

Проблемы трудоустройства и адаптации молодых инженеров к требованиям работодателей

Сведения об авторах. А. В. Меренков, завкафедрой прикладной социологии, Уральский федеральный университет (Екатеринбург, РФ); О. Я. Артем, аспирант, Уральский федеральный университет (Екатеринбург, РФ).

Аннотация. В статье на материалах эмпирического исследования, проведенного в декабре 2017 года, рассматриваются основные проблемы, возникающие у выпускников технических направлений подготовки при трудоустройстве на рабочее место по специальности и в период адаптации к требованиям работодателей. С использованием биографического метода получения социологической информации опрошено 18 молодых специалистов, проработавших после окончания бакалавриата или магистратуры 2–3 года на предприятиях Свердловской области. Методом глубинного интервью опрошено 12 работодателей, высказавших свое мнение об уровне готовности выпускников к реализации требований современного промышленного производства. Показано, что возникают проблемы, вызванные необходимостью самостоятельного поиска молодыми специалистами места реализации приобретенных знаний и умений. Работодатели не проявляют активности в привлечении молодых инженеров на свои предприятия. Респонденты указывают на помощь родственников, знакомых, как ведущий фактор получения рабочего места по специальности. Выявлено, что проблемы, возникающие в период адаптации молодых специалистов, вызваны, во-первых, отсутствием опыта решения конкретных производственных проблем, так как нынешняя форма организации практик студентов на старших курсах вуза не направлена на его получение. Во-вторых, наличием значительных различий в содержании труда инженеров на конкретных предприятиях. Самостоятельное изучение специфики производства становится основным способом развития у молодого специалиста способности успешно справляться с требованиями, предъявляемыми работодателями. По мнению опрошенных руководителей предприятий и организаций, трудности адаптации выпускников вузов вызваны низким уровнем их профессиональной подготовки. Не сформирована способность к постоянному самообразованию, саморазвитию в процессе всей будущей трудовой деятельности. В вузах отсутствует система формирования этой компетенции в процессе всего периода обучения студентов.

Ключевые слова: молодые инженеры; трудоустройство; адаптация молодых специалистов; вузы; работодатели; современное производство.

Главной задачей системы высшего образования является подготовка специалистов, которые смогут реализовать полученные в процессе учебы компетенции в профессиональной деятельности, соответствующей направлению обучения [1]. Однако практика показывает, что выпускники вузов сталкиваются с разными трудностями при реализации потребности найти работу по специальности и адаптироваться к требованиям работодателей. Эта проблема существует не только у тех, кто получил гуманитарное образование, но и техническое. С одной стороны, государство постоянно увеличивает количество бюджетных мест для подготовки инженеров, призванных решать задачи преодоления отставания отечественной промышленности от развитых стран мира. С другой стороны, отсутствует система трудоустройства, позволяющая молодым специалистам найти предприятия, нуждающиеся в их профессиональных знаниях и умениях, а также успешно освоить требования работодателей [2].

В связи с этим, актуальной задачей социологического исследования становится, во-первых, изучение методов поиска работы, которые используются выпускниками технических направлений подготовки после получения диплома вуза. Во-вторых, способов реализации требований современного производства. Для выяснения особенностей этих процессов мы использовали сравнительно редко применяемый в социологическом изучении данных вопросов биографический метод, позволяющий выявить, с какими конкретными трудностями сталкиваются молодые люди при трудоустройстве, а также в первые месяцы работы, как они их преодолевают, переживая различные эмоции и чувства. В декабре 2017 года нами были опрошены 18 молодых инженеров, окончивших два-три года назад технические вузы страны, а в настоящее время работающие на предприятиях и в организациях Свердловской области. Были выявлены основные стратегии поиска работы и адаптации к требованиям работодателей. Выяснялось методом глубинного интервью мнение 12 руководителей промышленных предприятий, организаций Екатеринбурга, Москвы, С.-Петербурга о качестве подготовки молодых инженеров.

Прежде всего, следует указать на проблему отсутствия у выпускников вузов представлений о том, как искать работу, что указывать в резюме, которое посылается работодателю. Этому в вузах не учат. Каждый опирается на свое видение этого процесса. *«У меня было идеалистическое представление о трудоустройстве. Если указано, что стаж от одного до трех лет, то это действительно должен быть стаж от 1 до 3 лет. Если больше, то я их вообще не рассматривал. Если какие-то требования к кандидатам есть, а у меня этого не хватает, я считал, что сначала нужно доучиться, прежде, чем туда идти. Скажем так, я при поиске работы не позволял себе каких-то там недостатков, как кандидату. Я откидывал большее количество работ, так как не было представлений, каким образом трудоустроиться. Первое резюме, которое я составил, на него сейчас больно взглянуть»* (муж, 23 года, «Рилейшнрейт»).

Негативный опыт получения отказов от работодателей при использовании метода рассылки им резюме побуждает молодых людей обратиться к традиционному способу решения этой задачи с помощью знакомых. *«Мне это место порекомендовал одногруппник. Он знал, что на 4 курсе я стал активно искать работу по специальности, и предложил»* (муж, 23 года, Институт радиоэлектронных систем). Также ценна помощь родственников. *«Мне помогла мама, она давно работает в строительной сфере. Через ее знакомых я нашла эту работу»* (жен, 24 года, УЦСБ).

Исследование показало, что основная трудность при поиске работы заключается в том, что почти все работодатели требуют наличие стажа работы. Если надеяться на помощь ближайшего окружения при трудоустройстве невозможно, но надо стремиться уже во время учебы на очном отделении получить стаж работы. *«Это сейчас я уже постфактум поняла, что нужно мониторить, смотреть, искать, пробовать себя, где-то летом работать. А у меня как-то больше все было в учебу, в учебу. В итоге, когда надо выходить в реальную жизнь и трудоустроиться, я не знала, что делать»* (жен, 23 года, ПАО «ЗиК»). В этом одна из главных причин совмещения частью старшекурсников учебы с работой. С одной стороны, таким способом они облегчают свое трудоустройство, получая какой-то стаж работы обычно в небольших фирмах. С другой стороны, качество их учебы в определенной степени снижается. Однако пока государство вместе с бизнес-сообществом не занимается поиском решения этой проблемы.

Исследование показало, что после трудоустройства у молодых выпускников возникают новые трудности, связанные с адаптацией к требованиям работодателей. *«Я могу сказать, что приходишь на работу, а тебе говорят: «забуди то, что преподавали в университете». Как бы какая-то база есть, как основная, но ты тут все равно учишься с нуля, все заново. Нужно знать план работы, уметь его выполнять. На каждом предприятии все по-своему. Если сюда с другого предприятия придет человек, ему все равно придется заново учиться... Все равно на каждом предприятии все иначе»* (жен., 24 года., ПАО «ЗиК»).

Возникает парадоксальная ситуация. Молодой человек потратил четыре или шесть лет, если учился еще и в магистратуре, на получение специальности, а оказалось, что приобретенных знаний, умений недостаточно для того, чтобы приступить к выполнению профессиональных обязанностей. Такая ситуация сохраняется в течение многих десятилетий. Молодые инженеры, которые получали высшее образование 50–60 лет назад, также при трудоустройстве нередко слышали от работодателей фразу о том, что «забудьте все, чему вас учили в институте, мы переучим». Возникает закономерный вопрос, насколько действующая в течение многих десятилетий система организация технического образования соответствует требованиям реального производства? Современные студенты, как и прежние, не имеют тех знаний, навыков, которые требуются для того, чтобы справиться с обязанностями мастера, технолога, проектировщика, конструктора.

Если не выработаны общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции у студентов во время учебы, значит, требования Федеральных образовательных стандартов высшего образования не реализованы. Молодые люди не имеют право получить диплом о высшем образовании. Может быть, такая ситуация вызвана тем, что, во-первых, сами формулировки этих компетенций таковы, что выявить реальную степень их наличия у выпускников во время государственной аттестации не представляется возможным. Во-вторых, преподаватели не в полной мере информированы о том, какие требования предъявляются работодателями к молодым специалистам. Тогда содержание компетенций нужно изменить.

Это мнение подтверждается высказываниями респондентов. *«В институте дают поверхностные знания, общее представление, а вот здесь уже узкое направление, тут уже надо самому»* (муж, 23 года, ПАО «ЗиК»). Более конкретную информацию получают те студенты, которые учились у преподавателей, совмещающих работу в вузе с реализацией своих знаний на конкретном производстве. *«У нас, спасибо нашим преподавателям, были практики. Все параллельно работающие еще где-то. Они часто отходили от учебной программы и рассказывали о реальном состоянии дел... С работы могли принести какое-то дорогостоящее»*

оборудование, рассказать нам, дать потыкать, дать посмотреть. Это была уже личная инициатива преподавателя, но теперь я знаю, что далеко не все преподаватели так делают. Нам в этом плане очень повезло» (муж., 23 года, Радиозавод).

В связи с этим, возникает вопрос о том, насколько реализуемо предъявляемое Министерством образования и науки РФ. требование о наличии в составе преподавателей вуза определенного количества практиков с производства. Для того, чтобы преподавать в вузе, нужны особые способности, которые развиваются в течение нескольких лет чтения лекций, ведения семинаров. К тому же, необходимо в соответствии с новыми требованиями регулярно обновлять учебную программу, научиться заносить данные о самостоятельной работе студентов, сдаче зачетов, экзаменов в БРС. Данная работа существенно отличается от той, которой ежедневно занимаются практики на производстве. В этом одна из причин того, что очень медленно увеличивается число тех конструкторов, технологов, начальников отделов, цехов, которые соглашаются на преподавательскую работу в вузе.

Более эффективным, на наш взгляд, способом решения проблемы связи образовательного процесса с производством, является увеличение численности профессорско-преподавательского состава, совмещающего обучение студентов с работой на конкретных предприятиях. Для этого можно создать определенные льготы тем заводам, фабрикам, которые готовы для выполнения конструкторских, технологических и иных работ приглашать квалифицированных преподавателей вузов. Они при реализации своих производственных обязанностей привлекали бы студентов. У тех появилась реальная возможность постоянного получения практических навыков. Будущие инженеры стали бы участвовать, обучаясь на 3–4 курсе вуза, в разработке конкретных заданий, выполняемых специалистами, имеющими значительный опыт профессиональной деятельности.

Пока же реализуется иная система повышения качества подготовки молодых специалистов путем обязательного включения в государственную экзаменационную комиссию представителей работодателей. К чему это приводит в ряде ситуаций, рассказал один из работодателей. *«Я вот был несколько раз на комиссиях и меня пытались «прогнуть». На экзаменах у нас случилось так, что мы реально всех завалили, завалили справедливо. И потом все эти ребята, которым я поставил двойку или тройку, все пересдали и даже защитились на «отлично». Почему? Из-за того, что факультет уже получил деньги за выпущенных специалистов. Получается, что они пять лет готовили специалиста и не подготовили. Я им это как бы показал... После этого случая меня больше не приглашали. Поэтому правильнее, чтобы специалисты предприятий, участвующие в приеме экзаменов, были сильнее других из этой же области. Требования должны быть другая» (муж., 58 лет, генеральный директор ИПС).*

Недостаточная подготовка выпускников к работе ведет к тому, после трудоустройства многим молодым специалистам приходится с помощью коллег по работе или самостоятельно осваивать требования работодателей. *«Когда я устроился, были проблемы, естественно, с пониманием того, чем надо заниматься... Очень мало практики в вузе. Очень мало. Мы фактически пришли нолики, зеленые совсем. И пришлось фактически с чистого листа все познавать... Мне было проще, потому что я сразу в цех отправился и там все изучал наглядно (муж., 25 лет, «ЗиК»).* Однако не все виды работ можно освоить, наблюдая за действиями опытных работников. Приходится к ним постоянно обращаться при возникновении тех или иных трудностей. *«Мне помогли все. Подойти можно было абсолютно к любому, то есть, в этом плане поддержка была (жен., 24 года, УЦСБ).*

При этом обязательным условием в любом случае является самостоятельное изучение специальной литературы, профессиональное саморазвитие. *«В институте дают поверхностные знания, общее представление, а на работе уже узкое направление. Тут уже надо самому что-то читать, например, книги, статьи и еще что-нибудь. Также, спрашиваешь у коллег, у которых за плечами есть большой опыт. Я часто советуюсь, как сделать правильно, как лучше, так набирается опыт... Сейчас уже какие-то вещи, которые начальник дает, я сам сделаю, ему даю проверить. Он, «все отлично», роспись ставит и дальше направляет в работу» (муж., 24 года «ЗиК»).* По мнению опрошенных, адаптироваться к конкретным требованиям приходится от трех месяцев до года в зависимости от сложности производства. При этом респонденты отмечают: *«Приобретать нужные знания надо было в вузе, тогда мне значительно меньше времени понадобилось бы сейчас» (жен., 23 года, Институт радиоэлектронных систем).*

У тех, кто проработал два-три года, познакомился с теми, кто приходит на предприятие из других организаций, имея значительный профессиональный опыт, появляется понимание того, что современное производство требует человека, готового к постоянному самообразованию, независимо от того, где и кем он работал. *«Сейчас я уже понимаю, что в любом случае, даже если*

человек приходит с большим стажем, с большим опытом, он все равно адаптируется, что-то учит за время вхождения в должность. Иначе невозможно в условиях, когда все постоянно меняется» (муж., 25 лет, «Рилейшнрейт»).

Следовательно, важнейшей компетенцией, которую необходимо приобрести студенту во время учебы в вузе, является способность к переобучению, приобретению новых знаний, умений, чтобы успешно осваивать новую технику, технологии, появляющиеся на промышленных предприятиях в результате научно-технического прогресса. Однако, как считают работодатели, эта компетенция у многих выпускников вузов не сформирована. «Теоретических, практических, любых знаний, их недостаточно. Они не понимают, что, выходя из вуза, на самом деле почти ничего не знают... Им надо учиться еще... Они выходят и думают, что я 4–5 лет отучился и могу быть сейчас специалистом. Но это они только подготовились к тому, чтобы им что-то доверили покрутить и умную книжку почитать. Это ключевая проблема, что человек, выходя из вуза, не является специалистом реально, он является специалистом номинально. Ключевое качество, которым должен обладать выпускник, это понимание того, что нужно постоянно в дальнейшем развиваться. Нужно еще и желание этого» (муж., 54 года, генеральный директор «Белкасофт»).

Проведенное исследование подтверждает положение о том, что необходимо ускорить процесс перестройки всей системы подготовки будущих инженеров, выявляя еще в школе, обучая в вузе тех, кто способен заниматься проектированием, конструированием, технологическим обеспечением отечественной промышленности машинами и механизмами, не уступающими мировым образцам.

Литература

1. Банникова Л. Н., Боронина Л. Н., Вишневикий Ю. Р. Реализация новых моделей подготовки инженеров-исследователей: социологический анализ // Высшее образование в России. – 2016. – № 11. – С. 88–96.

2. Воспроизводство инженерных кадров: вызовы нового времени / под общ. ред. Л. Н. Банниковой. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2015. – 364 с.

A. Merenkov,

Head of the Chair for Applied Sociology, Ural Federal University
(Ekaterinburg, Russia)

O. Artyom,

Ph. D student, Ural Federal University
(Ekaterinburg, Russia)

THE PROBLEMS OF YOUNG ENGINEERS EMPLOYMENT AND ADAPTATION TO THE INDUSTRY ENVIRONMENT

Based on the empirical research conducted in December 2017, the article discusses main problems graduates of engineering study programs are likely to face on entering the labor market of their specialty and in the course of their professional adaptation to the demands of the employers. Using the biographic method of gathering sociological data, the authors interviewed 18 young specialists employed in Sverdlovsk region industries, with 2–3 years of work experience after their graduation from a BA or MA study program. Twelve employers shared their opinions on preparedness and general capability of the graduates to fit into the present-day production environment in in-depths interviews. It was found that major difficulties young specialists tend to encounter while seeking for a job to apply their skills and knowledge relate to it being a self-driven process. The employers do not actively reach out attract young engineers to their enterprises. As a result, the general claim among respondents was they had to rely on relatives and personal acquaintances to find a job that matches their specialty — which proves to be the most decisive factor for successful employment. In terms of professional adaptation challenges for the young specialists, the main stumbling block is their lack of experience in handling workplace issues, since the current way of organizing industrial internships during the final years of study does not aim at this kind of training. The second challenge is considerable diversity in engineering expertise at different enterprises. To meet the particular employer's demands, young specialists need to study the specifics of a certain industry on their own. The interviewed heads of enterprises noted that the core of all adaptation difficulties among the graduates is the low level of their professional training. Having entered the industry, former students are rather unwilling and often unprepared for self-education and self-development in the course of their future work. Whereas the system of developing this competence in the course of university training appears generally lacking.

Key words: young engineers; employment; adaptation of young; institutions of higher education; employers; present-day production.