

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ВУЗА И РАБОТОДАТЕЛЕЙ КАК УСЛОВИЕ УСПЕШНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

В данной статье рассмотрены актуальные проблемы адаптации молодых специалистов на рынке труда и роль в этом процессе взаимоотношений вуза и работодателей. В результате собственного исследования с участием преподавателей и студентов 22 вузов России выявлены наиболее распространенные формы взаимодействия высших учебных заведений с предприятиями и организациями, а также возникающие барьеры, в том числе в оценках самих студентов.

Ключевые слова: молодежь, рынок труда, профессиональная адаптация.

Актуальность темы связана с тем, что молодежь является одной из самых незащищенных категорий на рынке труда: отсутствие опыта, низкая заработная плата, завышенные ожидания, нестабильность самого рынка труда. По мнению российских исследователей, в нынешних условиях большая часть выпускников учреждений профессионального образования не имеет четкой перспективы трудоустройства. От квалифицированной рабочей силы на рынке труда их отличает недостаток компетенций, профессиональных знаний, необходимой квалификации, отсутствие трудовых навыков и нехватка предприимчивости в поисках места работы [2, с. 120]. Современная социально-экономическая обстановка способствует повышению внимания со стороны исследователей к проблемам существенного разрыва между профессиональными ожиданиями выпускников вузов и возможностью их практической реализации, затрудненного процесса адаптации молодежи на рынке труда.

Одним из важных условий повышения уровня профессиональной подготовки и адаптации молодых специалистов на рынке труда является взаимодействие работодателей и вуза. Несмотря на большое количество форм такого взаимодействия, немногие из них способствуют успешному «включению» молодого специалиста в сложный и неоднородный рынок труда. Внедрение эффективных форм отношений является важным этапом совершенствования модели молодого специалиста, формирования востребованных и конкурентоспособных молодых специалистов. Балугева Т. В. рассматривает в своей работе взаимодействие вузов и работодателей как социальное партнерство в сфере высшего образования. «Взаимодействие с работодателями - это социальный ресурс вуза; способ интеграции инновационной и образовательной деятельности участников партнерства; определенный тип взаимоотношений, в котором заинтересованы различные социальные группы и государство в целом; механизм развития социально-инновационных процессов в вузе» [1, с. 15].

Для оптимизации процессов спроса и предложения на рынке необходимы исследования, выявляющие, с одной стороны, комплекс проблем трудоустройства выпускников вузов, с другой – реальные требования работодателей к качеству подготовки молодых специалистов [3, с. 99]. Для конкретизации результатов мы провели собственное исследование методом анкетного опроса «Взаимодействие вуза и работодателей как условие подготовки конкурентоспособного PR-специалиста», в котором приняли участие преподаватели 22 вузов России, в т.ч. Владивостока, Москвы, Санкт-Петербурга, Омска, Липецка, Казани, Пензы, Красноярска, Кемерово, Ульяновска и др. Получены данные, уточняющие сформулированную проблему.

Взаимодействие вузов с предприятиями и организациями отличается многообразием и отражает специфику деятельности каждого из вузов. Важно отметить, что у половины (52%) выпускающих кафедр установлено регулярное сотрудничество с конкретными организациями по вопросам, предусмотренным образовательным стандартом (см. табл. 1).

Табл. 1. Отношения кафедры с организациями и предприятиями региона
(в % от числа опрошенных; n=254)

	Всего	Профиль вуза		Тип вуза		
		Клас сиче ский	Техни чески й	Вуз особого статуса	Вузы НИУ	Без катег ории
Обращаются к практикам эпизодически, когда требует учебный процесс	15	14	16	30	8	13
Установлено регулярное сотрудничество с конкретными организациями по вопросам, предусмотренным образовательным стандартом	52	57	46	40	27	69
Тесное сотрудничество с разными организациями по широкому спектру учебных, научных и профессиональных вопросов	33	29	39	30	65	19

По данным исследования, выпускающие кафедры предпочитают такие формы взаимодействия с предприятиями как чтение разовых лекций, мастер-классы, использование предприятия как базы для прохождения практики, включение представителей организаций в состав комиссий ГЭК и ГАК. Более эффективные формы - совместная организация специальных мероприятий, научные исследования, руководство курсовыми, дипломными работами. Распространенным способом взаимодействия вузов и работодателей является студенческая практика (93%). Использование базы для прохождения практики – форма сотрудничества всех региональных вузов и вузов особого статуса (100%), что является важным условием сближения образовательных и профессиональных требований к выпускникам (см. табл. 2).

Табл. 2. Формы взаимодействия выпускающих кафедр с работодателями
(в % от числа опрошенных; n=254)

	Всего	Ваша должность			Профиль вуза		Тип вуза		
		Ст. преп одав атель	Доц ент	Про фесс ор	Классич еский	Тех нич еский	Вуз особ ого стат уса	Вузы «НИУ»	Без кате гори и
Преподавание учебных курсов практиками	63	42	60	72	61	66	50	85	57
Чтение разовых лекций, мастер-классы от практиков	94	84	94	100	96	90	90	96	94
Использование базы для прохождения практики	93	100	85	100	98	86	100	73	100
Руководство курсовыми, дипломными работами	33	16	35	39	23	46	100	62	28
Включение практиков в состав комиссий ГЭК и ГАК	88	90	79	100	100	73	90	96	83
Совместные научные исследования с практиками	37	47	40	50	38	36	30	39	39
Совместная организация специальных мероприятий	68	79	65	61	77	55	55	85	65

Эффективность сотрудничества с практиками преподаватели оценивают неоднозначно. Общий уровень оценки эффективности такого сотрудничества – выше

среднего, около 4 баллов из 5-ти. Качество читаемых курсов несколько выше оценивают преподаватели региональных вузов, ниже – исследовательских университетов. Организация учебно-производственной практики получила достаточно высокую оценку – 4,2 баллов в вузах особого статуса; остальные оценили ее более скромно – 3,5 балла. Более позитивно оценивается проведение совместных мероприятий – в исследовательских университетах – до уровня 4,3 (эффективно), в региональных вузах с этим связаны определенные сложности, и оценки скромнее – 2,5 балла.

Подобная схема сотрудничества выгодна обеим сторонам. Предприятия, принимающие студентов на практику и знакомые с кафедрами, получают возможность присмотреться к будущим специалистам в реальных трудовых условиях. Студент, в свою очередь, оценивает условия работы и демонстрирует свои способности. По окончании вуза хорошо зарекомендовавший себя выпускник находится в поле зрения потенциального работодателя: его профессиональные и личностные качества оценены, поэтому нередко случается, что сотрудничество между ними продолжается. Связь обучения и профессиональной деятельности усиливает мотивацию студентов к успешному освоению образовательных программ и получению производственного опыта, что способствует дальнейшему трудоустройству.

Существенными факторами успешного трудоустройства выпускников являются личностные компетенции. По результатам опроса, самыми важными компетенциями являются трудолюбие и ответственность (69%), коммуникабельность и культура речи (67%), способность к обучению (53%). Данные качества необходимы для реализации выпускников в профессиональной сфере. Важно отметить, что перечисленные компетенции универсальны для всех типов и профилей вузов. Интересно, что наименее востребованными личностными качествами были названы способность к построению образовательной стратегии (6%) и способность улавливать сигналы, открытость переменам (10%). Для эффективной профессиональной деятельности они пока не являются основополагающими.

Интересны оценки производственных практик самими студентами, выявленные в результате исследования. Одним из главных барьеров эффективного прохождения практики названо формальное отношение к этому процессу работодателями (74%). В региональных вузах формальное отношение работодателей оценивается в 91%, в университетах технического профиля данный показатель равен 86%. Важными проблемами студенты также считают формальное участие организаций в подведении итогов практики (43%), постоянную смену мест практики по мере обучения студентов (26%), несогласованность программ практики с работодателями (22%). Лишь 7% респондентов отметили, что барьеров для прохождения практик нет.

Таким образом, успешная адаптация выпускников на рынке труда во многом зависит от эффективности форм взаимоотношений вуза и работодателей. На данный момент наиболее распространенной из них является студенческая практика. Однако мы видим противоречие, которое выражено в формальном подходе работодателей к данному процессу, что отмечают студенты. Устранение подобных противоречий зависит от совместной работы выпускающих кафедр и работодателей, необходимо усиливать взаимодействие с практиками через более глубокое понимание потребностей рынка труда, развитие научных школ на кафедрах, интеграции со смежными направлениями.

Список литературы

1. Балужева, Т.В. Взаимодействие вуза с работодателями как фактор успешного трудоустройства выпускников / Т.В. Балужева // Устойчивое развитие: наука и практика. - 2014. - № 1. - С. 13-18
2. Деева, Н.Н. Социальная адаптация молодежи на рынке труда / Н.Н. Деева, Н.А. Кузьмич // Власть и управление на Востоке России. - 2011. - № 2. - С. 119-125.

3. Понукалина, О.В. Социальные технологии оптимизации процессов трудоустройства выпускников российских вузов / О.В. Понукалина // Наука и общество. - 2013. - № 1 (10). - С. 96-99.

A.V. Savinova

**THE INTERACTION OF UNIVERSITY AND EMPLOYERS AS A CONDITION OF
SUCCESSFUL ADAPTATION OF YOUTH IN THE JOB MARKET**

This article is about actual problems of adaptation of young specialists in the job market and value of interaction of university and employers in this process. As a result of our research with professors and students from 22 Russian universities we have found the most prevalent shapes of interaction of universities and organizations, some obstacles, including student's point of view.

Key words: youth, the job market, professional adaptation.