стратегии, экономической ситуации. Ключевой задачей для всех участников рынка становится обеспечение качества кадрового ресурса. Поэтому возрастает значение специальной подготовки и определенных знаний в области психологии, демографии у специалистов, осуществляющих профессиональную деятельность в данной сфере. Выпускник, который выходит на рынок труда и попадает в руки кадровиков, сегодня находится в сложном положении: он вынужден вновь сдавать экзамены для поступления на службу, проходить тестирование и анкетирование, проявлять коммуникативные и общесоциальные компетенции. К этому многие не готовы.

Рынок труда демонстрирует высокий уровень технологизации деятельности профессиональных агентов — участников рынка труда, и этот процесс является требованием времени. Объем проблем, с которыми сталкиваются участники рынка труда, требует алгоритмизации деятельности, ее формализации. Рекрутмент (найм персонала), невзирая на то, самостоятельная ли это деятельность или она представляет собой функцию конкретной организации, — прежде всего работа с массивами информации и с большим количеством людей, а ее эффективность зависит от сложившихся алгоритмов деятельности. Одних только методов оценки персонала насчитывается более десятка. И выпускник, выходя на рынок труда, должен иметь представление, с чем он столкнется. Многие компании смотрят не только на дипломы как показатели качества профессиональной подготовки, но и

на личностные качества выпускника. Кстати, данная тенденция становится повсеместной.

Серьезной проблемой для современных выпускников становится сам процесс трудоустройства, который в современных условиях требует маркетингового подхода и очень часто связан с определением «продажной стоимости продукта», в качестве которого выступает выпускник вуза. Такие модели поведения сегодня готово демонстрировать лишь небольшое количество выпускников российских вузов. Во многом такое положение объясняется тем, что в процессе трудоустройства кандидату важно представлять, что именно ожидает его на каждом этапе, чтобы демонстрировать эффективные образцы поведения.

Многие эксперты говорят о формировании секторов современного рынка труда. Процесс далек от стадии стабилизации, но уже можно в общих чертах говорить, например, о секторе молодых специалистов на рынке труда. В «молодежном» секторе современного рынка труда уже наметились определенные тенденции, формируются правила игры, обозначились основные игроки и основные стратегии их поведения на рынке.

Сегодня в молодежном сегменте рынка труда действуют несколько основных факторов: работодатели, кадровые агентства, выпускники, вузы и государство. При этом их взаимодействие малосогласовано и в целом неэффективно.

Вузы сегодня вынуждены также становиться активными участниками процесса трудоустройства своих выпускников, а следовательно, ориентироваться на потребности российского рынка труда. Ведь востребованность выпускника на рынке труда выступает индикатором эффективной деятельности современного вуза. На первый взгляд вузы имеют возможности самостоятельно трудоустраивать подготовленные ими кадры. По решению Министерства образования РФ создана система содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования, основа которой — вузовские центры трудоустройства. Они призваны наладить взаимодействие между вузами и промышленностью, повысить адекватность рынка образовательных услуг рынку труда, определить стратегию вуза в отношении выпуска специалистов. Но современная практика показывает слабую эффективность созданных центров. Необходимо изменить роль и значение центров содействия трудоустройству в высших учебных заведениях, сориентировав данные структуры на маркетинговые формы работы с внешней средой, сделав их площадками для встречи работодателей и студентов, разнообразить формы работы с организациями по вопросам профессионального становления и будущего трудоустройства молодых специалистов. Именно данные центры должны помогать молодому специа-

листу свободно ориентироваться в реальной ситуации на рынке труда, доводить информацию о востребованности специальностей, проводить мониторинг рынка труда и т. д., ориентируясь на изменения на рынке труда, поскольку деятельность по содействию занятости выпускников является важнейшей задачей вуза.

Стандартный набор есть практически у всех вузов: сотрудничество с работодателями, практика студентов на предприятиях, долгосрочные договоры, участие в ярмарках вакансий, центры содействия трудоустройству. Кроме вузовских центров на площадках наиболее крупных учебных заведений работают межвузовские региональные, они консолидируют заявки работодателей и обрабатывают информацию о выпускниках большинства образовательных учреждений субъекта Федерации.

Кроме того, вузы готовят студентов по спецзаказам; почти непрерывно идут конференции, на которых обсуждается, как помочь молодым специалистам найти рабочее место. Но проблема остается — выпускник и работодатель никак не могут «найти» друг друга.

Эксперты выделяют комплекс проблем, реализация которых на уровне вуза позволит эффективно решать вопросы трудоустройства и адаптации к профессиональной деятельности выпускников. Это и необходимость развития всестороннего сотрудничества образовательных учреждений с работодателями, и создание системы информирования молодых специалистов о каналах и возможностях трудоустройства, и, конечно, улучшение качества подготовки по специальностям [3].

Работодатели, действующие в «молодежном» секторе рынка труда, также имеют разные подходы к реализации своих стратегий поведения на рынке труда молодых специалистов. Анализ складывающейся практики показывает, что собственные формы работы с молодыми специалистами разрабатываются в основном крупными компаниями. Программы набора в таких компаниях проходят в соответствии с современными разработками в области кадрового менеджмента, адаптированными к условиям и потребностям конкретного предприятия. Они проводятся высококвалифицированными специалистами и ориентированы на то, чтобы отобрать выпускников, нацеленных на карьерный рост и отвечающих очень высоким требованиям и в области профессиональной подготовки, и по личностным характеристикам, т. е. тех, кто на рынке труда востребован. Эффективное сотрудничество вузов с организациями и фирмами, предлагающими систему стажировок-практик, проективных заданий и иных современных форм соучастия студента в работе фирмы, включение данных форм в учебный процесс, позволит работодателям увидеть молодого специалиста «в деле», оценить его знания, умения, навыки и

поможет выпускнику адекватно увидеть свои возможности в будущей профессии.

Современный работодатель, желающий отвечать новым вызовам, стремится обеспечить большую гибкость наемного труда через ротацию рабочих мест, разнообразие рабочих операций, повышение адаптивности, разнообразие трудовых навыков, непрерывное обучение, внедрение гибких графиков рабочего времени и т. п. Глобальная конкуренция выдвигает на первый план высокообразованных людей свободных профессий. Подобных специалистов называют универсальными или транспрофессионалами [4]. Они должны быть готовы за счет своего мышления и способов организации деятельности работать в различных профессиональных средах. Для них неважно положение в той или иной организационной структуре, они могут свободно входить в нее и покидать, создавая для решения какой-либо комплексной проблемы адекватные формы организации — проектные команды. Для транспрофессионалов характерны свободное использование разнообразных методов для решения творческих задач, отказ от формальных стандартов, креативный стиль мышления, ситуативный подход по отношению к структурным составляющим организации.

Важная роль в процессе согласования интересов участников рынка труда при решении проблем трудоустраиваемости принадлежит государству. Сегодня именно государство является активным реформатором данного процесса. Именно на устранение диссонанса между рынками образования и труда направлена, например, двухуровневая система: четыре года вуз будет учить на бакалавров всех, а потом лучших возьмет в науку — в магистратуру, остальных по своим стандартам будут доучивать предприятия.

В настоящее время для улучшения положения молодежи на рынке труда государством предусмотрена система мероприятий. Это: налоговая льгота; компенсация работодателям расходов, связанных с привлечением и использованием труда молодых людей; организация временной занятости; социальная и психологическая адаптация выпускников учебных заведений; реализация проектов развития молодежного предпринимательства, самозанятости и многое другое.

В настоящий момент эксперты фиксируют наличие определенных этапов эффективной адаптации молодых специалистов на рынке труда, которые отличаются между собой в содержательном плане [5]. На разных этапах процесса трудоустройства выпускнику необходимо демонстрировать как общепринятые, так и инновационные образцы поведения, от чего зависит конструктивный потенциал используемых им социальных алгоритмов.

Первый важный этап в процессе адаптации — выбор общей стратегии поиска работы. Как правило, сегодня большинство соискателей не понимают важности данного этапа. На сегодняшний день многие

из них пользуются традиционными источниками поиска информации о вакансиях и не задействуют весь спектр предоставляемых рынком труда возможностей. Искать работу можно активно, а можно занять выжидательную позицию. Так, активные действия — это поиск объявлений о найме на работу и предложение собственных услуг. Подобная стратегия требует много личного времени и усилий. Зато и плоды своих трудов данные кандидаты получают гораздо быстрее. Для пассивной стратегии характерно другое поведение на рынке труда. Главное — не сбор, а распространение информации. Основная задача — как можно шире распространить свои данные, с тем чтобы потенциальный работодатель сам вас заметил и предложил прийти на собеседование. По мнению большинства рекрутеров, такая линия поведения значительно растягивает процедуру трудоустройства во времени и менее эффективна, чем активные действия.

Обращает на себя внимание то, что профессиональные знания и опыт — не единственное требование, соответствию которому обеспечивает специалисту устройство в компанию. Важными критериями успешного прохождения конкурса на вакансию являются личностный потенциал молодого выпускника вуза, его поведенческие компетенции. Последнее положение особенно касается молодых выпускников, у которых наличие знаний, приобретенных в университете, не подтверждено опытом решения производственных или управленческих задач. Многие работодатели готовы брать на практику и даже доучивать молодых специалистов, но подчеркивают: учить будем новым технологиям, новым методикам, специфике, однако выпускник должен уже обладать базовыми знаниями по информационным технологиям, деловому этикету, быть коммуникабельным, уметь работать в команде. К востребованным при найме компетенциям все чаще работодатели относят навыки проективного мышления, тайм-менеджмента и др.

Таким образом, современный рынок труда формулирует совершенно новые вызовы: вузам необходимо формировать алгоритмы управления занятостью выпускников, которые должны обладать адаптивностью, т. е. способностью заблаговременно и оперативно реагировать на изменение внешних и внутренних факторов, оказывающих существенное влияние на ее функционирование, путем принятия адекватных управленческих решений, вплоть до внесения корректив в стратегию регулирования трудоустройства молодежи. Ответом на данные вызовы должно стать формирование у выпускников необходимых компетенций трудоустраиваемости, что позволит молодому специалисту выйти на рынок труда в качестве активного его субъекта и успешно адаптироваться в условиях динамичных изменений. Для вузов данный подход позволяет реализовать дифференцированность и вариабельность практических задач, обозначить алго-

ритмы достижения каждым выпускником вуза определенных качеств и характеристик, которые расширяли бы их личные перспективы на рынке труда с точки зрения их трудоустройства и успешности в выбранной профессии. В этом случае целенаправленные алгоритмизированные действия участников процесса могут восприниматься как инструмент социального управления.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Величковский Б.М. Конвергенция сознания и технологический прогресс. *В мире науки*, 2013 (спецвыпуск). URL: <http://www.nrcki.ru/files/24-Konverg%20soznania.pdf>
- [2] Байденко В.И., Ворожейкина О.Л., Карачарова Е.Н., Селезнева Н.А., Тарасюк Л.Н., авт.-сост. *Болонский процесс: глоссарий (на основе опыта мониторингового исследования)*. Москва, Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2009.
- [3] Круглый стол «Трудоустройство выпускников современных вузов: опыт и проблемы». *Социология образования*, 2010, № 2.
- [4] Аврамова Е.М., Верпаховская Ю.Б. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания. *Социологические исследования*, 2006, № 4, с. 37–46.
- [5] Болотин И.С., Пугач В.Ф., науч. ред. *Трудоустройство и трудоустраиваемость выпускников российских вузов: история и современность*. Москва, МАТИ, 2012.

Статья поступила в редакцию 09.06.2014

Ссылку на эту статью просим оформлять следующим образом:

Оплетина Н.В. Современные алгоритмы управления трудоустраиваемостью выпускника вуза. *Гуманитарный вестник*, 2014, вып. 3.
URL: <http://hmbul.bmstu.ru/catalog/edu/hidden/191.html>

Оплетина Надежда Витальевна — кан. соц. наук, доцент кафедры «Социология и культурология» факультета социально-гуманитарных наук МГТУ им. Н.Э. Баумана, член Российского общества социологов. Область научных интересов: социология образования; управление человеческим потенциалом; карьерный коучинг.
e-mail: opletinav@mail.ru

Modern algorithms of graduates' employability control

© N.V. Opletina

Bauman Moscow State Technical University, Moscow, 105005, Russia

The necessity of forming a wide range of algorithms of graduates' employability is one of the modern trends in labour market. The solution to this problem could be found by developing necessary competences of employability among graduates. This involves knowledge and skills acquisition in different fields of employability and mastering new methods of adaptation in labour market. Training graduates for the modern labour market environment is the aim and concern of any university, as "the level of graduates' employability" is one of the major criteria of its efficient work and competitiveness.

Keywords: *employability, youth labour market, methods of employability, adaptation in the labour market, transprofessional abilities, competitiveness.*

REFERENCES

- [1] Velichkovsky B.M. *V mire nauki — Scientific American*, 2013 (special issue). Available at: <http://www.nrcki.ru/files/24-Konverg%20soznania.pdf>
- [2] Baidenko V.I., Vorozheikina O.L., Karacharova E.N., Selezneva N.A., Tarasiuk L.N. *Bolonskiy protsess: glossariy (na osnove opyta monitoringovogo issledovaniya)* [Bologna process: Glossary (based on the experience of monitoring research)]. Moscow, Research Centre of the training quality issues Publ., 2009.
- [3] Kruglyi stol "Trudoustroistvo vypusnikov sovremennykh vuzov: opyt i problemy" [Roundtable "Employment of modern graduates: experience and problems"]. *Sotsiologiya obrazovaniia — Sociology of Education*, 2010, no. 2.
- [4] Avramova E.M., Verpakhovskaya Yu.B. *Sotsiologicheskie issledovaniya — Sociological studies*, 2006, no. 4, pp. 37–46.
- [5] Sci. ed. Bolotin I.S., Pugach V.F. *Trudoustroistvo i trudoustraivaemost' vypusnikov rossiiskikh vuzov: istoriia i sovremennost'* [Employment and employability of graduates of Russian universities: Past and Present]. Moskva, MATI Publ., 2012.

Opletina N.V., Ph.D., Assoc. Professor of "Sociology and culturology" Department of Bauman Moscow State Technical University, member of Russian society of sociologists. Scientific interests include sociology of education, HR management, career coaching. e-mail: opletinanv@mail.ru