

Траектория сближения

Журнал «Деловой Кузбасс» совместно с департаментом образования и науки Кемеровской области при поддержке Совета ректоров вузов региона в феврале провел «круглый стол», посвященный теме **«Взаимодействие рынка труда и системы высшего профессионального образования области: состояние, возможности, сценарии сближения»**. Его участниками стали ректоры высших учебных заведений, руководители кадровых агентств, служб по работе с персоналом предприятий и организаций, представители властных структур. Предлагаем вниманию читателей фрагмент дискуссии.

Екатерина ЛОГИНОВА, Анна КАПТАРЬ

Галина Панова, главный редактор журнала «Деловой Кузбасс»:

— Тема трудоустройства выпускников высших учебных заведений, соответствие того образования, которое они получают в стенах вузов, современным требованиям рынка труда традиционно поднимается на страницах нашего издания. Мы считаем, что говорить об этом необходимо, поскольку только сообща, в режиме диалога всех заинтересованных сторон можно решить, с одной стороны, проблему занятости выпускников, с другой — обеспечить действительно высококлассными специалистами кузбасские предприятия. Очень показательно: сегодня одним из главных рисков для реализации в регионе различных инвестиционных проектов служит нехватка квалифицированных кадров. И проблема, к сожалению, нарастает.

Первый «круглый стол», посвященный проблемам трудоустройства выпускников вузов, — «Молодые специалисты на рынке труда: проблемы, тенденции, перспективы» — журнал «Деловой Кузбасс» провел в 2002 году. Сказать, что за последние восемь лет ситуация в регионе, да и в стране в целом, изменилась коренным образом, конечно, нельзя. Но тем не менее определенные сдвиги произошли.

Сергей Муравьев, заместитель губернатора Кемеровской области по вопросам образования и культуры:

— Чтобы определить охват проблемы и понять масштаб задач, приведу несколько цифр. Профессиональная школа Кузбасса объединяет 155 образовательных учреждений, в том числе 51 высшее учебное заведение. В вузах области обучается 102 тысячи человек. В 2009 году мы выпустили 9322 специалиста с высшим профессиональным образованием. На постоянные рабочие места устроено 67 % выпускников всех уровней профобразования. Немного меньше, чем в прошлые годы. За 2009 год 56 выпуск-



На фото (слева направо): Сергей Муравьев, Галина Панова, Владимир Юстратов

ников вузов создали собственные предприятия. Зарегистрировано в качестве безработных в службе занятости населения меньше 7 % выпускников. Кроме того, чуть больше 10 % выпускников находится в отпуске по уходу за ребенком и призваны в ряды российской армии. Таковы итоги прошлого года.

Ситуация на рынке труда за минувший год сильно усложнилась: число безработных в регионе с октября 2008 по апрель 2009 года увеличилась вдвое; многие предприятия ввели мораторий на прием сотрудников. Тем не менее, общая занятость выпускников системы высшего, среднего и начального профессионального образования осталась практически на уровне предшествующего года: 95 % — в 2008 году, 92 % — в 2009 году. Но, считаю, выпускни-

кам 2010 года нужно быть готовыми к тому, что ситуация на рынке труда будет не лучше, чем в 2009 году. Сохраняется тенденция сокращения рабочих мест на предприятиях области, хотя сейчас, казалось бы, кризис немного затих.

Спрос на наших выпускников за последнее время скорректировался. Спрос со стороны доминирующих в Кузбассе отраслей невелик. В 2008–2009 годах наибольшую потребность в специалистах всех уровней испытывали здравоохранение, сфера услуг, торговля, строительство, транспорт и сельское хозяйство. Менее всего на рынке труда сейчас нужны гуманитарии: экономисты, юристы, педагоги.

Основным средством, которое применяют вузы по гарантированному трудоустройству своих выпускников, остается заключение договоров



На фото: Татьяна Синяева



На фото: Евгений Баканов

на обучение по контракту с предприятиями-работодателями. Но в прошлом году количество таких студентов-контрактников в вузах Кемеровской области уменьшилось на 28 % по сравнению с 2008 годом: с 635 до 455 человек. Работодатель пошел на сокращение данной формы подготовки. Но вузы не сидят на месте, они ищут новых партнеров среди предприятий, выходят на уровень малого и среднего бизнеса.

По-прежнему работодатели чаще всего отказывают нашим выпускникам в приеме на работу из-за отсутствия практического опыта. И в этой связи положителен пример вузов, отправляющих своих выпускников на стажировку через центры занятости населения. Тут взаимный интерес: работодатели имеют возможность присмотреться к молодым специалистам, а сами выпускники в течение максимум полугода могут стажироваться, показывать свои способности и получать деньги. Оплата происходит через центры занятости.

Выпускников, в свою очередь, часто не устраивают условия труда и предлагаемый уровень заработной платы. Конечно, в большинстве случаев срабатывает психология молодого специалиста, который не готов трудиться там, где ему предлагают, считая эту работу непрестижной. А, например, за рубежом специалист с высшим образованием готов работать на двух-трех рабочих местах, если не удастся устроиться по полученной специальности. Нашим выпускникам это все еще нужно объяснять.

Также мы констатируем по-прежнему невысокую активность выпускников системы профобразования к созданию собственного малого бизнеса.

Вместе с тем, у каждого вуза Кузбасса кроме каких-то общих методик существует свой положительный опыт взаимодействия с работодателями. «Круглый стол», за которым мы сегодня собрались, — удобная площадка для обмена мнениями, опытом, которым надо делиться, его надо распространять и перенимать.

Галина Панова:

— Примеры успешного взаимодействия вузов с предприятиями в Кемеровской облас

ти, безусловно, есть. Но вначале предоставим слово работодателям. Чего они хотят от вузов? Как выстраивают взаимоотношения с ними?

Евгений Баканов, заместитель генерального директора КОО «Азот» по персоналу:

— В конце 1990-х годов на нашем предприятии трудились 12 тысяч человек, сегодня — 6,5 тысячи. Оговорюсь, рабочих мест меньше не стало: просто ряд объектов социальной сферы мы передали муниципалитету, некоторые наши цеха стали самостоятельными акционерными обществами. Правда, в последние годы все же произошло некоторое сокращение персонала. Но, как ни парадоксально, в 2007 году мы не смогли полностью укомплектовать предприятие кадрами: свыше 500 вакансий оставались незаполненными. Что тогда происходило на рынке труда, допустим, в городе Кемерово? На одного безработного приходилось 10 вакантных мест. Но безработные все же были, это объяснялось профессионально-квалификаци-

нас рабочей силой. Но мы понимаем: кризис рано или поздно завершится, а демографическая проблема останется, и снова возникнет дефицит рабочих кадров, инженеров. Поэтому холдинг «Сибур», в который входит КОО «Азот», разработал программу взаимодействия с вузами. В 2009 году на нее выделено 3 миллиона рублей. Мы начали заключать трудовые договоры со студентами четвертых курсов профильных факультетов Кузбасского государственного технического университета (КузГТУ) и Кемеровского технологического института пищевой промышленности (КемТИПП). Естественно, мы стараемся взять лучших. На сегодня такие договоры подписали 17 студентов. Тем самым они взяли на себя обязательство по окончании вуза отработать на нашем предприятии три года. В свою очередь, «Азот» платит им минимальную заработную плату — чуть более 4 тысяч рублей в виде стипендии. Таким образом, мы обеспечиваем себя кадрами, а выпускники будут гарантированно трудоустроены. Мы надеемся, молодым специалистам понравится у нас и они останутся работать на предприятии и по истечении оговоренного срока.

Не менее важный вопрос — несоответствие качества выпускаемых специалистов требованиям, которые предъявляет работодатель. Мы нашли, на наш взгляд, выход. Мы договорились с вузами: будем оплачивать преподавателям разработку тех блоков учебных программ, которые интересны нашему предприятию. Причем их разработка будет вестись на основе научных исследований, которые сотрудники учебных заведений будут проводить на нашей базе.

Кроме того, чтобы гарантировать трудоустройство выпускников, мы вводим дополнительные рабочие места для стажеров. Например, есть профессия «оператор дистанционного пульта управления химическим производством». По сложности она сродни работе диспетчеров в авиации. Ей надо долго учиться. Мы решили ввести дополнительно в каждую смену по одному стажеру. Зарплата будет немного поменьше, чем у операторов, которые реально ведут процесс. Будем среди выпускников 2010 года отбирать наиболее способных и желающих работать в этой профессии.

«Сегодня одним из главных рисков для реализации в регионе различных инвестиционных проектов служит нехватка квалифицированных кадров. И проблема, к сожалению, нарастает» //

онным несоответствием. Например, «Азоту» нужны были слесари, электрики, киповцы, а система образования давала экономистов, юристов и бухгалтеров.

В 2007 году акционеры поставили перед нашим предприятием задачу провести оптимизацию штатной численности. И мы начали эту работу. Наступил кризис — и он нам помог... Сегодня «Азот» практически полностью укомплектован кадрами. Например, у нас нет ни одной свободной вакансии электросварщика, о чем несколько лет назад мы только мечтали.

Кажется, в такой ситуации можно сложить руки и ничего не делать. Рынок сам обеспечивает

По программе стажировки молодых специалистов в рамках сотрудничества с центрами занятости населения мы взяли в 2009 году 53 человека, более половины из них остались у нас на постоянную работу. Все эти меры, мы считаем, позволяют создать базу для омоложения коллектива предприятия.

Евгений Ещин, ректор Кузбасского государственного технического университета:

— Безусловно, целевое обучение по контракту выгодно и нам, и предприятиям-заказчикам. Это гарантирует необходимое качество подготовки специалистов. Поскольку обучение идет с учетом пожеланий конкретных предпри-

ятий, мы согласовываем с ними свои учебные планы. Практикуем это главным образом на «тяжелых» специальностях горного, машиностроительного профиля.

С введением ЕГЭ у нас усугубилась проблема набора по специальностям горного направления. В новом Порядке приема появились количественные ограничения по целевому набору. И когда мы в прошлом году оценили потребности работодателей, с которыми у нас заключены договоры о сотрудничестве, то увидели существенное превышение разрешенной нормы. Речь шла о таких специальностях, как разработка месторождений полезных ископаемых подземным способом, открытые горные работы, маркшейдерия, горные машины и оборудование и обогащение полезных ископаемых. Мы обратились в Рособразов, и оно пошло нам навстречу. Это, конечно, — эпизод, но и лишняя канцелярская работа. На те же грабли мы наступим и в период приемной кампании в вуз в 2010 году.

Что касается взаимодействия с работодателями, это — проблема, конечно, не регионального, а российского уровня. Работодатели ведут себя по-разному. Но приведу положительный пример взаимодействия с одним из наших партнеров — «Сибирской угольной энергетической компанией» (СУЭК). Они в Кузбассе «не фильтруют» студентов, выбирая лучших из того, что есть. СУЭК идет в школы, например, в гимназию № 18 города Ленинска-Кузнецкого, и уже там готовит учеников к поступлению к нам в вуз по профильной специальности. И с первого курса начинают их лелеять. Закрепляют за каждым наставника. Практику наставничества применяют и «Сибирский Деловой Союз», и «УК «Кузбассразрезуголь». Это — безусловный плюс. Предлагаю «Азоту» использовать такой опыт.

Галина Панова:

— Евгений Константинович, но студентов, которые обучаются в рамках соглашений с компаниями-работодателями и которым гарантировано в данном случае трудоустройство, всего 20–30 %. А остальные 70–80 % выпускников, в частности, Вашего вуза находят работу?

Евгений Ещин:

— Перспективы гарантированного трудоустройства на самом деле есть только у «целевиков» от предприятий. Системы обязательного распределения нет, но действует федеральный портал поддержки трудоустройства на базе Московского государственного технического университета (МГТУ) имени Н.Э. Баумана. Огромное количество молодых специалистов устраиваются, что называется, по знакомству. Определенная часть стихийно трудоустраивается.

«Основные причины, по которым предприятия неохотно принимают на работу выпускников и студентов: легкомысленное отношение к работе, слишком высокие, неадекватные зарплатные ожидания и нежелание начинать работу с рядовой должности» //

Владимир Бедин, проректор Кемеровского государственного университета культуры и искусств по маркетингу и развитию образовательного комплекса:

— У нашего вуза своя специфика, отличная от КузГТУ, КемТИППа. Наш главный заказчик — не бизнес, а социальная сфера, учреждения культуры и искусства.

В 2009 году университет только в рамках дневной формы обучения окончили 314 человек. Сегодня из них работают по специальности 199 (или 63 % от общего числа); не по специальности — 41 человек (13 %); не трудоустроены (находятся в декретном отпуске, на службе в армии, продолжают обучение на другом уровне) — 47 человек (15 %); состоят на учете в центре занятости 15 человек (5 %). Были направлены на стажировку 12 человек, или 4 %. Казалось бы, цифры неплохие.

Наш целевой заказ на обучение формируют областные департаменты культуры и национальной политики, образования и науки, адми-

нистрации городов и районов Кузбасса, Сибирского федерального округа. Приведу пример — в 2004 году департамент культуры и национальной политики направил к нам по целевому набору 19 человек. В прошлом году они окончили вуз. Только двое трудоустроились в соответствии с целевым направлением. Семь нашли совершенно другую работу. Два специалиста-хореографа из того числа работают в Египте и Китае. Трое поступили в аспирантуру. Один ушел на службу в армию. Вот такой расклад.

Похожая ситуация и с целевыми наборами предыдущих лет.

Чтобы целевое направление в рамках вузов нашего профиля сопровождалось последующим гарантированным трудоустройством молодых специалистов, необходимы четкие договоры с заказчиками и студентами.

Галина Панова:

— Владимир Иванович, а возьмем такой пример. Допустим, Беловский район направляет к Вам по целевому набору молодого человека, чтобы затем он вернулся специалистом в местный Дворец культуры. Он проучился пять лет в Кемерово и не захотел возвращаться в Беловский район. Бывает такое?

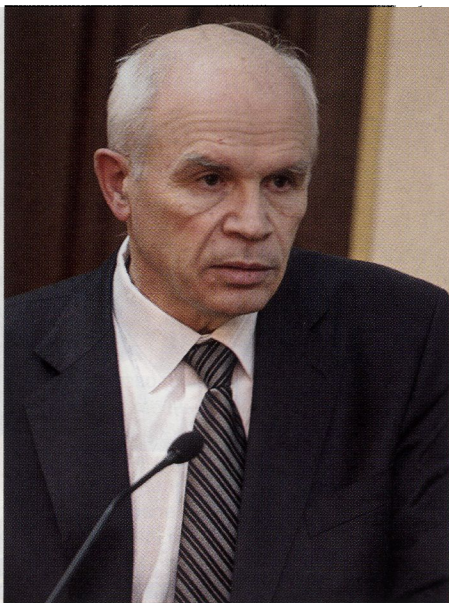
Владимир Бедин:

— Да, бывает такое. Хотя обязательство студент и подписывает, но, как говорится, прокурор за этим не стоит.

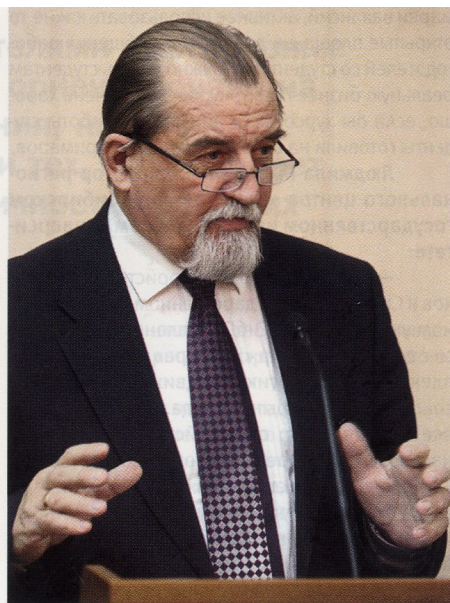
Мы провели в этом году анкетирование среди руководителей органов управления культуры и учреждений культуры в территориях Ке-



На фото: Наталья Михайловская



На фото: Евгений Ещин



На фото: Владимир Бедин

меровской области. Пытались выяснить причины, сдерживающие приход молодых специалистов в то или иное учреждение или организацию. 54,2 % респондентов ответили: завышенные требования выпускников вуза к уровню оплаты труда. 54 % признали: выпускников не устраивают жилищные условия, которые им могут предложить работодатели в городах и районах Кузбасса. И всего 20 % участников нашего опроса сказали о том, что качество подготовки наших выпускников не соответствует предъявляемым требованиям.

«На успешность трудоустройства молодых специалистов влияют три основных фактора: хорошее образование, потенциал выпускника и умение подавать (продавать) себя» //

Наталья Михайловская, директор кадрового агентства «ПРОФИ»:

— Основные причины, по которым предприятия неохотно принимают на работу выпускников и студентов: легкомысленное отношение к работе, слишком высокие, неадекватные зарплатные ожидания и нежелание начинать работу с рядовой должности. Как видите, отсутствие практических навыков — единственное, что можно рассматривать в качестве послания учебным заведениям. Остальное — вопрос к личной мотивации каждого студента или выпускника.

Работодатели полагают, что повышению качества подготовки специалистов в вузах может способствовать более тщательный отбор абитуриентов, причем отбор не столько на уровне знаний, а на уровне готовности, стремления молодого человека развиваться в рамках той профессии, на которую он идет учиться. Насколько мне известно, у нас вся система строится на уровне оценки академических знаний: никто не проводит собеседований или каких-то входных тестов, чтобы понять, насколько осознанно человек выбирает данную профессию. Кроме того, стоит чаще проводить в вузах дни открытых дверей, ярмарки вакансий, активнее использовать какие-то открытые площадки для прямого общения работодателей со студентами. Нужно давать студентам реальную бизнес-практику, было бы очень хорошо, если бы курсовые и дипломные работы студенты готовили на базе практических примеров.

Людмила Рыбалкина, директор регионального центра «Карьера» при Сибирском государственном индустриальном университете:

— Содействие трудоустройству выпускников в Сибирском государственном индустриальном университете (СибГИУ) планомерно ведется с 2000 года. Центр «Карьера» отработал комплексную технологию продвижения молодых специалистов на рынке труда. Она охватывает все направления: от содействия профессиональному самоопределению учащейся молодежи до подготовки студентов-старшекурсников к самостоятельному поиску работы, грамотному поведению на рынке труда и адаптации на рабочем месте.

Благодаря отлаженной работе в целом уровень трудоустройства выпускников СибГИУ

до кризиса ежегодно составлял более 98 %. Но кризисная ситуация внесла свои коррективы: на начало сентября 2009 года из 905 выпускников очной формы статус безработных получили 99 человек. На конец года уровень трудоустройства выпускников превысил 94 %. Но для этого пришлось приложить немало усилий.

В начале 2009 года наш Центр разработал план антикризисных мероприятий. На мой взгляд, самой действенной мерой поддержки нетрудоустроившихся выпускников СибГИУ в прошлом году стала организация стажировки.

называемые «административные встречи». Их цель — информирование студентов пятого курса о ситуации на рынке труда и возможностях повысить свою профессиональную гибкость и мобильность.

Особое внимание мы уделяем взаимодействию с работодателями: организуем «круглые столы» с компаниями-работодателями, дни карьеры, конкурс «Лидер курса», приглашаем руководителей кадровых служб предприятий для встреч с теми молодыми специалистами, которые пока не смогли трудоустроиться.

Галина Панова:

— Выступившие представители стороны работодателей оценили возможность стажировок и практик через систему центров занятости населения как вынужденную, но положительную меру. А какое количество выпускников уже прошли такую стажировку в Кузбассе? И каковы результаты?

Дмитрий Мелешкин, начальник отдела организации трудоустройства и оказания услуг работодателям департамента труда и занятости населения Кемеровской области:

— Сразу оговорюсь, для нас неважно, обратился к нам в службу занятости выпускник из Кемерово, Барнаула, Томска или Красноярска, поэтому наша статистика получается несколько шире.

В течение 2009 года через программу стажировки выпускников в Кузбассе прошли 3430 выпускников всех уровней профобразования. Целью стажировки было получение выпускниками опыта работы — того конкурентного фактора, которого им сегодня не хватает на рынке труда. Выпускнику из бюджетных средств в период стажировки выплачивается сумма, равная минимальному размеру оплаты труда (МРОТ) + доплата работодателей в соответствии с трудовым договором.

Период стажировки планировался в пределах четырех месяцев, но фактически он оказывался чуть больше двух месяцев. Причины? Работодатели большую часть ответственности перекладывают на выпускников. По их словам, молодые специалисты не были готовы продол-





На фото: Константин Афанасьев



жать трудовые отношения, у части из них уже в процессе стажировки изменились профессиональные планы. Думаю, свою роль в данном случае сыграло некачественное наставничество. В этом году, кстати, вводится доплата за наставничество из бюджета (по 2800 рублей за каждого стажера) — возможно, это в какой-то мере окажет стимулирующее действие на работодателей.

По статистике минувшего года, из числа участников программы на постоянной основе трудовые отношения с предприятиями, где проходили стажировку, продолжили немногим более 150 человек. Закрепляемость, увы, невысока. Причины разные. Например, нужно принимать во внимание, что для стажировки создаются временные рабочие места, и на данном предприятии просто может быть не предусмотрены дополнительные постоянные рабочие места по данной специальности.

Но положительные примеры есть. Мы хорошо отработали по программе стажировки с кемеровским «Азотом», с банком «УРАЛСИБ», с рядом предприятий по югу Кузбасса: «Русал», «Евраз», «Южный Кузбасс».

Галина Панова:

— В ходе обсуждения проблем трудоустройства выпускников профессиональных учебных заведений традиционно возникает вопрос о качестве полученного ими образования. Давайте определимся: что в понятие «качество» вкладывает каждая из сторон нашей встречи — вузы и работодатели.

Константин Афанасьев, проректор Кемеровского государственного университета по научной работе и информатизации:

— Вопрос о качестве подготовки специалистов необходимо рассматривать с двух сторон: что думает вуз и что думают предприниматель, бизнес.

Результаты разного рода социологических опросов показывают, что на успешность трудоустройства молодых специалистов влияют три основных фактора: хорошее образование, потенциал выпускника и умение подавать (продавать) себя.

Вузы традиционно делают акцент на образование и навыки, на самопрезентацию. А работодатели больше внимания уделяют оценке потенциала молодого специалиста. Различия легко объяснимы. Перед вузами и работодателями стоят разные задачи. Учебное заведение ориентировано на качество образования, знания, навыки. Работодателям важно найти тех, кто обладает определенным перечнем личностно-деловых качеств, компетенциями.

Если выразиться метафорически, то выпускник высшего учебного заведения — айсберг. Вузы оценивают маленькую часть, ту, что на поверхности (знания и умения, способность применять полученные знания), а работодатель — глубинную часть (базовые характеристики индивида, способность выполнять профессиональные обязанности).

По большому счету, все-таки наша система образования сильна и хороша. Однако со-

разовательных программ и профессиональных требований к выпускникам, совместная реализация образовательных программ. Третье — также совместная оценка содержания образовательных программ, качества образовательной деятельности и самих выпускников.

Другими словами, сегодня нужны инвестиции со стороны предприятий в подготовку кадров для них же. Но пока, к сожалению, в большинстве случаев работодатели этого еще не понимают. Работодатель желает получить квалифицированного специалиста, но не хочет порой вкладывать в него средства. Но если ты не вложил деньги в этого выпускника, ты не сможешь его контролировать.

Вера Туманова, директор по персоналу и организации управления ХК «Сибирский цемент»:

— Начну с главного: деньги на производстве — это не легкий заработок, а тяжелый труд. Выпускникам это необходимо понимать. Когда

«Перед вузами и работодателями стоят разные задачи. Учебное заведение ориентировано на качество образования, знания, навыки. Работодателям важно найти тех, кто обладает определенным перечнем личностно-деловых качеств, компетенциями» //

временный образовательный процесс далек от требований рынка. Вчерашний студент, пришедший на производство, не готов переключиться на производственный процесс.

Сближение вузов и работодателей видится нам в тесном сотрудничестве. Оно возможно в следующих направлениях совместной деятельности. Первое — мониторинг и прогнозирование потребностей рынка труда, планирование регионального отраслевого заказа на специалистов, когда речь идет именно о целевых заказах. Второе — совместная разработка об-

будет такое понимание, работодателям и выпускникам будет проще выстраивать взаимоотношения.

Чего хотим мы, работодатели? Хотим, чтобы выпускники умели что-то делать. Они должны обладать не только теоретическими знаниями, но и практическими навыками.

Полностью согласна с господином Афанасьевым. Ранее существовала система практик на весь период обучения студента.

Сейчас не важно, чья вина в том, что положительный опыт в данной сфере подрастеря-

ли. Думаю, эту беду сейчас осознают многие предприятия. Возрастной состав высококвалифицированного персонала — серьезный вырост, многие специалисты предпенсионного и пенсионного возраста.

Нужно укреплять среднее управленческое звено — мастеров. А попробуй найти мастера. Молодой человек сразу же хочет начальником цеха быть. Потому что он не видит и не понимает роли мастера. Нельзя ступеньки перепрыгивать, нужно всю лестницу пройти, это очень важно для управленца.

Мы готовы сделать наше предприятие открытым для студентов, мы готовы показать наши заводы, готовы принимать молодежь на практику — и на ознакомительную, и на технологическую. К сожалению, цементников не выпускает ни один вуз Кемеровской области, но мы готовы принимать механиков, электриков, горняков, гуманитариев. И мы берем на себя обязательство проводить практику качественно.

Татьяна Синяева, начальник отдела по работе с персоналом филиала банка «УРАЛСИБ» в г. Кемерове:

— Мы практикуем различные формы сотрудничества с учебными заведениями. Наиболее результативным и разнообразным в настоящее время я считаю складывающийся опыт взаимодействия с Кемеровским институтом Российского государственного торгово-экономического университета. Здесь не только организовываются ярмарки выпускников, но и проводятся специализированные встречи студентов с работодателями, выпускаются не первый год сборники резюме выпускников. Выпускник этого вуза, таким образом, активно появляется на рынке труда, он представлен кадровым агентствам, его легче найти потенциальным работодателям.

Хотелось бы обратить внимание вузов и центров занятости населения также на такие нюансы — в основном ярмарки выпускников проводятся летом. Но для заочников, а также для активных студентов, успевающих совмещать учебу и работу, а также для многих работода-



телей это актуально и в другое время. Уверена, что специализированные ярмарки вакансий для выпускников, встречи с работодателями нужно проводить чаще, чем один раз в год. Уважаемые вузы, приглашайте работодателей чаще! Нужно постоянно обмениваться информацией.

Есть и еще один важный и практический инструмент, помогающий выпускникам устроить свою судьбу оперативно и результативно. Уважаемые представители вузов, готовясь к этому «круглому столу», я специально посмотрела, какую информацию учебные заведения нашей области размещают на своих официальных сайтах в разделах, посвященных трудоустройству выпускников. К сожалению, вынуждена констатировать: зачастую информации очень мало и она крайне скудная, хотя есть и очень удачные

страницы, например центра «Карьера» СибГУ или отдела трудоустройства Новокузнецкого филиала КемГУ. На мой взгляд, как руководителя кадровой службы, такой мощный коммуникационный ресурс, как Интернет, в общении с потенциальными работодателями в деле трудоустройства молодых специалистов не все вузы используют на 100 %. Хотя потенциал здесь огромен.

В 2009 году банк УРАЛСИБ принимал участие в реализации программы стажировки выпускников, о ней уже много говорили другие выступающие. Причем мы, Банк УРАЛСИБ, стали участниками этой программы не только в 9 городах Кузбасса, а еще в 30 регионах страны. Кризис уйдет, а молодая кровь и светлые головы будут нужны всегда динамичным и развивающимся организациям. Мы сами формируем себе кадровый резерв, выбирая лучших. По программе стажировки в минувшем году мы взяли 26 выпускников. Четверых по итогам стажировки приняли в штат. Двух стажеров проводили в армию, две выпускницы планируют в ближайшее время декретный отпуск. Остальные нашли работу самостоятельно и на данный момент тоже трудоустроены. Мы не ставили себе цель принять всех стажеров в штат. Мы старались наиболее эффективно научить молодых людей трудиться, понять на практике особенности работы в финансовой сфере, учили также на тренингах оперативному поиску достойной работы, для того чтобы наши стажеры в дальнейшем смогли максимально реализоваться в профессиональной сфере. В прошлом году мы также совместно с центрами занятости населения в Кемерове, Новокузнецке и Прокопьевске проводили специализированные тренинги «Технология поиска работы». На этот год уже есть договоренность с городами Беловом и Междуреченском, Молодежной биржей труда в городе Кемерове на их проведение. Людей, оказавшихся в кризис без работы, в том числе и студентов-выпускников, не-



На фото: Ольга Габинская



На фото: Дмитрий Мелешкин

обходимо учить самопрезентации, уметь преподнести себя на рынке труда, быть уверенными в собственных силах. Это очень важно сегодня, и мы готовы в этом помочь и сотрудничать и с вузами, и центрами занятости населения, и другими заинтересованными представителями, уверена, что решение любой задачи возможно при понимании сторонами ее конечной цели!

Ольга Габинская, проректор по учебной и воспитательной работе Кемеровского института (филиала) Российского государственного торгово-экономического университета:

— Действительно, работодатели нередко отмечают, что студенты не всегда могут себя представить. Даже обладая хорошими знаниями, имея дипломы с отличием, перед работодателями они, к сожалению, теряются. Мы стараемся исправить ситуацию, проводим специальные курсы для наших студентов, стремимся сделать их более активными на рынке труда.

Мы постоянно приглашаем на встречи со студентами потенциальных работодателей. Предварительно выясняем у предприятий, студенты каких специальностей им наиболее интересны. Как правило, такие встречи заканчиваются трудоустройством наших студентов и подписанием соглашения о стратегическом сотрудничестве. Поэтому данный путь содействия трудоустройству и профессиональному становлению выпускников мы рассматриваем как один из наиболее эффективных. Мы не бросаем своих выпускников, а помогаем им реализовываться на рынке труда.

Ангелика Веремеенко, директор Кемеровского регионального ресурсного центра:

— Существуют разные формы адаптации студентов на рынке труда. Два года назад совместно с КемГУ мы запустили социальный проект «Лидерство», адресованный студентам старших курсов. Проект вызвал большой интерес среди студентов, и сегодня к нам присоединились и другие вузы. Для участников проекта были проведены тренинги, ребята посещали крупные



На фото: Константин Томас

предприятия, такие как «Кузбассразрезуголь», «Азот», издательство «Кузбасс», а также предприятия малого и среднего бизнеса. Мы показываем студентам, какие есть возможности для трудоустройства и что нужно сделать для того,

Необходимо реформировать систему заказа на специалистов. В ней главную роль должны играть работодатель и государство. Причем хорошо бы было, если бы система заказа учитывала развитие рынка труда на 5–10 лет» //

чтобы открыть собственное дело. Приглашаем вузы и руководителей предприятий всех форм собственности к участию в этом проекте.

Константин Томас, начальник управления непрерывного профессионального обра-

зования и трудоустройства специалистов Юргинского технологического института Томского политехнического университета:

— Многие говорят: опыта, практического опыта студентам не хватает на выходе из вуза. Вот как раз наши студенты опыт имеют и вполне достаточный, я считаю. С 1987 года Юргинский технологический институт использует интегрированную систему подготовки специалистов. В учебных планах студентов-очников предусмотрены четыре «рабочих» семестра: студенты обучаются по очно-заочной (вечерней) форме обучения и проходят практику на предприятиях по трудовым договорам (подробнее в материале «Обучение на основе опыта» в этом номере журнала. — Прим. «Делового Кузбасса»). Мы сохранили распределение. Мы не ждем, когда работодатели придут к нам, а сами приглашаем их к себе. В результате, пока у наших выпускников больших проблем с трудоустройством не возникало.

Владимир Юстратов, председатель Совета ректоров вузов Кемеровской области, ректор Кемеровского технологического института пищевой промышленности:

— Сегодня существует серьезный дисбаланс между рынком труда и рынком образования. Рынок труда требует от образования (вуза) удовлетворения своих социально-экономических потребностей в квалифицированной рабочей силе, а рынок образования удовлетворяет

актуализированные социальные и личностные образовательные потребности индивидов.

Проводимые нами исследования (опросы абитуриентов, студентов и т.д.) показывают, что выбор специальности и учебного заведения чаще всего не связывается с возможностью последующего трудоустройства (или связан частично).

Таким образом, с одной стороны, работодатели нуждаются в специалистах, но не в тех, которые есть на рынке, с другой — образовательные учреждения (в основном вузы) «производят» специалистов, которые остаются невостребованными на рынке труда. Все это свидетельствует о необходимости реформирования системы заказа на специалистов. В ней главную роль должны играть работодатель и государство. Причем хорошо бы было, если бы система заказа учитывала развитие рынка труда на 5–10 лет. Конечно, мы сегодня пытаемся решить эту проблему. Более того, она решается просто. Нам нужно идти навстречу друг другу — вузу и работодателю. Ни один вуз не откажется принять у себя работодателя, у которого есть конкретное представление о том, что ему нужно. Необходимо, чтобы работодатель приходил к нам не через год после выпуска специалиста и говорил: то не нравится, это не устраивает — а работал с нами в течение всего периода подготовки его в вузе. ■

