

Онегов Д.В.,
г. Красноярск

ПРОБЛЕМЫ ИНТЕГРАЦИИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ И ВУЗОВ НА ПРИМЕРЕ Г.КРАСНОЯРСКА

С сентября по декабрь 2010 г. отделом социологических исследований рынка труда КГБОУ ДПО «Красноярского центра профессиональной ориентации и психологической поддержки населения» по заказу отдела профессионального обучения и профессиональной ориентации Агентства труда и занятости населения Красноярского края было проведено социологическое исследование «Оценка проблем трудоустройства выпускников учебных заведений высшего профессионального образования г. Красноярск». Исследование проводилось в 6 красноярских вузах: Красноярском государственном аграрном университете, Красноярском государственном педагогическом университете имени В.П. Астафьева, Красноярском государственном торгово-экономическом институте, Сибирском государственном аэрокосмическом университете имени академика М.Ф. Решетнева, Сибирском государственном технологическом университете и Сибирском федеральном университете.

В вузах методом анкетирования нами было опрошено 530 студентов различных квалификаций и специальностей, а так же была проведена групповая дискуссия с представителями центров трудоустройства всех представленных выше вузов.

Из числа работодателей нами методом интервью были опрошены представители ОАО Пивоваренная компания «Балтика-Пикра», ЗАО «Ванкорнефть», ОАО «Красноярский машиностроительный завод», ОАО «Красноярский хлеб», ОАО «Красцветмет», ЗАО «Культбытстрой», ОАО Восточно-Сибирский банк «Сбербанка России», сеть супермаркетов «Командор», сеть супермаркетов «Красный яр», Управляющая строительная

компания «Сибиряк», Школа иностранных языков «Welcome», Управление образования Администрации Октябрьского района г. Красноярск, Управление образования Администрации Ленинского района г. Красноярск, Управление Федеральной налоговой службы России по Красноярскому краю.

Анализируя данные, полученные от выпускников, представителей центров содействия трудоустройству выпускников вузов и работодателей можно сделать вывод, что проблемы трудоустройства выпускников имеют системное свойство. Социально-психологические проблемы самих студентов берут свое начало, в основном не в университете, а в семье и школе, однако большинство проблем трудоустройства являются продуктом самой системы высшего образования, которая в значительной степени оторвана от рынка труда и от потребностей работодателя.

Главным лейтмотивом интервью с представителями работодателей является отсутствие интеграции между вузами и работодателями, отсутствие интереса вузов к потребностям работодателей, при наличии потребности во взаимодействии и сотрудничестве с вузами у самих работодателей, особенно у тех из них, кто ориентирован на молодых специалистов. Такие работодатели готовы сотрудничать с вузами и предлагают различные формы взаимодействия.

Одной из таких форм является привлечение студентов для работы на предприятиях. От производственной практики эта форма отличается тем, что на практике студент преследует свои собственные цели и это, зачастую, не устраивает работодателя. Работодателю нужен нормальный работник, а не практикант на 4 часа. Студенту же нужен реальный опыт работы, однако это зачастую очень сложно уместить в прокрустово ложе понятия «производственная практика». Один из представителей работодателя заявил, что он ориентирован больше на студентов, чем на выпускников, потому что выпускник – это уже готовый продукт, а студент может подготовиться к работе на предприятии до выпуска и потом легко продолжить работу после окончания вуза, возможно даже и с повышением, если хорошо показал себя.

При этой форме студент так же получает стаж и опыт работы, так необходимый при трудоустройстве.

Устройство на работу во время обучения так же является хорошей практикой первых профессиональных проб. Чтобы понять специфику работы и свою пригодность к ней, зачастую нельзя обойтись без реального опыта и чем раньше этот опыт появится у студента, тем быстрее он может определиться, правильно ли он выбрал свою будущую профессию и предпринять соответствующие шаги, если окажется, что это не так. Даже если студент будет работать не по специальности, он получит опыт труда как такового, сможет развить компетенции и качества, которые могут пригодиться ему на работе по специальности.

Однако, работающий студент зачастую воспринимается вузом негативно, как и сама практика совмещения работы и учебы. Вуз, зачастую, не предпринимает никаких шагов навстречу студентам, которые работают во время обучения, даже если об этом их просит сам работодатель. При этом, обучение рассматривается как самоцель, как абсолютная ценность, как некая вещь в себе, которая не может и не должна подвергаться изменениям из внешней среды, коим является потребность в производственной практике в реальных условиях трудоустройства.

Другая форма сотрудничества – это участие в формировании образовательных программ. Есть случаи, когда представители работодателей преподают в вузах, однако это не является типичной практикой, да и таким образом нельзя системно влиять на образовательный процесс. Если бы образовательные программы в вузах принимались при содействии работодателя, они были бы гораздо более эффективными. Однако, типичной является ситуация, когда образовательная программа, как сказал один из представителей работодателя, утверждается «не нами и никем», она просто существует отдельно, как в вакууме.

Все эти рычаги воздействия на систему образования не сравнимы с одним, наиболее действенными и логичным рычагом, коим является

количество трудоустроенных выпускников. Вузы продолжают увеличивать набор на мало востребованные специальности. Из всего этого складывается впечатление, что вузы настроены не на выпуск качественных и специалистов, соответствующих запросам рынка труда и требованиям работодателя, а только на прием абитуриентов и на получение прибыли. Ведь никто не устраивает в вузе скандала из-за того, что 70% выпускников бюджетников не трудоустроилось по специальности, но если по той же специальности будет серьезный недобор, то проблемы будут у всех, начиная от руководителя приемной комиссии, заканчивая деканатом соответствующего факультета.

Сложившаяся ситуация уже воспринимается работодателями как данность и они затрачивают большие финансовые и временные ресурсы на дополнительную подготовку выпускников, приходящих к ним из вузов. В результате, никто не рад выпускнику вуза, который ничего не умеет и приравнивается к ребенку. На тех предприятиях, где есть время и ресурсы для дополнительного образования, а так же где есть потребность в пополнении персонала молодыми специалистами, создаются условия и даются возможности для развития и роста молодых специалистов. На промышленных же производствах, с низкой или нулевой текучестью кадров выпускник, особенно без опыта работы, скорее обуза, которая не нужна никому, в условиях рынка и конкуренции и таких если и берут, то единицы, при этом они проходят достаточно жесткий отбор.

В таких условиях у студентов и возникает соответствующее отношение к профессиональной деятельности. Главная задача каждого студента – это получить образование, получить диплом, а куда применить это образование никто не задумывается до момента окончания вуза. Студенты делают ставку на уровень образования, на его престиж и совсем не анализируют востребованность будущей специальности. Отсюда и возникает высокая степень неопределенности, зафиксированная у студентов. Когда человек ориентирован не на будущее место работы, а на место в социальной иерархии его, в общем-то, и не волнует, востребована данная специальность

на рынке или нет. Студент, обучаясь в университете, вынашивает не профессиональные, а карьерные планы, забывая о том, что карьеру можно строить, только устроившись куда-то работать, а это без профессионального развития, как показали интервью с работодателями, практически невозможно. Он полагает, что, окончив университет, он автоматически займет желаемое место в социальной иерархии и пропуском на это место является его диплом.

Складывается впечатление, что вузам выгодна такая ситуация, потому что ничего не нужно менять: не нужно налаживать отношения с работодателем, не нужно анализировать ситуацию на рынке труда, не нужно корректировать программу нужно только регулярно проводить набор и собирать деньги за платное обучение, которое не становится дешевле. В этом смысле, совершенно закономерно выглядит ситуация, когда обучение самым востребованным специальностям (юристы, экономисты, управленцы) стоит дороже всего.

На данный момент рынок образовательных услуг и рынок труда существуют практически параллельно. Один из представителей работодателя сказал, что рынка высшего образования в России не существует, объясняя это тем, что практически везде готовят одинаковых специалистов, и у работодателя нет никакого выбора. Есть единичные случаи, где эти рынки пересекаются, однако в массе случаев это выглядит именно так. Такие случаи представлены в основном вузами, использующими интегрированную систему обучения, или «Завод-ВТУЗ», как она называлась в СССР. Те вузы, которые сохранили эту систему и сейчас выпускают востребованных и качественных специалистов, на которых зачастую проводится целевой набор. Без интеграции с работодателем на разных уровнях вуз на сегодняшний момент просто не может выпускать качественных специалистов.