Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)
Философский факультет
Кафедра социологии

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ В ГЭК
Руководитель ООП
д-р социол. наук, профессор
_____ А. Ю. Рыкун
«21» июня 2019 г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ УНИВЕРСИТЕТОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ КАК ФАКТОР УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССОМ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ (НА ПРИМЕРЕ ТОМСКА И СЕВЕРСКА)

по основной образовательной программе подготовки магистра
направление подготовки 39.04.01 – Социология

Коварж Галина Юрьевна

Руководитель ВКР
канд. филос. наук, доцент
_____ В. С. Иванова
«10» июня 2019 года

Автор работы
студент группы №1233
_____ Г. Ю. Коварж

Томск – 2019

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)
Философский факультет
Кафедра социологии

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ В ГЭК
Руководитель ООП
д-р социол. наук, профессор
_____ А. Ю. Рыкун
«21» июня 2019 г.

ЗАДАНИЕ

по подготовке магистерской диссертации
студенту Коварж Галине Юрьевне группы **№1233**

1. Тема ВКР работы Взаимодействие университетов и работодателей как фактор управления процессом трудоустройства выпускников (на примере Томска и Северска)

2. Срок сдачи дипломной работы: а) на кафедре – 10 июня 2019 г.; б) в ГЭК 21 июня 2019 г.

3. Исходные данные к работе: **Цель работы:** выявить механизмы, необходимые для согласования деятельности работодателей и университетов через центры содействия трудоустройству для решения проблемы трудоустройства выпускников. **Задачи:** 1. Выявить роль института высшего образования в профессиональной подготовке молодых специалистов; 2. Изучить зарубежный опыт взаимодействия университетов и работодателей 3. Рассмотреть современную ситуацию на рынке труда молодых специалистов в России; 4. Проанализировать современную ситуацию на рынке труда Томска и Северска, и степень соответствия, занимаемых выпускниками рабочих мест, полученной специальности в университете; 5. Выявить роль центров содействия трудоустройству молодых специалистов и готовность работодателей сотрудничать с данными структурами; 6. Определить механизмы взаимодействия работодателей и университетов через центры содействия трудоустройству для решения проблемы трудоустройства выпускников. **Объект:** система трудоустройства выпускников. **Предмет:** управление процессом трудоустройства молодых специалистов на территории Томска и Томской области. **Теоретической основой** при написании работы выступает как общесоциологическая методология в целом, так и ряд концепций социологии управления, социологии труда, социологии образования, которые предоставляют возможность рассматривать процесс трудоустройства выпускников университетов в совокупности с социально-экономическими отношениями, находящимися во взаимозависимости и взаимосвязи с внешней средой. **Методологической основой** исследования является исторический и сравнительный анализ, синтез информации, анализ больших данных (выгрузка профилей выпускников университетов города Томска в социальной сети Вконтакте), а также были проведены полуформализованные интервью с работодателями и руководителями центров содействия трудоустройству при университетах, которые были проанализировано с помощью конденсации смысла и категоризации значений. **Методы оценки достоверности результатов:** выступление с результатами исследования на

семинаре Лаборатории наук о больших данных и проблемах общества Томского государственного университета.

4. **Краткое содержание работы**: Глава 1. Институциональные факторы трудоустройства молодых специалистов: в данной части работы рассматривается роль высшего образования в профессиональной подготовке специалистов, зарубежный опыт взаимодействия университетов и работодателей, становление современной ситуации на рынке труда молодых специалистов в России. Глава 2. Партнерство университетов и субъектов рынка труда в Томске и Северске: в данной части работы было акцентировано внимание на анализе современной ситуации на рынке труда на территории Томской области, оценке трудоустройства выпускников после окончания обучения в ВУЗе, роли центров содействия трудоустройству выпускников, возможностях сотрудничества работодателей и университетов для решения проблемы трудоустройства выпускников.

5. Предприятие, по заданию которого выполняется работа ТГУ

6. Дата выдачи задания «11» февраля 2019 г.

Руководитель ВКР
канд. филос. наук, доцент _____ В. С. Иванова

Задание принял к исполнению 11.02.2019 г. _____

АННОТАЦИЯ

Данная работа посвящена проблеме взаимодействия университетов и работодателей как фактора управления процессом трудоустройства выпускников. В первой главе рассматривает роль высшего образования в профессиональной подготовке молодых специалистов, зарубежный опыт взаимодействия университетов и работодателей и современная ситуация на рынке труда молодых специалистов в России. В второй главе после анализа рынка труда на территории Томской области проводится оценка соответствия мест работы выпускников томских университетов и полученной специальности с помощью анализа больших данных. Также в этой главе рассматриваются роль центров содействия трудоустройству выпускников и возможности сотрудничества работодателей и университетов для решения проблемы трудоустройства выпускников.

Было проведено исследование методом полуформализованного интервью с работодателями и руководителями центров содействия трудоустройству выпускников. Датасеты для проведения анализа больших данных были получены с помощью выгрузки профилей выпускников из социальной сети «Вконтакте» через API (интерфейс прикладного программирования).

В работе были определены общие и специфические механизмы осуществления деятельности центров содействия трудоустройству выпускников. На основе данных, полученных в ходе проведения оценки трудоустройства выпускников после окончания обучения были составлены рейтинги университетов как по количеству трудоустроенных по специальности, так и занятых не по специальности.

Основные выводы работы: возможности для сотрудничества университетов и работодателей для решения проблемы трудоустройства выпускников имеют место быть, но для организации данного партнерства вуз и его подразделения должны, в первую очередь, более активно информировать субъекты о существовании подобных центров и проводимых ими мероприятий. в следствие этого, университетам и их структурам нужно более активно взаимодействовать с организациями, занимаясь поиском партнером самостоятельно, а не ждать, когда компании сами к ним обратятся. Взаимодействие также должно осуществляться посредством мониторинга рынка труда для обновления образовательных программ, чтобы знания и навыки выпускников соответствовали актуальным вакансиям, что поспособствует их конкурентоспособности на рынке труда. Решению проблемы трудоустройства молодых специалистов с помощью взаимодействия с работодателями также поможет развитие индивидуальных механизмов работы центров содействия трудоустройству.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение 6
1 Институциональные факторы трудоустройства молодых специалистов
1.1 Роль высшего образования в профессиональной подготовке специалистов 10
1.2 Зарубежный опыт управления взаимодействием университетов и работодателей 15
1.3 Современная ситуация на рынке труда молодых специалистов в России 21
2 Партнерство университетов и субъектов рынка труда в Томске и Северске
2.1 Анализ рынка труда на территории Томской области 30
2.1.1.Оценка трудоустройства выпускников после окончания обучения в ВУЗе 32
2.2 Роль центров содействия трудоустройству выпускников университета 38
2.3 Возможности сотрудничества работодателей и университетов для решения проблемы трудоустройства выпускников 47
Заключение 59
Список литературы 61
Приложение А Программа исследования 66
Приложение Б Список информантов 69
Приложение В Бланк интервью для руководителей центров содействия трудоустройству 70
Приложение Г Бланк интервью для работодателей 71
Приложение Д Расшифровка интервью 72
Приложение Е Результаты производственной практики 133

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность. На сегодняшний день тема трудовой занятости молодых специалистов (выпускников высших учебных заведений) по специальности является достаточно актуальной. Но в связи с возникновением рыночных законов спроса и предложения рабочей силы нужно вводить новый механизм взаимодействия университетов и рынка труда. В условиях изменения общества, экономики и рынка труда, реформируется и система образования, вследствие чего вузы в большей степени утратили функцию распределения молодых. Социальная значимость заданной темы обусловлена представленными ниже обстоятельствами.

Во-первых, проблема трудоустройства выпускников в России стоит достаточно остро. На 2016 год в России для молодых специалистов ежедневно в среднем было опубликовано 36 000 вакансий и 309 000 резюме, о чем свидетельствует портал Career.ru. Среди молодежи (от 20 до 24 лет), которая была подвергнута анализу, уровень безработицы составляет 13,8%, а это в 2,5 раза больше, чем в целом по стране. По итогам 2016 года достаточно высокие возможности трудоустройства у выпускников Москвы и Московской области – 14% вакансий для молодых специалистов. Меньше всего возможностей для трудоустройства имеют выпускники университетов Сибирского Федерального округа – 7,8% вакансий для них [53].

Во-вторых, существующая российская система образования реформируется, примером чего является деление высшего образования на ступени (бакалавриат, магистратура). У данного перехода есть как плюсы, так и минусы, что сказывается на качестве получаемого образования. Согласно исследованию ФОМ, в ходе которого было опрошено 1500 граждан из 100 населенных пунктов 43 субъектов РФ, за 2012 год лишь 12% респондентов оценили качество высшего образования как хорошее, а около половины (48%) как удовлетворительное, почти четверть (23%) как плохое, 17% опрошенных затруднились ответить на вопрос [25].

В-третьих, в современных условиях рыночной экономики работодатели предъявляют высокие требования к молодым специалистам. Так в ходе исследования по теме «Приоритеты современного работодателя», которое проводилось в 2004-2005 гг. Высшей школой экономики на организациях Москвы, были выделены требования для соискателей, где первое место отводится наличию опыта работы (86,6%). Проблема недостаточной квалификации выпускников вузов отмечалась работодателями с середины 2000-х гг. во время проведения Всероссийского мониторинга социально-трудовой сферы [47]. На данный момент нередко выпускники университетов сталкиваются с жесткими условиями рыночной экономики при поиске работы, где работодателю хочется получить все и сразу, предъявляя при этом жесткие требования, а молодые специалисты оказываются неконкурентоспособными в подобных условиях [1].

В-четвертых, ранее в нашей стране существовала система распределения молодых специалистов на работу по специальности после окончания университета, и выпускник имел юридически закрепленный статус «молодого специалиста» (на данный момент схожее положение имеют лишь выпускники педагогических и медицинских учреждениях профессионального образования) [32]. Но отдельные вузы переняли практику создания подобных структур и на базе некоторых университетов открываются центры, оказывающие содействие трудоустройству выпускников. Так и в томских учреждениях высшего образования также имеются отделы практик и трудоустройства.

Проблемная ситуация диссертационного исследования заключается в том, что с одной стороны, на сегодняшний день система образования реформируется в связи с общественными и экономическими изменениями, вследствие чего к выпускникам предъявляются жесткие требования при вхождении на рынок труда, а с другой стороны, необходимо вводить новые механизмы взаимодействия университетов и рынка труда для обучения конкурентоспособных молодых специалистов.

Степень научной разработанности темы:

Взаимодействие управленческих систем и образования представлены в классических социологических теориях М. Вебера, Э. Дюркгейма, К. Мангейма, Т. Парсонса, П. Сорокина. Проблемы российского высшего образования, его современное состояние и перспективы развития рассматривались в работах Ю.Р. Вишневского, Д.Л. Константиновского, Г.Ф. Шафранова-Куцева. Н.В. Гончаровой, Д. Калибекова, Г. Лещинской, О.А. Раковской, Т.К. Ростовской, И.В. Ростовской, А.Л. Темницкой, Г.А Чердиненко. Большой вклад в создание теорий управления образованием внесли российские социологи: А.Г. Здравомыслов, Ж.Т. Тощенко, В.А. Ядов. Проблемой трудоустройства молодых специалистов занимались такие современные исследователи, как Н.В. Гончарова, Д. Калибеков, Г. Лещинская, О.А. Раковская, Т.К. Ростовская, И.В. Ростовская, А.Л. Темницкий, Г.А Чердиненко. Взаимодействие университетов и работодателей представлено в работах А. Зарина, Э.М. Кулеша, М.В. Ларцевой.

Проблема: каковы условия и особенности взаимодействия центров содействия трудоустройству выпускников и работодателей? Какова система управления процессом трудоустройства молодых специалистов в условиях рыночной экономики?

Объект: система трудоустройства выпускников.

Предмет: управление процессом трудоустройства молодых специалистов на территории Томска и Томской области.

Цель: выявить механизмы, необходимые для согласования деятельности работодателей и университетов через центры содействия трудоустройству для решения проблемы трудоустройства молодых специалистов.

Для достижения цели были поставлены **задачи** теоретического и практического аспекта:

1. Выявить роль института высшего образования в профессиональной подготовке молодых специалистов;
2. Изучить зарубежный опыт взаимодействия университетов и работодателей
3. Рассмотреть современную ситуацию на рынке труда молодых специалистов в России;
4. Проанализировать современную ситуацию на рынке труда Томска и Северска, и степень соответствия, занимаемых выпускниками рабочих мест, полученной специальности в университете;
5. Выявить роль центров содействия трудоустройству молодых специалистов и готовность работодателей сотрудничать с данными структурами;
6. Определить механизмы взаимодействия работодателей и университетов через центры содействия трудоустройству для решения проблемы трудоустройства выпускников.

Научная новизна данной работы заключается в рассмотрении особенностей взаимодействия университетов и работодателей через призму зарубежного опыта; установлении степени соответствия, занимаемых выпускниками рабочих мест, полученной специальности с помощью анализа больших данных (выгрузка профилей выпускников университетов города Томска); определены механизмы организации деятельности центров содействия трудоустройству выпускников. На основе эмпирических данных также выявлена специфика сотрудничества университетов и работодателей как фактора управления процессом трудоустройства молодых специалистов на территории одного из ключевых студенческих городов – Томска.

Практическая значимость: материалы данного исследования могут быть использованы: университетами в лице центров содействия трудоустройству для совершенствования механизмов работы; работодателями при поиске квалифицированных сотрудников посредством организации взаимодействия с университетами; государственными структурами для управления процессом трудоустройства молодых специалистов.

Теоретической основой при написании работы выступает как общесоциологическая методология в целом, так и ряд концепций социологии управления, социологии труда, социологии образования, которые предоставляют возможность рассматривать процесс

трудоустройства выпускников университетов в совокупности с социально-экономическими отношениями, находящимися во взаимозависимости и взаимосвязи с внешней средой. **Методологической основой** исследования является исторический и сравнительный анализ, синтез информации, анализ больших данных (выгрузка профилей выпускников университетов города Томска в социальной сети Вконтакте), а также были проведены полуформализованные интервью с работодателями и руководителями центров содействия трудоустройству при университетах, которые были проанализировано с помощью конденсации смысла и категоризации значений.

На защиту выносятся следующие основные положения и выводы:

Выпускники высших учебных заведений имеют проблемы с трудоустройством и нередко это объясняется несоответствием их подготовки требованиям российского рынка труда. Университеты прикладывают усилия для решения данной проблемы и пытаются своевременно реагировать на изменения потребностей экономики и рынка труда. В следствие этого, в российских вузах стали создаваться центры содействия трудоустройству.

Реальный уровень безработицы населения и молодых специалистов значительно выше официальных статистических данных. Подтверждением тому являются как результаты обследований населения, так и обзор вакансий и резюме на территории Томской области на одном из популярных порталов по поиску работы.

Было выявлено, что в целом по всем университетам и факультетам доля трудоустроенных выпускников по специальности в среднем составляет не более 48%. Стоит отметить, что часть выпускников указали на своих личных страницах место работы, но не отметили должность в организации. Это может быть связано с различными причинами, начиная от продолжения обучения и секретности, заканчивая стыдом перед своими друзьями и подписчиками.

Возможности для сотрудничества университетов и работодателей для решения проблемы трудоустройства выпускников имеют место быть, но для организации данного партнерства вуз и его подразделения должны, в первую очередь, более активно информировать субъекты о существовании подобных центров и проводимых ими мероприятий.

Апробация результатов исследования:

Выступление с результатами исследования на семинаре Лаборатории наук о больших данных и проблемах общества.

1. Институциональные факторы трудоустройства молодых специалистов

1.1 Роль высшего образования в профессиональной подготовке специалистов

Становление нового типа экономической системы в современных условиях глобализации, базируется на информационных технологиях и знаниях, вследствие чего в качестве важнейшего ресурса экономического развития и повышения благополучия территорий выделяют интеллектуально-образовательный потенциал. В соответствие с этой ситуацией система подготовки специалистов начинает принимать стратегическое значение, становясь при этом главным инструментом обеспечения значительной конкурентоспособности. Одними из ключевых характеристик данной стадии общественного развития становится акцентирование внимания на профессионализме, квалификации и творческих способностях работника как на главных характеристиках человеческого и трудового потенциала. Фундаментальным активом как формирующейся экономической системы, так и условий быстроизменяющегося мира становятся информация, знания, интеллект, которые на сегодняшний день преобразовываются в реальные факторы и продукты производства. На сегодняшний день возникла потребность в новом типе работников, которые обладают как высокими профессиональными качествами, компетенциями и интеллектом, так и способностью к управленческой деятельности, к налаживанию деловых контактов, высоким уровнем культуры, умение адаптироваться к быстроизменяющемуся информационному миру информационном мире, поэтому возникла проблема отставания образовательной подготовки от запросов «новой экономики».

В данной работе под образованием будет понимать «целенаправленный процесс обучения и воспитания в интересах личности, общества и государства, который ведёт к овладению ценностями культуры и нравственно-эмоционального отношения к миру, опытом профессиональной и творческой деятельности, сохраняющими и развивающими духовные и материальные достижения человечества» [26]. Особое внимание будет сконцентрировано на высшем образовании, которое рассматривается как: «уровень профессионального образования, который направлен на подготовку специалистов в любой научной сфере на основе имеющегося среднего (полного) общего или среднего профессионального образования» [10]. Институт образования представители социологической мысли характеризуют либо как «относительно самостоятельную систему, функцией которой является систематическое обучение и воспитание членов общества, ориентированное на овладение определенным знанием, идейно-нравственными ценностями, умениями, навыками, нормами поведения, обусловленными социально-экономическим и политическим строем

общества, уровнем его материально-технического развития»; либо как «совокупность систематизированных знаний и умений, приобретенных индивидом самостоятельно или в процессе обучения в соответствующих заведениях; либо как социальный институт, который выполняет функции подготовки и включения индивида в различные сферы жизнедеятельности общества, приобщения его к культуре определенного общества» [34]. отметить, что исследователи выделяют различные социальные функции высшего образования. Во-первых, социальное воспроизводство - репродуцирование разных сторон социальной жизни и воссоздание социально-профессиональной структуры для накопление материального и духовного общественного богатства. Далее, социальное перемещение - изменение положения человека в обществе, благодаря получению более высокого статуса. Культурно-репродуктивная - отражение динамики влияния высшего образования на сохранение и приумножение культурных ценностей. Коммуникативная – обеспечение двусторонней связи между образованием и окружающим миром, а также Селективная - дифференциация студентов в зависимости от способностей, предметных и профессиональных по способностям, предметным и профессиональным задаткам. Социальное регулирование и контроль – воздействие на социальное самосознания для формирования уважительного отношения к государственным и рыночным ценностям, традициям и обычаям общества; также инструментальная - разработка способов социализации обучающихся для их адаптации в трудовой и производственной деятельности. Кроме этого, преодоление информационного неравенства – снизить остроту восприятия различий посредством предоставления возможности повышения информационной культуры и как международный институт – построение системы непрерывного образования [24].

В период с конца двадцатого века, образование по большей части стремится к объединению с экономикой и наукой, при этом включаясь в рыночную структуру. Фактически, существующий набор специальностей, требования к подготовке молодых специалистов и критерии ее оценки, утвержденные министерствами, должны соотносится с современными стандартами качества образования и быть актуальным в условиях быстроизменяющегося мира и рыночной экономики. Но на данный момент складывается другая ситуация, так как требования к качеству подготовки выпускников и критерии его оценки формируются вне системы образования. Таким образом, к сожалению, у университетов не всегда получается своевременно отреагировать на запросы рынка труда. Но при этом стоит отметить, что существуют государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования [54].

На сегодняшний день образовательная сфера осталась одним из немногих полей национального согласия, объединительным общественным фактором. Высшее образование,

реализуя свои функции, способно преодолеть множество проблем, распространённых в молодежной среде. В следствие этого развитие образования является важнейшей составляющей государственной стратегии любого государства на ближайший период. Понимание этого привело к расширению охвата образованием молодежи соответствующего возраста. К началу 1990-х годов число учащихся в мире достигло более 900 млн. чел. Число студентов очных отделений университетов Соединённых Штатов Америки в период с 1970 по 1980 гг. увеличилась с 5,5 до 7,3 млн. человек, а численность обучающихся на дистанционном обучении выросла с 2,4 млн. до 5,5 млн. человек. Среднегодовые темпы роста последней описанной категории студентов в (35) Великобритании за тот же временной период составили 10,8%, а число обучающихся на очном отделении лишь на 2,3%. В России также прослеживается данная тенденция увеличения количества абитуриентов, поступающих в университеты. По данным Центра исследований и статистики науки, на период 1990 году число студентов составляло 190 человек на 10 000 населения, а уже в 1998 году - 245 человек [3]. По данным на 2007 - 2008 год количество студентов на 10 000 населения в целом по стране уже составляло 407 человек [52].

Стоит акцентировать внимание на том, что качество образования также оказывает влияние на социальную мобильность специалистов в обществе. Под социальной мобильностью принято понимать «понятие, посредством которого обозначаются социальные перемещения людей в направлении общественных позиций, характеризующихся более высоким (социальное восхождение) либо более низким (социальная деградация) уровнем доходов, престижа и степенью приобщенности к власти» [13]. Обычно выделяются 2 типа социальной мобильности – вертикальная (восходящая и нисходящая) и горизонтальная. Изучением представленной выше темы социальной мобильности занимался П. Сорокин (Social Mobility, Its Forms and Foundations, 1927). Под социальной мобильностью он понимал «любой переход индивида или социального объекта (ценности), то есть всего того, что создано или модифицировано человеческой деятельностью, из одной социальной позиции в другую» [42]. Косвенно затрагивал роль образования и М. Вебер. Данный автор выделял критерии притязаний индивида как на позитивные, так и на негативные привилегии в отношении социального престижа. Среди них он выделял образ жизни, формальное образование, престиж рождения или профессии [8]. Не менее важным является тот факт, что образовательная система является одним из ключевых факторов социализации.

Говоря об эффективности образования обычно его рассматривают как результативность подготовки и рентабельность использования специалистов, что является внутренней и внешней эффективностью. «Внутренняя» эффективность является важной оценкой рентабельности образования. Большая часть ученых интерпретируют «внутреннюю»

эффективность как экономическую. Но в то же самое время среди них нет общего мнения относительно методологии ее определения. Одновременно с экономической эффективностью, большое значение имеют и прочие положительные эффекты образования: сохранение и наращивание культурного наследия страны, увеличение уровня культуры в обществе; поддержание национальной безопасности, понижение уровня преступности; снижение зависимости населения от систем социального обеспечения; усовершенствование функционирования государственных учреждений [5].

Исходя из вышеперечисленного, следует отметить, что в целом качество высшего образования определяется не только овладением учебных дисциплин, но и «уровнем профессиональной компетентности, овладением практическими навыками, коммуникативными технологиями, способностью к творческому и критическому мышлению, к нестандартным решениям в сфере профессиональной деятельности» [35]. Если в первой половине двадцатого века работникам необходимо было обладать умением трудиться на линиях массового производства, исполнять однотипные операции, обладать формирующимися в процессе рутинной деятельности знаниями, то на сегодняшний день в постиндустриальной эпохе сформировался другой запрос — иметь желание и умение постоянно переобучаться для того, чтобы быть осведомленным о новых направлениях и технологиях. Поэтому одной из ключевых задач качественного образования является теперь преподавание навыков самообразования и обучения [54]. На основе результатов социологических исследований, можно определить воздействие высшего образования на личностное развитие по трем направлениям: 1) в получении профессии; 2) в интеллектуальном развитии; 3) в изменении социального статуса [8]. В период обучения в высшем учебном заведении у студентов вырабатываются навыки самостоятельной работы, правильной экономии и расчёта времени, потому решение задач разных типов формируют у молодых специалистов ответственность и умение принимать решения в разнообразных ситуациях [23].

Таким образом, следует отметить, что научно-техническая революция привела к перемене роли человека в производстве, так как решающим в его развитии стал человеческий фактор. На сегодняшний день, чтобы стать конкурентоспособными, организации должны развиваться по законам социотехнических систем, объединяющих в совокупности технический и человеческий факторы, а дефицит современных кадров ограничивает экономический рост. Причиной этого является как несоответствие содержания профессиональной подготовки специалистов современным рыночным запросам; так и качество общеобразовательной подготовки, уровень которой недостаточен для усваивания новых специализированных профессиональных знаний, навыков и умений, которые бы соответствовали требованиям рыночной экономики постиндустриального общества [5]. Так

как современное информационное общество предъявляет высокие требования к уровню квалификации и периоду переобучения работников, то действующая схема «университет, преподаватель и его профессиональные знания» сменяется другой «студент и его потребности в образовании». Образование должно в будущем быть доступным любому индивиду, по любой специальности и в любое время. Значимость современного образования требует, по мнению исследователей, существенного изменения действующей образовательной системы, которая не полностью соответствует современным требованиям, а, следовательно, не гарантирует своевременной подготовки студентов к будущему. Это свойственно как российской системе образования, так и для остальных образовательных систем в мире, что принято называть кризисом образования. Над решением данной проблемы, определением стратегии реформирования и развития системы образования на сегодняшний день работают исследователи множества стран мира [3].

Наличие высшего образования считается одной из наиболее важных характеристик молодого специалиста, так как без него выпускник не может считаться полноценным в связи с тем, что обучение в высшем учебном заведении дает необходимое количество знаний и опыта, которые в дальнейшем поспособствует ему получить соответствующее квалификации рабочее место и добиться продвижения по карьерной лестнице. Если говорить о статистических данных, свидетельствующих о массовой распространенности высшего образования в России, то с 1995 по 2005 гг. приём в вузы вырос – с 681 тысяч человек до 1640,5 тысяч [50]. Но при этом у молодых специалистов, после окончания университета, возникают некоторые трудности, так как часть работодателей ставят на первое место при отборе соискателей наличие опыта работы, следовательно, выпускники должны получить качественное образование [23]. Высококвалифицированным специалист становится только в том случае, если тот имеет хорошую теоретическую базу и владеет необходимыми практическими знаниями и опытом. Хотя, если обучение велось на основе абстрактных примеров, то в дальнейшем студенту нужно будет доучиваться или переучиваться непосредственно на рабочем месте. Данное положение дел может привести к появлению у молодого специалиста психологического дискомфорта и отрицательного профессионального самоопределения в связи с тем, что, обучаясь на определенном направлении подготовки, он вкладывал в это свое время и силы, а она оказалась недостаточно востребованной. Потому необходимо создание соответствующих образовательных стандартов и технологий обучения при содействии всех членов дискурса. В свою очередь государственным структурам нужно помогать организовывать образовательный процесс так, чтобы «человек на всех этапах обучения был свободен в выборе образовательной траектории, был бы в максимальной степени информирован о том, какие требования предъявляет жизнь» [11]. Этого мнения

придерживается академик Т. И. Заславская, акцентируя внимание на том, что дилемма «насколько образовательные программы профессионального образования должны ориентироваться на запросы работодателей, а насколько — на интеллектуальное развитие личности, на ценность знаний и широкой компетенции для всего общества» актуальна как для России, так и для всего мира в целом [54]. Предоставляя молодым специалистам возможность получения высшего образования, государственным структурам нужно принимать меры для решения проблемы трудоустройства выпускников [23]. В заключение следует выделить мировые тенденции развития высшего образования: фундаментализация высшего образования; индивидуализация образования; теоретизация образования; плюрализм в высшем образовании; акселеризация высшего образования; международные организации и программы в образовании [3].

Таким образом, следует отметить, что существующий на сегодняшний день рынок труда предполагает наличие у молодых специалистов, окончивших высшие учебные заведения, наличие определенных навыков (например, коммуникативных навыков, навыков использования информации и так далее), которые позволят своевременно адаптироваться к конкретным нуждам организации в связи с быстроизменяющимися запросами общества [54]. В свою очередь, взаимодействие университетов с работодателями в виде внедрения в образовательный процесс прикладного подхода позволяет студентам адаптироваться к условиям рынка труда. Для более подробного изучения данного вопроса необходимо обратиться к зарубежному опыту, где уже на протяжении долгого времени реализуются различные партнерские программы [20].

1.2 Зарубежный опыт управления взаимодействием университетов и работодателей

Развитие современного общества и рыночной экономики требует использования инновационного потенциала учреждений высшего образования. Для достижения этой цели наряду с модернизацией материально-технической базы университетов и разработкой организационно-экономических механизмов привлечения инвестиций в университеты, необходимо организовывать взаимодействие учреждений высшего образования и работодателей. Вследствие этого рассмотрим взаимодействие бизнес-структур и высших учебных заведений в западных странах.

Широкое сотрудничество работодателей и университетов произошло в связи с сокращением автономии университетов и более активного участия государственных структур. Катализатором данного процесса выступил рынок труда вследствие внесения изменений в систему подготовки молодых специалистов для более активного социально-экономического

развития в период «экономики знаний» [6]. Развитие экономики на сегодняшний день в большей степени определяется их умением создавать, использовать и коммерциализировать произведенные знания и технологии. В мировой практике взаимодействие университетов и организаций чаще всего реализуется с помощью проведения исследований и разработок; при совместном проектировании курсов/программ и их оценки; при защите интеллектуальной собственности; при создании совместных проектов с бизнес-структурами и участии работодателей в управлении университетами. Сотрудничество университетов и организаций имеет важное значение на этапе формирования многосторонних экономических отношений. Все существующие виды взаимоотношений университетов с предприятиями оказывают внушительное влияние на деятельность ученых, предоставляя им дополнительные знания и данные, основанные на практической деятельности, для использования их в предстоящих исследований. Сотрудничество с университетами также является одним из ключевых элементов при формировании совместных исследовательских проектов, целью которых является разработка решений для всей организации, взаимовыгодное применение технологических ресурсов, снижении затрат на производство. Для укрепления данного взаимодействия необходимо уделять большое внимания решению вопросов, возникающих как со стороны бизнес-структур и ученых, так и со стороны органов местного самоуправления и государственных структур. На данный момент исследователями выделяются следующие модели взаимодействия между высшими учебными заведениями и организациями. Во-первых, это сотрудничества в сфере исследований: взаимодействие между субъектами для совместной разработки научных и исследовательских инициатив; проведение исследований на контрактной основе; проведение консультаций; объединение для производства инноваций; создание неформальных и формальных связей; публикация совместных научных исследований с участием представителей преподавателей и студентов, и исследователей организации; поддержка студенческих проектов. Во-вторых, это академическая мобильность: привлечение преподавателей и исследователей университетов к работе в бизнесе, а сотрудников и менеджеров компаний к работе в высших учебных заведениях как на постоянной, так и временной основе. В-третьих, это разработка образовательных программ: сотрудничество университетов и организаций в создании программы курсов, дисциплин, лекций для студентов бакалавриата, магистратуры, аспирантуры, докторантуры, а также курсов повышения квалификации. В-четвертых, это студенческая мобильность: введение условий для прохождения студенческих стажировок практик для получения опыта работы в сфере бизнеса и предоставления условий для будущего трудоустройства.

Таким образом, говоря о современном состоянии взаимодействия университетов и организаций можно отметить существование различных форм сотрудничества вузов и

работодателей. В ходе данного партнерства каждый из субъектов этого процесса будет иметь некоторые преимущества: университеты разнообразят учебный процесс, студенты получат доступ не только к теоретическим, но и к практическим знаниям, которые предоставляют информацию о новых технологиях в мире бизнеса. Таким образом, создание лабораторий, научных центров и базовых кафедр требуют от представителей организаций больших материальных затрат. Студентам это дает возможность приобрести практический опыт работы в соответствующей области, понять специфику процесса производства. Выполнение студентами выпускных квалификационных работ, с учетом специфики организации, предоставляет возможность работодателям получать не только образованных сотрудников, но и квалифицированных специалистов, которые сочетает в себе ученого-исследователя и практика [20]. В этом контексте вызывает интерес изучение зарубежного опыта подобного сотрудничества.

Типичной чертой системы высшего образования в любой стране является существование разнообразных институтов, влияющих на процесс принятия управленческих решений в данной сфере. Это обстоятельство связано с тем, что на сегодняшний день высшее образование выстраивается по сетевому признаку, а развитие экономики требует усилий как от университетов, так и от организаций, государственных структур, банковской системы, средств массовой коммуникации. Специфика и методы данного сотрудничества могут значительно отличаться в зависимости от национальных особенностей рыночных отношений. Например, «в Великобритании создан Инновационный фонд высшего образования (ИФВО), который на конкурсной основе предоставляет университетам финансирование. Таким образом, учреждения высшего образования имеют возможность создавать специализированные офисные площадки для проведения встреч и координации усилий. Проводится централизация маркетинговых исследований и оказания образовательных услуг и консультаций, путем финансовых вливаний поощряется создание новых фирм на основе технологических разработок, а также обучение студентов навыкам предпринимательской активности» [55]. Одной из ключевых задач партнерства бизнеса и государственных структур вдобавок является финансовая поддержка деятельности учреждений высшего образования. Например, в западной части Европы государство возлагает на себя большую часть финансирования университетов. Так в Швеции финансирование высших учебных заведений в основном осуществляется из государственного бюджета — в 2012 г. это было более чем 80 %. Притом, что 78,2% из них направляется в качестве прямых государственных дотаций. Вдобавок почти 5% (4,8%) поступает из общественных фондов. Таким образом, подавляющую часть бюджета (84,9%) учреждений высшего образования составляют государственные инвестиции. Оставшуюся часть покрывают средства как из частных источников

финансирования, так и из собственных доходов университетов [57]. Можно выделить также и другие механизмы взаимодействия университетов, работодателей и государственных структур. Так, например, в Венгрии в обязательном порядке практикуется система дуального обучения, поддерживаемая государством. Дуальное обучение —вид обучения, где теоретическая часть преподается на базе образовательного учреждения, а практическая непосредственно на рабочем месте. В свою очередь организации получают налоговый вычет в размере зарплаты, выплачиваемой молодым специалистам. Помимо этого, организации могут принимать участие в подготовке нужного специалиста, который после окончания университета может продолжить карьеру в данной компании. Есть еще один инструмент сотрудничества с бизнесом, использующийся в Венгрии – это проведение каждый семестр Недели работодателя. В рамках данного мероприятия работодателями проводятся семинарские занятия, организуется чтение лекций и разрабатываются кейсы. Организации используют предоставленную возможность для отбора перспективных студентов и собственной рекламы. Все занятия, проводимые на Неделе, обязательные и входят в учебный курс студентов. Помимо этого, каждый семестр проводятся выездные лекции и занятия на площадках работодателя. В Испании также можно выделить и другую интересную практику взаимодействия университетов и работодателей. В структуре высшего учебного заведения выделяется зона трансфера технологий и предпринимательства, ключевой задачей которой является создание и финансирование спин-компаний на базе университета. Данные организации могут создаваться как на основе корпоративных структур, так и на основе академических структур. В качестве значительных результатов деятельности этих компаний можно выделить коммерциализацию результатов научно-исследовательской деятельности, дополнительные инвестиции в бюджет материнской компании, усиление инновационной активности компании-учредителя [6].

Стоит отметить, что некоторые страны еще в конце двадцатого века, в период формирования новой экономической ситуации на рынке, пытались создать практики взаимодействия университетов и работодателей. Так в некоторых ведущих университетах Польши в 1996-1997 году стали создаваться «Академические бюро карьер» или «Бюро профессионального продвижения студентов и выпускников». Ключевой задачей данной структуры является оказание содействия в трудоустройстве студентам и выпускникам в решении вопрос о трудоустройстве [58]. В обязанности академического бюро карьер входило: оказание студентам и выпускникам помощи в определении пути профессионального развития; осуществление профессионального консультирования; содействие поиску привлекательной и интересной работы; накапливание и передача информации о работодателях и имеющихся вакансиях; развитие у студентов желания и стремления достигать карьерных целей. В

дополнение, данная структура обеспечивает организацию сотрудничества с работодателями, и распространение среди организаций информации о вузе и его деятельности. Таким образом, Академические бюро карьер создается для оказания услуг следующим категориям потребителей [60]:

- Студентам и выпускникам, которые хотят пользоваться индивидуальными консультациями, принимать участие в мастер-классах и курсах, получать советы относительно предстоящей профессиональной деятельности, а также информацию о практиках и стажировках, формах трудоустройства и так далее;
- Высшим учебным заведениям, которые могут представить работодателям возможности и результаты подготовки молодых специалистов их университетов, а также проводить научную деятельность, вносить коррективы в образовательные программы и создавать новые;
- Работодателям, так как это позволяет подбирать высококвалифицированных кандидатов для прохождения практики, стажировки или дальнейшего трудоустройства.

Стоит отметить, что также был создан проект под названием «Вуз, дружественный работодателю». Результаты осуществления данного проекта показали, что в западных странах наиболее часто используются следующие формы взаимодействия вуза с работодателями [59]: приглашение студентов на практику и организация стажировок; участие работодателей в семинарах и научно-практических конференциях, организованных университетом; сотрудничество работодателей с преподавателями высших учебных заведениях для решения значимых проблем образования в период реализации совместных проектов; организация презентаций работодателей и проведение ярмарок вакансий. В редких случаях применялись следующие формы: проведение университетом отбора студентов и молодых специалистов для работы в организациях по их запросу; внедрение совместно созданных технологий и материалов в практическую деятельность организаций и образовательных учреждений; участие работодателей в деятельности Совета работодателей при университетах, который имеет право совещательного голоса в управлении университетом [30].

В целом, в процессе выделения механизмов сотрудничества организаций и университетов имеются особенности методов, с помощью которых осуществляются партнерские инициативы. В качестве основных можно выделить организационно-административные инструменты, к которым относятся:

Институты общественного участия. К ним относятся наблюдательные, общественные, попечительские, управляющие и прочие виды советов, работающие во многих зарубежных университетах. Данные структуры позволяют подключать к развитию разнообразных баз университета не только представителей этого учебного заведения, но и представителей

государства, науки, частного бизнеса, общественности, обучаемых и прочих, что помогает вносить вклад в развитие университетов. Проявляется данное партнерство в привлечении финансирования, разработке стратегий, предоставлении грантов на обучение, помощи в трудоустройстве выпускников, лоббировании интересов во властных структурах, доведении информации об университете до общества в СМИ и так далее;

Технопарковые структуры, созданные при университетах. Это организации, которые преобразуют входные ресурсы, например, интеллектуальные ресурсы, инвестиции, основные и оборотные фонды,) в выходные инновационные услуги;

Институты инновационной инфраструктуры. Это структуры, состоящие из множества субъектов инновационной деятельности, которые выполняют функции содействия и обслуживания инновационных процессов;

Ассоциации выпускников. Это общественные организации, которые являются добровольными общественными самоуправляемыми объединениями. Выпускники, состоящие в подобных организациях, оказывают поддержку своему университет в разнообразных направлениях, так как это поможет увеличению конкурентоспособности их дипломов. В связи с этим они оказывают содействие налаживанию профессиональных и деловых контактов, организуют совместные проекты и мероприятия, инициируют сотрудничество с администрацией и студентами университета, способствуют трудоустройству и помогают при поиске работы [6].

Во многих западных странах бизнес-структуры повсеместно сотрудничают с университетами. Но стоит отметить, что если раньше это партнерство ограничивалось лишь благотворительной помощью, то на сегодняшний день работодатели принимают активное участие в жизни учреждений высшего образования. Одним из примеров подобного сотрудничества является создание корпоративных университетов не только в компаниях, но и на базе университетов. Так система высшего образования Соединенных Штатов Америки имеет некоторые различия в сравнении с европейской системой. В США создана система успешного функционирования университетов, основополагающим в которой является тесное взаимодействие бизнеса и университетов. Например, в Соединенных Штатах Америки находится более 1600 корпоративных учебных заведений. Так как учебные программы бизнес-школ, созданных при высших учебных заведениях, нередко носят лишь теоретический характер, а, следовательно, и не отвечают запросам рыночной экономики, то некоторые крупные бизнес-структуры создают свои университеты, которые нацелены на решение проблем своей организации.

Таким образом, большинство западных стран для развития профессионального образования обеспечивают эффективное партнерство государственных структур, высших

учебных заведений и бизнеса. К плюсам подобного партнерства можно отнести создание единых стандартов обучения, дополнительная финансовая поддержка, готовность своевременно отреагировать на запросы бизнес-структур. Кроме этого, взаимодействие представленных выше субъектов системы высшего профессионального образования позволяет в условиях современной рыночной экономики эффективно обеспечить рынок труда высококвалифицированными специалистами, которые будут востребованы на рынке труда. Однако, следует рассмотреть для решения исследовательских задач также необходимо рассмотреть становление современной ситуации на рынке труда молодых специалистов в России [6].

1.3 Современная ситуация на рынке труда молодых специалистов в России

На проблему вхождения молодых специалистов на рынок труда отечественные исследователи обратили внимание относительно недавно. Большой вклад в развитие данной сферы внесли Н.В. Гончарова, Д. Калибеков, Г. Лещинская, О.А. Раковская, Т.К. Ростовская, И.В. Ростовская, А.Л. Темницкий, Г.А Чердиненко. На протяжении долгого времени рынок труда как экономическая категория рассматривался как явление, характерное только капиталистическим странам, а безработица, считалась последствием преобладающих отношений на рынке труда, которые появляется в результате противоречий между трудом и капиталом. Ключевой особенностью рынка труда является то, что в качестве субъектов, владеющих рабочей силой и её потенциальных продавцов выступает большинство населения страны. Проблемы занятости и рынка труда в России достаточно противоречивы и сложны. В нашей стране имеют место быть как общие закономерности, которые существуют во множестве стран, так и специфические процессы, и явления, характерные только для нашего государства. Озабоченность государственных структур достижением в стране максимально полной и эффективной занятости экономически активного населения является важным аспектом государственного регулирования рынка труда.

Если говорить о рынке труда, то сперва следует рассмотреть данное понятие. Под рынком труда в общем виде понимается «система экономических отношений между продавцами и покупателями товаров и услуг». Под рынком труда также можно подразумевать экономическое и географическое пространство, на котором происходит товарное обращение, обмен товаров на деньги и денег на товары. [22, с.400]. Можно выделить несколько научных определений рынка труда: «рынок труда — это совокупность некоторых экономических и юридических процедур, которые позволяют индивидам обменять созданные ими трудовые услуги на заработную плату и выгоды, которые работодатели готовы предоставить в обмен»;

«рынок труда - это сфера взаимодействия продавцов и покупателей трудовых услуг, в ходе которых устанавливаются уровень цен и распределение услуг труда» [27, с.40].

Таким образом, необходимо обобщить представленные выше определения. В итоге было определено, что рынок труда - это социально-экономическая система, включающая совокупность общественных отношений, которые связаны с куплей и продажей рабочей силы в экономическом пространстве. Под экономическим пространством в данном определении понимается «сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы рабочей силы».

С его помощью осуществляется продажа рабочей силы на некоторый период. Выделяют внутренние (существуют внутри организаций) и внешние (находятся за пределами учреждений), открытые (состоит как из экономически активного населения, которое ищет работу или нуждается в подготовке и переподготовке, так и из вакантных рабочих мест) и скрытые рынки труда (из индивидов, формально занятых в экономике, но в то же время в связи с изменением структуры производства могут быть отстранены).

Основными элементами рынка труда являются: спрос и предложение рабочей силы; стоимость рабочей силы; цена рабочей силы [38]. Стоит отметить выделяемые исследователями функции рынка труда, к которым относится: обеспечение сферы услуг и производства ресурсами труда, и их распределение между субъектами; обеспечение возможности получать наемными работниками материальные средства; согласование цен и условий труда между работниками и работодателями; стимулирование работников и работодателей [45]. В качестве субъектов рынка труда выступают: работодатели и их представители - это индивид или организация, которые работают самостоятельно и нанимают на работу граждан; работники и их представители – это субъекты, которые включены в процесс производства на основе продажи своей рабочей силы; государственные структуры – это федеральные, региональные органы власти и отраслевые органы управления [38]. Государство выполняет в данном направлении следующие функции: социально-экономические - обеспечение полной занятости посредством стимулирования создания рабочих мест в различных отраслях экономики; законодательные - разработка юридических норм и правил; ролевые – исполнение функций работодателя на государственных и муниципальных предприятиях; регулирования рынка труда косвенными методами; защита прав субъектов рынка труда. Таким образом, представленные выше компоненты рынка труда отвечают, как за обеспечение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы, так и за реализацию права граждан на труд и свободный выбор деятельности, и социальную защиту. [51].

Для того, чтобы говорить о российском рынке труда также необходимо выделить существующие виды занятости. В целом, к незанятому населению, можно отнести две группы населения: добровольно незанятые граждане, которые живут на средства одного из супругов, родителей и так далее; вынужденно не занятые граждане, которые делятся на: ищущих работу своими силами; ищущих работу с помощью служб занятости; безработных граждан, которые имеют официальный статус и получают пособие по безработице.

Немаловажной задачей является определение занятости для экономически активного населения и обычно исследователи выделяют пять статусов. Во-первых, это наемные работники - субъекты, которые работают либо по заключенному письменному договору, либо по устному соглашению с руководством организации об условиях труда и уровне заработной платы. Во-вторых, это индивиды, работающие на индивидуальной основе - субъекты, которые самостоятельно осуществляют деятельность, приносящую им доход, и при этом либо совсем не используют наемных работников, либо нанимают их на короткий срок. В-третьих, работодатели - субъекты, которые управляют либо собственной организацией, либо уполномочены управлять каким-то предприятием. Работодатель может делегировать свои функции наемному управляющему полностью или частично, при этом не снимая с себя ответственность за благополучие организации. В-четвертых, это работники семейных предприятий - субъекты, которые работают без заработной платы на семейном предприятии (котором владеет их родственник). В-пятых, это лица, не классифицируемые по статусу занятости - это безработные индивиды, которые ранее не занимались трудовой деятельностью.

Занятость является достаточно разносторонним понятием, которое включает в себя множество разнообразных форм. Поэтому исследователями выделяются представленные ниже критерии классификации и формы занятости. По способу участия в общественном труде: занятость по найму - это отношения, которые возникают между работниками, продающими свою рабочую силу за определенную плату, и собственниками средств производства; самостоятельная занятость - это новая для России форма занятости, которая представляет из себя отношения, в которые люди вступают в связи желанием участвовать в общественно-полезном труде. Данные отношения основаны на самостоятельности, личной инициативе и ответственности, и направлены обычно на получение трудового дохода, и являются следствием желания самореализоваться и самоутвердиться. По регулярности трудовой деятельности: постоянная занятость - это такой тип занятости, при котором работник должен работать строго установленное число часов каждую неделю; временная занятость - это такой тип занятости, при котором работники осуществляют трудовую деятельность либо в период действия контракта, либо в период командировки; сезонная занятость - это осуществление трудовой деятельности в течение определенного сезона; случайная занятость - это выполнение

непродолжительных работ без заключения трудового договора для получения материального вознаграждения. По легитимности трудоустройства: формальная занятость — это занятость, которая зарегистрирована в официальной экономике и осуществляется с заключением трудового договора и с уплатой работодателями налогов и прочих отчислений; неформальная занятость — это занятость, которая не зарегистрирована в официальной экономике, источником рабочих мест в которой является неформальный сектор экономики и отдельные его виды. По условиям организации трудовых процессов занятость подразделяется: стандартная занятость - это занятость, которая предполагает постоянную работу индивида у работодателя в его производственном помещении при стандартной нагрузке, которая установлена законодательством и уставом организации: гибкая занятость – это занятость, которая связана либо с нестандартным режимом рабочего времени, либо связанная с социальным статусом работников (например, семейная), либо занятость на работах с нестандартными рабочими местами и организацией труда, либо занятость по нестандартным организационным формам [18, с.480].

Противоположностью занятости является безработица, которая оказывает негативное влияние на уровень жизни человека и его семьи; является фактором, который приводит к стагнации отдельных регионов и социальным потрясениям в обществе. Безработица представляет из себя серьезную социально-политическую проблему, и вследствие этого уровень занятости населения должен находиться в центре внимания общества и государственных структур [4]. «Безработица- это социально-экономическое явление, при котором часть рабочей силы не занята в производстве товаров и услуг» [7] и бывает нескольких видов:

- Фрикционная безработица - это тип безработицы, который связан с временными затратами на поиск новой работы и продолжается от 1 до3 месяцев;
- Структурная безработица - это тип безработицы, который связан с технологическими изменениями в производстве, изменяющими структуру спроса на рабочую силу (то есть работник, который уволен из одной отрасли и не может устроиться в другую);
- Естественный уровень безработицы - это такой уровень, который соответствует полной занятости (включает фрикционную и структурную безработицы) и объясняется естественными причинами;
- Сезонная безработица - это тип безработицы, который обусловлен сезонными изменениями в объеме производства некоторых отраслей;
- Циклическая безработица – это тип безработицы, который возникает в период циклического экономического спада, уменьшением реального ВНП, высвобождением части рабочей силы и недостатка спроса [7].

Таким образом, нами были рассмотрены определения, формы и типы занятости и безработицы. Далее необходимо рассмотреть особенности становления рынка труда для молодых специалистов. На сегодняшний день современный российский рынок труда имеет следующую структуру: здоровая конкуренция - структура рынка труда в обязательном порядке предусматривает наличие естественной конкуренции как между работодателями и соискателями, так и между представителями одной группы; наличие на государственном уровне механизмов регулирования отношений на рынке труда; построение системы социальной защиты работоспособного населения.

Рассмотренный ранее субъектный состав рынка труда очень разнообразный, так как входят: работодатели; занятое население; безработное население; самозанятые граждане. Все субъекты современного российского рынка труда, можно поделить на следующие категории: «Синие воротнички» - это категория, которая состоит из работников заводов и фабрик, выполняющих только физическую работу; «Белые воротнички» - эта категория, которая состоит из сотрудников, выполняющие работы, которые требует умственные способности и знания; «Серые воротнички» - это категория, которая состоит из рядовых и подсобных работников [40].

Рассмотрев основные аспекты, необходимые для изучения особенностей становления российского рынка труда для молодых специалистов, стоит акцентировать внимание на том, что государственный структуры многих зарубежных стран признают важность проблемы молодежной безработицы и направляют большие финансовые ресурсы на адаптацию выпускников к рынку труда. Во большинстве стран мира признано, что недостаточные вложения в образовательный, нравственный и культурный потенциал молодых специалистов могут вызвать негативные и тяжелые последствия, как для как для самих индивидов, так и для общества и государства в целом [17, с.18].

Проблемы рынка труда не являются автономными, так как их развитие и состояние вплотную связано со всей совокупностью экономических и социальных проблем, которые существуют на сегодняшний день в российском обществе. Актуальность данной ситуации определяется тем, что государственные структуры в период кризиса было неспособно стимулировать позитивные общественные процессы. Кроме того, был уменьшен объем финансирования социальной сферы общества, что говорит о снятии ответственности за социальное положение населения, в следствие чего социальная политика государства как в целом по стране, так и на рынке труда трансформировалась в беспорядочное осуществление мер по поддержанию социальной сферы. Это может быть объяснено тем, что современный этап развития связан с появлением и формированием нового экономического типа в России,

что и привело к появлению новых проблем в нашей стране [21, с.28]. А проблемы, появившиеся в связи со сменой экономической системы, достаточно специфичны.

Одной из важных проблем является достижение максимально полной занятости трудоспособного населения. Среди российских социальных и экономических проблем большую обеспокоенность вызывает безработица молодых специалистов. Проблема включения выпускников в рынок труда является одной из ведущих, так как данная социальная группа будет определять качество человеческого потенциала в ближайшем будущем. Молодые специалисты на сегодняшний день во многом определяют социальные, экономические и политические структуры общества. Вместе с тем данная социальная группа во всем мире является одной из самых уязвимых групп на рынке труда, а в нашей стране особенно актуальна. Недостаток трудового потенциала ясно виден и если своевременно не будут предприняты соответствующие меры, то экономическое развитие страны в будущем окажется невозможным, так как оно не будет обеспечено человеческими ресурсами. Если данная проблема не будет решена, то даже наличие материальных средств не поможет преодолеть ее негативного воздействия. Понятно и то, что очень близко от обсуждаемой проблематики находится проблема самоопределения России в изменяющемся мире, что является политической проблемой, и решить ее нереально без предварительной постановки цели на уровне государства.

Во времена советского союза государство оказывало содействие трудоустройству выпускников высших учебных заведений. В СССР молодые специалисты не имели проблем с трудоустройством, так как проводилось централизованное распределение выпускников на предприятия страны, а практические навыки приобретались с помощью прохождения практик, которые контролировались государством. [12]. Следование планам выпуска и приёма в университетах контролировалось министерством высшего и среднего специального образования [28]. Согласно статье 182 КЗоТ РСФСР, «молодые рабочие, окончившие профессионально-технические учебные заведения, и молодые специалисты, окончившие высшие и средние специальные учебные заведения, обеспечиваются работой в соответствии с полученной специальностью и квалификацией» [19]. Таким образом, в период прохождения практики студенты и выпускники получали необходимые навыки работы на определенном предприятии по полученной в образовательном учреждении специальности, изучая при этом всю специфику профессии. На сегодняшний день в российской рыночной экономики практика студентов в большинстве случаев носит формальный характер.

Рынок труда в условиях современной российской экономики функционирует по тем же правилам, что и рынок товаров и услуг. Разница лишь в том, что закон спроса и предложения формирует цену на рабочую силу. Объектом на рынке труда являются физические и

интеллектуальные способности человека. Идеальной структурой рынка труда будет при условии, что число соискателей, которые предлагают свои услуги, равняется количеству требующихся вакансий, так как при этом уровень безработицы будет равен нулю. В реальных экономических условиях данная ситуация невозможна, но, чем ниже реальный уровень безработицы, тем лучше для экономики страны. Современный российский рынок труда достаточно четко сформулировал требования работодателей к специалисту: недостаточно быть хорошим специалистом, нужно также быть универсальным и мобильным. Чтобы понять, что собой представляет современный российский рынок труда, нужно ознакомиться с тем, что его делает специфичным: высокий уровень скрытой безработицы. Это подрывает социальные отношения и ухудшает экономическую конъюнктуру; частный сектор является довольно большим потребителем рабочей силы; большое количество предприятий в состоянии простоя, вследствие чего появилась неполная занятость; высокая дифференциация в субъектах РФ по количеству занятых и по востребованным отраслям; низкий уровень пособий по безработице; границы между официальной и неофициальной занятостью достаточно условны; часто встречается модель занятости, при которой рабочая сила одновременно и не используется, и не освобождается в другие отрасли; для некоторых сегментов рынка труда типичны монополии.

Для современного российского рынка труда характерен нормальный уровень безработицы (по состоянию на июнь 2018 года составляет 4,7%). Стоит отметить, что если уровень безработицы составляет от 4% до 6%, то это является адекватным показателем, но если он выше, то можно утверждать, что в экономике стагнация. Подобный низкий уровень объясняется тем, что в качестве безработных учитываются только те, кто обратился в службу занятости. Важным является тот факт, что часть индивидов не становятся на учет из-за низкого размера пособий по безработицы. Согласно статистическим данным, в нашей стране распространена фрикционная и структурная безработица, что является региональной проблемой. Имеет место быть и скрытая безработица, являющаяся проблемой современного российского рынка труда, что является нормальным этапом перехода к современной рыночной экономике, но в нашей стране данный период затянулся. Это способствует адаптации трудящихся к изменившимся условиям труда, однако является трудностью для развития официально зарегистрированной безработицы. Также скрытая безработица затрудняет формирование эффективной занятости, ограничивает мобильность трудовых ресурсов в отраслях, снижает уровень жизни населения и усиливает тенденции по его расслоению в связи с низкой оплатой труда. В большей степени современный российский рынок труда подвержен влиянию социально-экономических причин, так как показатели уровня безработицы нередко применяют в качестве показателя экономического развития. Для России можно отметить

следующие причины недостатка рабочих мест: структурные изменения в экономике - развитие новых технологий приводит к сокращению излишек рабочей силы; цикличность экономики - работодатели вынуждены понижать свои потребности, как в целом, так и относительно трудовых ресурсах; сезонные изменения; политика государственных структур в трудовой сфере [33].

Кроме названного, имеет место быть наличие разрыва образовательной сферы и рынка труда. Если рынок труда в России будет развиваться в основном, опираясь на индустриальное производство, то возникнет необходимость изменять существующую на сегодняшний день систему высшего образования [46]. Решение проблемы трудовой занятости молодых специалистов имеет важное значение в любой развитой стране. Данная тема достаточно актуальна в современном мире, так как спрос на рабочую силу выпускников невелик, у которых в большинстве случаев отсутствует опыт работы и дополнительные навыки. «Молодежь- это социально-демографическая группа, выделяемая на основе обусловленных возрастом особенностей социального положения молодых людей, их места и функций в социальной структуре общества, их специфических интересов и ценностей» [15, с. 154]. Обычно молодежью считают индивидов в возрасте от 14 до 30 лет [37, с. 28] По данным Росстата количество безработных за первый квартал 2014 г. составил 18,6% для специалистов в возрасте от 20 до 24 года, и 16,2% в возрастной категории от 25 до 29 лет. В 2016 году уровень безработицы молодых специалистов в возрасте от 20 до 24 лет составил 15,1%, что в 3 раза больше, чем в целом по стране. Стоит отметить, что полностью доверять статистическим данным безработных среди молодых специалистов ненадежно, так как молодежь достаточно редко обращается за помощью к центрам занятости [48]. В 1 квартале 2017 года в нашей стране ежедневно в среднем публиковались 298 тысяч резюме на 28 тысяч вакансий для молодых специалистов. В сравнении с 1 кварталом 2016 года количество вакансий для российских молодых специалистов снизилось на 3%, а количество резюме возросло на 1,5% [43]. По данным портала Career.ru, в первом полугодии 2018 г. молодые специалисты разместили на HeadHunter около 2,3 миллиона резюме на 250 183 вакансий. Максимальная доля вакансий для выпускников высших учебных заведений составляет 51% в сфере продаж. На втором месте находится обслуживающий персонал в туристических компаниях, ресторанах и гостиницах - 20%, на третьем месте находится административный персонал - 18%. Спрос на молодежь также имеется в банках и финансовых компаниях, но в меньшей степени (всего 14%). Молодых специалистов берут и в IT-компании, и подразделения информационных технологий (11%). Меньше всего вакансий для молодых специалистов на производстве (5%). В первой половине 2018 г. около трети вакансий для выпускников (32%) публиковались для специалистов с техническим образованием, 31% – с экономическим, 13% – с медицинским.

Стоит отметить, что на начальном этапе молодым специалистам российские работодатели предлагают низкие зарплаты [53].

Проблема трудоустройства молодых специалистов на сегодняшний день отчасти объясняется низкой конкурентоспособностью на рынке труда, которая в большинстве случаев связана с низкими профессиональными знаниями и отсутствием опыта, что в конечном итоге приводит нежеланию работодателей принимать на работу недавних выпускников, а преимущество при отборе соискателей отдается специалистам с опытом работы. Вдобавок оказывает влияние и нежелание организаций брать на себя дополнительные финансовые и организационные трудности, которые возникнут в связи с необходимостью переобучения молодых специалистов. Стоит обратить внимание, что молодежь является как наиболее социально активной группой населения, которая быстро реагирует на нестабильность и более полно вовлекается в ее поддержание, так и выступает получателем информации от предыдущих поколений. При выходе на рынок труда у молодых специалистов преобладают идеалистические ожидания относительно будущей профессии и трудовой деятельности, которые разрушаются и приводят появлению сложных социально-психологических состояний в связи с невозможностью трудоустройства. [13].

Таким образом, на сегодняшний день выпускники высших учебных заведений имеют проблемы с трудоустройством и нередко это объясняется несоответствием их подготовки требованиям российского рынка труда. Высшие учебные заведения прикладывают усилия для решения данной проблемы пытаются своевременно реагировать на изменения потребностей российской экономики и рынка труда. В следствие этого, в некоторых российских университетах стали создаваться центры содействия трудоустройству, которые призваны исследовать актуальные тенденции рынка труда, взаимодействовать с работодателями и помогать молодым специалистам более успешно входить на рынок труда. [36, с.48].

2 Партнерство университетов и субъектов рынка труда в Томске и Северске

2.1 Анализ рынка труда на территории Томской области

В рыночной экономике одним из важных факторов производства является рынок труда. На рынке труда основным участником является экономически активное население. Важным звеном этих отношений выступает создание рынка рабочей силы, а также рынка рабочих мест, что в совокупности составляет рынок труда. Стоит отметить, что наиболее социально уязвимой группой населения являются молодые специалисты. Поэтому политика государства должна направлять усилия на признание приоритета данной сферы занятости.

Для современного российского рынка труда характерен нормальный уровень безработицы (по состоянию на июнь 2018 года составляет 4,7%). Стоит отметить, что если уровень безработицы составляет от 4% до 6%, то это является адекватным показателем, но если он выше, то можно утверждать, что в экономике стагнация. По данным Федеральной службы государственной статистики на январь 2019 года в целом по стране численность рабочей силы (граждане от 15 и старше) составила 74,9 миллиона. человек, 71,2 млн. человек из которых относятся к категории занятых и 3,7 миллиона человек - к безработным. Таким образом, общая численность безработных в 5 раз превысила численность безработных, которые были зарегистрированы в службах занятости населения. В конце января 2019 года в службах занятости населения (по данным Роструда) на учете состояло 733 тысячи человек безработных, что на 5,8% больше в сравнении с декабрем 2018 ода. и на 5,8% меньше в сравнении с январем 2018 года. Доля молодежи (до 25 лет) среди безработных составила 20,4%, а граждан без опыта работы была 23,2% [48].

На территории Томской области численность рабочей силы по данным выборочных обследований рабочей силы (среднее за ноябрь 2018г. – январь 2019г.) составляет 527,8 тысячи человек. Из них 496,5 тысяч человек относятся к категории занятых, а 31,3 тысячи человек – к безработным. В процентном соотношении это составляет 56,1% и 5,9% соответственно. В то время как по официальным данным Федеральной службы государственной статистики по Томской области в государственных учреждениях службы занятости населения количество безработных составляет: 2013 год – 8 753 человек; 2014 год – 8 289 человек; 2015 год – 9 691 человек; 2016 год – 9 356 человек; 2017 год – 7 955 человек. Таким образом, стоит отметить, что численность безработных, зарегистрированных в службах занятости как в Томской области, так и в целом по стране, значительно ниже, чем по результатам обследования населения [39].

Подобный низкий уровень объясняется тем, что в качестве безработных учитываются только те, кто обратился в службу занятости. По данным Росстата количество безработных за первый квартал 2014 г. составил 18,6% для специалистов в возрасте от 20 до 24 года, и 16,2% в возрастной категории от 25 до 29 лет. В 2016 году уровень безработицы молодых специалистов в возрасте от 20 до 24 лет составил 15,1%, что в 3 раза больше, чем в целом по стране. Стоит отметить, что полностью доверять статистическим данным безработных среди молодых специалистов ненадежно, так как молодежь достаточно редко обращается за помощью к центрам занятости [48]. В 1 квартале 2017 года в нашей стране ежедневно в среднем публиковались 298 тысяч резюме на 28 тысяч вакансий для молодых специалистов. В сравнении с 1 кварталом 2016 года количество вакансий для российских молодых специалистов снизилось на 3%, а количество резюме возросло на 1,5% [43]. По данным портала Career.ru, в первом полугодии 2018 г. молодые специалисты разместили на HeadHunter около 2,3 миллиона резюме на 250 183 вакансий. Максимальная доля вакансий для выпускников высших учебных заведений составляет 51% в сфере продаж. На втором месте находится обслуживающий персонал в туристических компаниях, ресторанах и гостиницах - 20%, на третьем месте находится административный персонал - 18%. Спрос на молодежь также имеется в банках и финансовых компаниях, но в меньшей степени (всего 14%). Молодых специалистов берут и в IT-компании, и подразделения информационных технологий (11%). Меньше всего вакансий для молодых специалистов на производстве (5%). В первой половине 2018 г. около трети вакансий для выпускников (32%) публиковались для специалистов с техническим образованием, 31% – с экономическим, 13% – с медицинским. Стоит отметить, что на начальном этапе молодым специалистам российские работодатели предлагают низкие зарплаты [53].

Говоря о рынке труда Томской области, то следует отметить, что она занимает 3 место после Москвы и Санкт-Петербурга по количеству студентов на 10 тысяч населения. На 2016 год в России для молодых специалистов ежедневно в среднем было опубликовано 36 000 вакансий и 309 000 резюме, о чем свидетельствует портал Career.ru. Среди молодежи (от 20 до 24 лет), которая была подвергнута анализу, уровень безработицы составляет 13,8%, а это в 2,5 раза больше, чем в целом по стране. По итогам 2016 года достаточно высокие возможности трудоустройства были у выпускников Москвы и Московской области – 14% вакансий для молодых специалистов. Но меньше всего возможностей для трудоустройства имеют выпускники университетов Сибирского Федерального округа – 7,8% вакансий для них. По данным портала Head Hunter в начале июня 2019 года на территории Томской области было опубликовано 4 009 вакансий на 60 384 резюме у 56 513 соискателей. В Томске было выставлено 3 670 вакансий на 51 256 резюме у 47 905 соискателей. Также работодателями

было выставлено 1 002 для молодых специалистов на 13 436 резюме у 13 044 соискателей без опыта работы. В данном городе работодателями предлагается зарплата от 7 000 до 150 000 рублей, в то время как молодые специалисты указывают желаемую зарплату в размере 12 000 рублей. В соседнем городе Северске в этот же период времени было опубликовано 146 вакансий на 4 361 резюме у 4 164 соискателей. Для молодых специалистов было выставлено 63 вакансии на 1 103 резюме у 1 091 соискателя без опыта работы. Работодатели предлагают зарплату от 15 000 до 120 000 рублей, в то время как соискатели согласны на заработную плату в размере от 5 000 до 120 000 рублей [2].

Таким образом, на основе анализа рынка труда как в России в целом, так и конкретно в Томской области можно говорить о том, что реальный уровень безработицы населения и молодых специалистов значительно выше официальных статистических данных. Подтверждением тому являются как результаты обследований населения, так и обзор вакансий и резюме на одном из популярных порталов по поиску работы. Стоит отметить, что важное значение имеет и трудоустройство выпускников по специальности, так как это является одним из критериев качества полученного высшего образования.

2.1.1.Оценка трудоустройства выпускников после окончания обучения в ВУЗе

В современных условиях российской рыночной экономики проблемы трудоустройства выпускников университетов становятся все более актуальными, так как молодые специалисты, которые выходят на рынок труда после окончания университетов, сталкиваются с множеством сложностей и препятствий. Одним из ключевых является несоответствие полученной в высшем учебном заведении специальности, в которой молодые специалисты желают трудоустроиться, и вакансий, на которые работодатели готовы их принять. Подобные противоречия между ожиданиями выпускников и потребностями работодателей приводят к проблемам при трудоустройстве, вследствие чего им приходится принудительно сменить специальность. Поэтому в данной исследовательской работе необходимо проанализировать степень соответствия занимаемых выпускниками рабочих мест полученной специальности в университете. Для проведения данной оценки будет использоваться анализ больших данных. Указанный ранее метод будет использоваться на выгрузке профилей из социальной сети «Вконтакте» с указанием университета, года окончания, специальности и места работы выпускников четырех университетов города Томска (ТГУ, ТУСУР, ТПУ, ТГАСУ).

Для выгрузки профилей выпускников использовался API (интерфейс прикладного программирования) – это описание процедур, структур, способов и функций, которыми одна программа может взаимодействовать с другой. С помощью данного интерфейса на сайт

«Вконтакте» посылались запросы на выгрузку личных страниц пользователей. Однако для выполнения этого процесса необходимо было задать условия, к которым относится возраст (от 23 лет и старше), университет (ТГУ, ТУСУР, ТПУ, ТГАСУ). В дальнейшем выгруженные данные были очищены, то есть были изъяты из базы данных удаленные, заблокированные и неактивные (более 30 дней не заходившие на сайт) страницы пользователей. В ходе анализа проводилась классификация по трем категория: 1 – работа по специальности; 2 – работа не по специальности, 3 – индивидуальные предприниматели. Стоит отметить, что при анализе вводилась дополнительная категория, в которую входили те выпускники, что указали организацию, в которой работой, но не отметили свою должность. После проведения всех описанных выше действий были сформированы отдельные датасеты по каждому из университетов, которые и были подвергнуты анализу, в ходе проведения которого было выявлено следующее:

Томский государственный университет – это первый российский университет в Сибири, основанный в 1878 году. В его структуре можно выделить 20 факультетов и институтов. Из социальной сети «Вконтакте» было выгружено 35 145 профилей выпускников ТГУ, из которых лишь 3 939 человек указали на личной странице свою профессиональную деятельность (11%). После проведения анализа доступным данных было выявлено, что по специальности работает 1 683 выпускника (43%), не по специальности – 755 человек (19%), стали индивидуальными предпринимателями – 33 человека. Стоит отдельно рассмотреть данные по факультетам. Из 157 выпускников высшей школы бизнеса 70 человек (45%) работает по специальности, 24 – не по специальности (15%), 4 – окрыли собственный бизнес (3%). Из 241 выпускника геолого-географического факультета 104 человека (43%) работают по специальности, не по специальности – 42 специалиста (17%), стали предпринимателями – 2. Из 265 выпускников биологического института 99 человек (37%) работают по специальности, 59 – не по специальности (22%), 3 – открыли ИП. Из 124 выпускников института искусств и культуры по специальности работают 52 человека (42%), 20 – не п специальности (16%). Из 24 выпускников института экономики и менеджмента 9 человек работают по специальности (38%), 4 – не по специальности (17%) и лишь один открыл собственный бизнес. Из 227 выпускников исторического факультета работают по специальности 68 человек (30%), не по специальности – 77 (34%). Из 119 выпускников международного факультета управления 52 человека работают по специальности (44%), 22 – не по специальности (19%). Из 124 выпускников механико-математического факультета 64 человека работают по специальности (52%), 23 – не по специальности (19%). Из 62 выпускников отделения международных отношений 26 – работают по специальности (42%), 13 – не по специальности (21%), 2 – открыли собственное дело (3%). Из 118 выпускников

радиофизического факультета 54 - работают по специальности (46%), 17 – работают не по специальности (14%), 2 – стали предпринимателями (2%). Из 189 выпускников факультета журналистики по специальности работают 82 человека (43%), 34 – не по специальности (18%). Из 56 выпускников факультета инновационных технологий 18 человек работают по специальности (32%), 13 – не по специальности (23%). Из 115 выпускников факультета иностранных языков работают по специальности – 34 (30%), не по специальности - 32 (28%), ИП открыл лишь 1 человек. Из 126 выпускников факультета прикладной математики и кибернетики 70 (56%) человек работают по специальности, 16 – не по специальности (13%) стал предпринимателем лишь 1. Из 381 выпускника факультета психологии по специальности работает 151 человек (40%), 87 – не по специальности (23%), 3 – открыли собственное дело. Из 19 выпускников факультета физической культуры 10 человек (53%) и трое не по специальности (16%). Из 157 выпускников физико-технического факультета 72 человека работают по специальности (49%), 29 – не по специальности (18%), двое стали предпринимателями. Из 138 выпускников физического факультета 76 работают по специальности (55%), 21 – не по специальности (15%), двое – открыли собственное дело. Из 225 выпускников филологического факультета 93 человека работают по специальности (41%), 46 - не по специальности (20%). Из 141 выпускника философского факультета 68 человек работают по специальности (48%), 20 – не по специальности (14%). Из 104 выпускников химического факультета по специальности работают 52 человека (50%), 17 – не по специальности (12%). Из 347 выпускников экономического факультета работают по специальности 131 человек (38%), 45 – не по специальности (13%), четверо стали предпринимателями. Из 364 выпускников юридического института 165 человек работает по специальности (45%), 73 – не по специальности (20%), 5 – открыли свое дел.

Томский политехнический университет был создан в 1896 году. В его структуре находится 34 образовательные программы. Из социальной сети «Вконтакте» было выгружено 23 503 профиля выпускников ТПУ, из которые свое место работы указало 2 835 (12%). После анализа данных было выявлено, что по специальности работает 1 316 человек (46%), 430 – не по специальности (15%), 19 - открыли свое дело. Был проведен также анализ данных по каждому факультету в отдельности. Из 523 выпускников инженерной школы информационных технологий и робототехники 269 человек (51%) работает по специальности, 82 – не по специальности (16%), трое стали предпринимателями. Из 143 выпускников инженерной школы неразрушающего контроля и безопасности 60 человек (42%) работают по специальности, 26 – не по специальности (18%), и лишь один стал предпринимателем. Из 180 выпускников инженерной школы новых производственных технологий 92 человека (51%) работает по специальности, 29 – не по специальности (16%). Из 593 выпускников инженерной

школы природных ресурсов 294 человека (50%) работает по специальности, 52 – не по специальности (8%), 4 – открыли свое дело. Из 387 выпускников инженерной школы энергетики 177 человек (46%) работают по специальности, 42 – не по специальности (11%). Из 341 выпускника инженерной школы ядерных технологий 190 человек (56%) работает по специальности, 33 – не по специальности (10%). Из 54 выпускников института международного образования и языковой коммуникации по специальности работает 26 человек (48%), 12 – не по специальности (22%). Из 21 выпускника института развития стратегического партнерства и компетенций по специальности работает 8 человек (38%), 7 – не по специальности (33%). Из 221 выпускника института электронного обучения работает по специальности 90 человек (41%), 36 – не по специальности (16%), и лишь две открыли свое дело. Из 368 выпускников школы инженерного предпринимательства 111 человек (30%) работает по специальности, 112 – не по специальности (30%), 8 – открыли свое дело (2%).

Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники основан в 1962 году, в нем трижды проводилась реорганизация - в 1971, 1993, 1997 годах. В его структуре можно выделить 11 факультетов. Из социальной сети «Вконтакте» было выгружено 17 764 профилей выпускников, из них лишь 2 224 человека (13%) указали на своей личной странице место работы. Из них по специальности работает 1 227 человек (55%), 263 – не по специальности (12%), 22 выпускника открыли своей дело. Из 48 выпускников гуманитарного факультета 20 человек (42%) работает по специальности, 7 – не по специальности (15%). Из 95 выпускников заочного и вечернего факультета по специальности работает 43 человека (45%), 15 – не по специальности (16%). Из 42 выпускников института дополнительного образования 20 человек (48%) работает по специальности, 7 – не по специальности (17%). Из 190 выпускников радиоконструкторского факультета по специальности работает 111 человек (58%), 18 – не по специальности (9%), трое стали предпринимателями. Из 437 выпускников радиотехнического факультета 248 человек (57%) работает по специальности, 39 – не по специальности (9%), 8 – стали предпринимателями (2%). Из 31 выпускника факультета безопасности по специальности работает 15 человек (48%), 3 – не по специальности (10%). Из 243 выпускников факультета вычислительных систем 123 человека (51%) работают по специальности, 34 – не по специальности (14%), 5 – открыли свой бизнес (2%). Из 217 выпускников факультета дистанционного обучения 121 человек (56%) работают по специальности, 26 – не по специальности (12%), только двое стали предпринимателями. Из 22 выпускников факультета инновационных технологий 9 человек (41%) работают по специальности, 6- не по специальности (27%). Из 314 выпускников факультета систем управления по специальности работает 194 человека (62%), 29 – не по специальности (9%), и лишь один открыл собственное дело. Из 319 выпускников факультета

электронной техники 204 человека (64%) работает по специальности, 28 – не по специальности (9%). Из 203 выпускников экономического факультета 96 человек (47%) работает по специальности, 38 – не по специальности (19%), и лишь один стал предпринимателем. Из 51 выпускника юридического факультета 18 человек (35%) работает по специальности, 8 – не по специальности (16%), 2 – открыли свой бизнес (4%).

Томский государственный архитектурно-строительный университет создан в 1952 г. приказом Министерства высшего и среднего образования СССР. В 1997 г. ему был присвоен статус университета. Можно выделить 11 образовательных программ бакалавриата, 2 программы специалитета и 7 магистратуры. Из социальной сети «Вконтакте» было выгружено 11 126 профилей выпускников данного университета, из которых только 1 000 человек (9%) указали свое место работы. После анализа доступных данных было выявлено, что работает по специальности 484 выпускника (48%), не по специальности – 258 (26%), стали индивидуальными предпринимателями – 16 человек (2%). Также стоит отметить и данные по отдельным факультетам данного университета. Из 124 выпускников архитектурного факультета 76 человек (61%) работают по специальности, 44 – не по специальности (35%), 5 – открыли ИП (4%). Из 120 выпускников дорожно-строительных факультета 68 человек (57%) работают по специальности, не по специальности – 45 человек (38%), свой бизнес открыл лишь 1 человек. Из 110 выпускников инженерно-экологического факультета 62 человека (56%) работает по специальности, 44 – не по специальности (40%) и также лишь один стал индивидуальным предпринимателем. Из 128 выпускников института кадастра, экономики и инженерных систем в строительстве 78 человек работает по специальности (61%), не по специальности – 16 (13%) и четверо открыли ИП (3%). Из 190 выпускников механико-технологического факультета 68 человек работают по специальности (36%), 47 – не по специальности (25%), 2 – стали индивидуальными предпринимателями. Из 308 выпускников строительного факультета 129 человек (42%) работают по специальности, не по специальности трудятся 52 человека (17%) и трое открыли свой бизнес.

Таким образом, на основе проанализированных данных было выявлено, что в целом по всем университетам и факультетам доля трудоустроенных выпускников по специальности в среднем составляет не более 48%. Стоит отметить, что часть выпускников указали на своих личных страницах место работы, но не отметили должность в организации. Это может быть связано с различными причинами, начиная от продолжения обучения и секретности, заканчивая стыдом перед своими друзьями и подписчиками. Эти профили участвовали при подсчете статистических данных, что могло вызвать небольшое искажение результатов.

В Томском государственном университете больше всего по специальности работают выпускники (более 45% трудоустроенных в соответствие с полученным образованием)

высшей школы бизнеса, механико-математического факультета, радиофизического факультета, факультета прикладной математики и кибернетики, факультета физической культуры, физического факультета, философского факультета, химического факультета и юридического института. Больше всего трудоустроенных не по специальности (более 20% трудоустроенных не в соответствие с образованием) на филологическом факультете, факультете психологии, биологическом институте, факультете инновационных технологий, отделении международных отношений и историческом факультете. В Томском политехническом университете больше всего по специальности работают выпускники (более 45% трудоустроенных в соответствие с полученным образованием) инженерной школы информационных технологий и робототехники, инженерной школы новых производственных технологий, инженерной школы природных ресурсов, инженерной школы энергетики, инженерной школы ядерных технологий, института международного образования и языковой коммуникации. Больше всего не по специальности работают выпускники (более 20% трудоустроенных не в соответствие с образованием) института международного образования и языковой коммуникации, института развития стратегического партнерства и компетенций, школы инженерного предпринимательства. Стоит акцентировать внимание на том, что в институте международного образования и языковой коммуникации как много трудоустроенных по специальности, так и больше количество работающих не по специальности. В Томском государственном университете систем управления и радиоэлектроники больше всего по специальности работают выпускники (более 45% трудоустроенных в соответствие с полученным образованием) заочного и вечернего факультета, института дополнительного образования, радиоконструкторского факультета, радиотехнического факультета, факультета безопасности, факультета вычислительных систем, факультета дистанционного обучения, факультета систем управления, факультета электронной техники и экономического факультета. Больше всего не по специальности работают выпускники (б более 20% трудоустроенных не в соответствие с образованием) факультета инновационных технологий. В Томском государственно архитектурно-строительном университете больше всего как по специальности (более 45% трудоустроенных в соответствие с полученным образованием), так и не по специальности (более 20% трудоустроенных не в соответствие с образованием) работают выпускники почти всех представленных выше факультетов (исключением является строительный факультет (42% по специальности)). Другими словами, на данных факультетах как много трудоустроенных по специальности, так и много работающих не по специальности.

На основе представленных выше данных можно составить рейтинг томских университетов по количеству выпускников, трудоустроенных по специальности:

1. Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники (55%);
2. Томский государственных архитектурно-строительный университет (48%);
3. Томский политехнический университет (46%);
4. Томский государственный университет (43%).

Аналогичным образом можно составить рейтинг университетов города Томска по количеству выпускников, трудоустроенных не по специальности:

1. Томский государственных архитектурно-строительный университет (26%);
2. Томский государственный университет (19%);
3. Томский политехнический университет (15%);
4. Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники (12%)

2.2. Роль центров содействия трудоустройству выпускников университета

Практика создания университетских структур, отвечающих за содействие трудоустройству выпускников, берет свое начало еще в прошлом веке, когда данные организации существовали в каждом высшем учебном заведении страны. На сегодняшний день В Томской области существует семь университетов (государственных), шесть из которых находится в Томске и лишь один в Северске, но центры содействия трудоустройству имеют месть быть лишь в некоторых из них. Ниже представлено их описание и задачи, которые они выполняют в рамках осуществления своей деятельности.

1. Отдел практик и трудоустройства Томского государственного университета

Данное структурное подразделение было создано в 2002 году на основе методических рекомендаций Министерства труда и Министерства образования. Среди основных направлений деятельности выделяется содействие трудоустройству выпускников и организация практики студентов. На личной странице Отдела практики и трудоустройства ТГУ в социальной сети и на персональном сайте выделяются следующие механизмы деятельности по трудоустройству [31]:

1. Публикация вакансий и других предложений работодателей;
2. Проведение индивидуальных консультаций с нуждающимися в работе, составление резюме, поиск вакансии, взаимодействие с работодателями;
3. Обучение студентов на кампусном курсе и семинарах навыкам поиска работы;

4. Организация презентаций работодателей, ярмарок вакансий и других площадок для знакомства студентов с предприятиями.

При осуществлении деятельности по организации практик применяются следующие инструменты:

1. Регистрация договоров с предприятиями о практике;
2. Помощь студентам в поиске места практики и в правильном оформлении документов;
3. Размещение на сайте действующих в настоящий момент форм документов для организации практик.

2. Отдел практик и трудоустройства Томского политехнического университета

Это структурное подразделение, которое осуществляет деятельность по организации практики и содействию трудоустройству. На личной странице Отдела практик и трудоустройства ТПУ указано малое количество направлений деятельности, но при этом выделяется основная цель: «оказать всю необходимую помощь в сфере трудоустройства, начиная с момента организации практики до стремительного продвижения по карьерной лестнице». Также описаны следующие услуги, которые оказываются студентам и выпускникам:

1. Сайт отдела http://oopt.tpu.ru, позволит актуальную информацию, которая поможет осуществить ваши карьерные цели;
2. Консультативная помощь по поиску места практики и работы, прохождению собеседований, составления резюме и многому другому;
3. Получение оперативной информации о новостях ТПУ в сфере трудоустройства, презентациях компаний и Ярмарках вакансий, Днях Карьеры В ТПУ, подготовки к процедуре распределения, актуальных вакансиях и мероприятиях, проводимых в ТПУ;
4. Ответы специалистов на интересующие вопросы [29].

3. Центр содействия трудоустройству выпускников Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники

Данное структурное подразделение, в отличие от тех, что описаны выше, занимается только содействием трудоустройству выпускников. На сайте университета описаны задачи, которые выполняет центр в ходе своей деятельности с помощью автоматизированной информационной системы:

1. Ведение базы потенциальных работодателей и вакансий;

2. Ведение базы соискателей на трудоустройство и их резюме;
3. Поиск и подбор соискателей на свободные вакансии;
4. Заключение договоров с работодателями на подбор и распределение выпускников;
5. Анализ требований предприятий к молодым специалистам;
6. Анализ спроса выпускников на рынке труда;
7. Анализ конкурентоспособности выпускников вуза [41].

4. Центр занятости Томского государственного педагогического университета

Это структурное подразделение, которое также занимается только деятельностью по трудоустройству и распределению выпускников с помощью электронного ресурса. Подобная система предоставляет множество возможностей различным субъектам рынка труда:

1. Работодателям система позволяет зарегистрироваться в базе работодателей, размещать вакансии;
2. Соискателям система позволяет составить и разместить резюме в базе соискателей, найти куратора среди начинающих/опытных педагогов и прочих специалистов

В процессе осуществления деятельности центр занятости ТГПУ выполняет следующие задачи:

1. Подбор персонала;
2. Профориентационное и психологическое консультирование;
3. Тестирование и оценка персонала, проведение тренингов;
4. Маркетинговые исследования на рынке труда;

Технология подбора персонала состоит из следующих этапов:

1. Знакомство с заказчиком, оформление заявки на подбор специалиста, обсуждение условий работы и оплаты;
2. Определение плана и механизмов поиска кандидатов;
3. Выявление и отбор возможных кандидатов;
4. Сбор дополнительной информации и кандидатах и их оценка;
5. Организация собеседований с работодателями, выбор подходящего кандидата, предложение о работе [16].

5. Центр карьеры Северского технологического института НИЯУ «МИФИ»

Данное структурное подразделение было создано только для оказания помощи в трудоустройстве выпускникам университета. Это осуществляется как посредством индивидуальной работы с каждым по поиску работы, так и распределяя выпускников. К основным задачам центра относится:

Анализ потребностей предприятий и организаций в молодых специалистах, для формирования политики университета в области занятости выпускников;

1. Установление взаимодействия с предприятиями-работодателями;
2. Предоставление работодателям информации о выпускниках, о программах подготовки специалистов, о возможностях и условиях целевой подготовки студентов;
3. Подбор выпускников в соответствие с требованиями работодателей;
4. Поиск организаций и вакансий, которые отвечают запросам выпускников;
5. Предоставление студентам и молодым специалистам информации о рынке труда и о его особенностях;
6. Оказание выпускникам консультаций по профориентации;
7. Проведение мероприятий, которые способствуют трудоустройству молодых специалистов и повышают их конкурентоспособность на рынке труда;
8. Обратная связь с выпускниками, которым центр помог с трудоустройством;
9. Координация деятельности кафедр относительно вопросов трудоустройства молодых специалистов;
10. Участие в конференциях, семинарах, встречах, круглых столах по теме трудоустройства [49].

В рамках данного диссертационного исследования были взяты интервью у руководителей центров содействия трудоустройству в университетах Томска и Северска. Для рассуждения о роли центров содействия трудоустройству выпускников университета необходимо сперва выяснить мнение руководителей данных университетских структур о ситуации на рынке труда и проблеме трудоустройства молодых специалистов. В целом информанты оценивают существующие на сегодняшний день условия положительно *«Как очень благоприятную для того, кто ищет работу… Хотя в последние годы вообще труднее не найти работу, чем найти»* [Интервью 1]. Но рассматривая данный аспект в разрезе специальностей, мнение руководителей центров содействия трудоустройству меняется *«Конечно по разным специальностям ситуация немножко разная… Технарей разбирают вообще, как горячие пирожки и предлагают огромную зарплату и в общем то и платят ее потом… Ну естественникам тоже предлагают нормальные зарплаты, причем очень хорошие места есть. Правда есть одна заковырка - самые лучшие места требуют знания английского языка. Вот... с гуманитариями немного по сложнее конечно»* [Интервью 1]. Стоит отметить, что один из информантов высказал интересное позицию относительно вакансий для гуманитарных специальностей и трудоустройства выпускников данного направления

подготовки *«Я вот лично считаю, что искусство продаж - это самое великое искусство. И если ты не умеешь продавать после окончания университета, то у тебя нет высшего образования»* [Интервью 1]. Руководитель другого центра содействия трудоустройству при ответе на данный вопрос также отметил, что многое зависит от специальности, акцентируя внимание на том, что для их выпускников рынок труда достаточно насыщен и они востребованы в космической сфере, сфере электроники и IT технологий. Но также этот информант акцентировал внимание на оттоке именно их выпускников из Томской области в другие регионы *«По данным министерства науки и образования порядка 70 процентов выпускников (томских) вузов остаются в регионе порядка 30 процентов уезжают. Что касается здесь… то картина противоположная: чуть менее 70 процентов выпускников уезжают и только 30 процентов специалистов остаются в регионе»* [Интервью 2]. Руководитель следующего центра содействия трудоустройства не смог оценить ситуацию на рынке труда в целом, так как их университет специализируется в основной на узких специальностях и сотрудничает с государственными корпорациями. Таким образом, было выявлено, что опрошенные методом полуформализованного интервью информанты в целом оценивают ситуацию на рынке труда для молодых специалистов как положительную, но при разговоре о специальностях они отмечают, что для выпускников технических направлений подготовки рынок труда более благоприятен, чем для представителей гуманитарных специальностей.

Для решения поставленных исследовательских задач необходимо было выявить субъектов организации, планирования и контроля деятельности центров содействия трудоустройству. Один из информантов, говоря о субъектах координации, контроля и планирования деятельности их центра старался уклониться от прямого ответа на поставленный вопрос и сперва начал рассказывать историю создания подобных структур, о сотрудничестве с федеральными ведомствами *«Методички были разработаны совместно с Минтруда тогда и Минобр. Методички именно по устройству работы вот таких центров. И во всей стране создавалась сеть. Во всех университетах России должен был быть вот такой центр»* [Интервью 1]. Также руководителем центра содействия трудоустройству была отмечена роль данной структуры в их университете, но при этом к некоторым противоречием *«Вот лично я, например, считаю, что наша роль в трудоустройстве - это индивидуальная работа с теми, кто не может найти работу из выпускников… вот чисто в содействии трудоустройству координаторов у нас нет»* [Интервью 1]. Руководитель другого центра содействия трудоустройству сразу четко ответил на поставленный вопрос *«Мы входим в состав департамента образования. Есть департамент образования и непосредственно контроль осуществляет директор департамента образования и проректор по учебной*

работе» [Интервью 1]. Следующий информант отметил, что контролирует, координирует и планирует их деятельность государственная корпорация, которая является основным заказчиком специалистов *«Мы со своей стороны всегда стараемся учебные планы и те компетенции, которые осваивают наши выпускники, согласовывать с предприятиями»* [Интервью 3]. Таким образом, субъекты организации, контроля и координации деятельности центров содействия трудоустройству различаются в зависимости от специфики университетов, на базе которых они созданы. Информанты выделили следующих: министерство образования; руководство университета и ученый совет; государственные корпорации, которые являются заказчиками выпускников.

Для успешного функционирования как центров содействия трудоустройству выпускников, так и для любых других организаций и структур, важным аспектом является планирование деятельности. Никто из информантов не отметил при ответе на данный вопрос взаимодействие с работодателями. Один из информантов, например, акцентировал внимание на том, что в планировании их деятельность участвуют министерства и поэтому они даже выполняют работу, которая не входит в их специализацию *«Мы очень сильно зависим от министерства. Вот устроило оно нам мониторинг по объективным показателям, мы подстраиваемся под это. Вот приходят нам миллионы писем... ну не миллионы - тысячи, в том числе и по тем вопросам, по которым мы не специалисты даже. Вот трудоустройство выпускников-инвалидов. Вот... мы подстраиваемся под эту работу»* [Интервью 1]. Руководитель другого центра содействия трудоустройству описал противоположную ситуацию, в которой они заранее планируют свою деятельность и не занимаются «посторонними» делами, но при этом они согласовывают свою деятельность с университетом *«Ежегодно составляется план на следующий год. Каждый год в конце года мы учитываем. Все наши подразделения отчитывается на ученом совете в присутствии руководства вуза, членов ученого совета и ученый совет дает оценку о том, как мы работали в предыдущем году»* [Интервью 2]. Следующий информант отметил, что планирует их деятельность государственная корпорация, которая является основным заказчиком кадров *«Мы находимся в подчинении главному центру, который находится в Москве. А тут в свою очередь является структурой госкорпорации и соответственно к мероприятиям мы заранее готовимся, получая предупреждения сверху»* [Интервью 3]. Таким образом, его говорить о планировании деятельности центров содействия трудоустройству, то лишь один из информантов отметил, что несмотря на наличие плана работы им приходится заниматься выполнением сторонних задач, пришедших от субъектов контроля, организации и координации деятельности данного центра. Остальные информанты данной проблемы не выделяли, но при этом они

акцентировали внимание на том, что они согласовывают план деятельности центра с контролирующими структурами.

В данной главе ранее уже были описаны основные направления деятельности центров содействия трудоустройству выпускников, которые указаны на их сайтах. Во время проведения полуформализованных интервью с руководителями данных структур были более подробно рассмотрены как эти направления, так и механизмы осуществления деятельности. У каждого центра содействия трудоустройству при университете для на их сайтах и группах в социальных сетях указаны направления их деятельности. В ходе проведения полуформализованного интервью информанты подтвердили существование таковых и добавили также несколько дополнительных. Одним из информантов были четко названы направления работы, но в ходе беседы не были обозначены основные субъекты, отвечающие за осуществление данной деятельности *«Первое самое главное направление - это информация. Мы рассказываем студентам, даем информацию: о вакансиях, о состоянии рынка труда, о возможных направлениях дальнейшего развития своего…Второе направление нашей работы - это обучение…А, вот еще одной направление - это исследование»* [Интервью 1]. Другой же руководитель центра содействия трудоустройству отметил лишь основного субъекта, ответственного за работу центра, но при этом направления были обозначены через механизмы осуществления деятельности и были названы достаточно четко *«Соответственно ученый совет решением закрепляет основные направления нашей деятельности на следующий год»* [Интервью 2]. Следующий информант отметил лишь то, что направления деятельности определяются государственной корпорацией, а их центр исполняет только указания «сверху». Также руководители центров содействия трудоустройству рассказали об основных механизмах деятельности их структур. Большинство из перечисленных инструментов используются каждым университетом, но имеют место быть и индивидуальные, характерные лишь для определенного центра. Стоит обратить внимание, что каждый из информантов отметил, что ими проводится мониторинг трудоустройства выпускников их университетов, но посредством различных методов. Кто-то с помощью телефонного опроса *«Мы постоянно, каждый год, мы проводим телефонный опрос наших выпускников последнего года. Мы спрашиваем, где Вы работаете, работаете ли Вы, если не работаете - нужна ли Вам помощь»* [Интервью 1], а кто-то посредством обратной связи с работодателями. Также один из информантов было отмечено, что много рабочего времени занимает работа с бумагами *«Заполняем кучу бумаг, отвечаем на кучу писем, ужасно»* [Интервью 1]. Таким образом, в ходе определения основных направлений и механизмов работы центров содействия трудоустройству было выявлено, что лишь один из информантов о них подробно рассказал о направлениях деятельности центра, но при этом в качестве механизмов перечислил лишь

общие. Остальные опрошенные предпочли большее внимание уделить индивидуальным для их центров содействия трудоустройству механизмам. Важным аспектом является то, что структуры каждого из информантов проводят мониторинг трудоустройства выпускников, но при этом используются различные методы в связи с различиями специфике университетов.

Проведение производственной практики для студентов является одним из ключевых аспектов получения опыта работы по специальности. Большинство информантов отметили, что в их университетах организацией практики занимаются отдельные структуры, а они принимают в этом лишь косвенное участие *«У нас отдельно есть в университете руководитель практик практиками - занимается этот человек. Но в рамках ежегодного мониторинга мы делаем запросы на предприятия, в том числе и по местам прохождения практики»* [Интервью 2]. Но один из руководителей центра содействия трудоустройству отметил, что в их деятельность также входит организация практики для студентов, но не сам поиск мест для ее прохождения (обратное бывает в редких случаях) *«Если к нам приходят... приходили к нам в этом семестре, просили помочь найти место для практики…Как правило, определением мест практики занимается руководитель практики на кафедре или на факультете»* [Интервью 1]), а работа по оформлению документов *«Вот в практиках мы занимаемся сейчас больше методической работой по организации практик во всех структурах»* [Интервью 1]. Таким образом, все информанты отметили, что их университеты занимаются организацией и проведением производственных практик для получения опыта профессиональной деятельности. Но лишь один из руководителей отметил, что их центр, помимо содействия трудоустройству, занимается и организацией практики. Другие информанты принимают лишь поверхностное участие в данной деятельности, так для этого в их университетах существуют отдельные структуры.

Таким образом, в ходе проведения исследования было выявлено, что руководители центров содействия трудоустройству выпускников положительно оценивают ситуацию на рынке труда, но при этом признают, что он более благосклонен для выпускников технических специальностей, чем для представителей гуманитарного направления подготовки. В качестве основных субъектов организации, контроля и планирования деятельности центров содействия трудоустройству выпускников являются: министерство образования; руководство университета и ученый совет; государственные корпорации, которые являются заказчиками выпускников. Однако стоит отметить, что некоторые из этих субъектов характерны лишь для конкретного университета. Если говорить о планировании деятельности данных университетских структур, то этот аспект также зависит от специфики университетов. В целом, руководители центров содействия трудоустройству выпускников отчасти самостоятельно планируют свою деятельность, но во многом зависят от министерства,

руководства университета, ученого совета, государственных корпорации. Рассматривая вопрос о проведении практик студентов, все информанты отметили, что университеты занимаются их организацией и проведением, однако большинство центров либо совсем не участвуют в этом процессе, либо лишь косвенно в процессе своей деятельности затрагивают эту тему, так как в их вузах существуют отдельные структуры, занимающиеся данным вопросом. Лишь один руководитель центра выделил организацию и проведение практик как одну из своих обязанностей. Во время проведения полуформализованного интервью с данной категорией информантов было выделено множество механизмов и направлений деятельности, которые можно поделить на общие (характерные для всех университетов) и индивидуальные (характерные для конкретного университета). В качестве основных механизмов деятельности их центров содействия трудоустройству выпускников были выявлены:

1. Проведение встреч работодателей и студентов;
2. Размещение информации о вакансиях на своих сайтах и в группах в социальных сетях;
3. Проведение факультативных курсов и практических семинаров;
4. Мониторинг рынка труда и составление обзора вакансий;
5. Проведение ярмарок вакансий и дней карьеры;
6. Работа с людьми с ограниченными возможностями здоровья;
7. Способствование в трудоустройстве выпускникам с высоким средним баллом диплома.

Среди индивидуальных механизмов деятельности центров содействия трудоустройству выпускников следует выделить:

1. Проведение лабораторных практик непосредственно у работодателей;
2. Внедрение комплексной программы развития личности и компетенций;
3. Разработка автоматизированной системы для выпускников по составлению резюме на основе его сильных и слабых сторон;
4. Проведение тестирований по выявлению личностных качеств выпускников;
5. Проектная деятельность с реальными кейсами;
6. Распространение информации о вакансиях и местах прохождения практики в личном кабинете студента;
7. Распределение выпускников в соответствии с заказом государственных корпораций;
8. Проведение телемостов с работодателями;
9. Участие в мероприятия, организованных государственной корпорацией.

2.3 Возможности сотрудничества работодателей и университетов для решения проблемы трудоустройства выпускников

Взаимодействие работодателей и университетов является одним из ключевых аспектов управления процессом трудоустройства молодых специалистов, но для того, чтобы рассмотреть возможности этого сотрудничества необходимо учитывать позиции как руководителей центров содействия трудоустройству, так и работодателей. В ходе исследования были рассмотрены позиции руководителей данных структур относительно ситуации на рынке труда, теперь рассмотрим мнение работодателей об этих темах. Например, один из информантов отметил, что отметил, что они при поиске сотрудников не выходят на рынок труда, а стараются искать талантливых студентов на профессиональных конкурсах *«То есть были профессиональные конкурсы, и мы их оттуда забирали. На самом деле ребята интересные, многие очень талантливые. Единственное - некоторые к нам хотят прийти просто, потому что это крутое место, и они не знают, что для этого надо очень многое уметь. Как-бы некоторые реально по наивности надеются, что возьмут всех. Естественно так не бывает»* [Интервью 4], вследствие чего ему трудно оценивать в целом рынок труда. Данный подход к подбору сотрудников может быть связан со спецификой деятельности организации. Следующий информант отметил, что со стороны работодателей рынок труда города Томска достаточно насыщен высокооплачиваемыми вакансиями, но при этом мало действительно квалифицированных специалистов *«Несмотря на то, что Томск город студенческий, кадрами, обладающими необходимыми компетенциями для выполнения этой линии работы он там тоже не блещет»* [Интервью 5]. Еще один информант отметил, что ситуация на рынке труда значительно улучшилась для тех, кто готов работать, но при этом было акцентировано внимание на том, что в ходе своей деятельности они достаточно редко выходят на рынок труда. Другой работодатель также считает, что ситуация на рынке труда достаточно неплохая, но отметил, что для успешности нужно постоянно развиваться *«Есть много возможностей, но нужно много работать над собой»* [Интервью 12]. Следующий работодатель также говорил о благоприятной ситуации на рынке труда *«Я считаю, что на сегодняшний день достаточно предложений и со стороны соискателей, и со стороны работодателей»* [Интервью 7]. Один из информантов отметил, что с одной стороны ситуация на рынке труда достаточно хорошая, но с другой, что возможно имеются некоторая не востребованность людей с высшим образованием *«… однако у нас работают и люди с образованием, и подолгу даже бывает. Значит, наверное, более хороших вакансий нет, раз идут к нам»* [Интервью 8]. Следующий работодатель отметил, что в его сфере деятельности наблюдается дефицит высококвалифицированных кадров, выделяя в качестве причины низкие

заработные платы и малое количество вакансий *«В первую очередь это связано с низкими заработными платами в данной сфере, что побуждает выпускников данных специальностей работать в других сферах. И еще отсутствие рабочих мест, точнее, достаточного количества рабочих мест в Томске и Томской области»* [Интервью 9]. Один из информантов отметил, что на сегодняшний день в целом на рынке труда большинство вакансий занимаются по знакомству и в результате многие квалифицированные специалисты остаются без работы *«… многие специалисты, которые действительно могли бы приносить пользу свое отрасли, остаются без работы, потому что не хотят растрачивать свой потенциал на низкоквалифицированную работу»* [Интервью 10]. Данный работодатель также акцентировал внимание на том, что государство недостаточно поддерживает предпринимателей, что мешает им развиваться. Следующие информант оценил ситуацию на рынке труда как сложную, так как имеется недостаток рабочих мест, особенно для представителей гуманитарного направления подготовки *«Сейчас распространена такая ситуация, что даже наличие высшего образования не дает гарантию успешного трудоустройства, особенно для гуманитариев, им вообще тяжело найти работу по специальности»* [Интервью 11]. Таким образом, в ходе исследования было выявлено, что некоторые работодатели в ходе деятельности своей организации не выходят на рынок труда в целом в связи со специфической деятельностью своей организации. В свою очередь, другая часть работодателей отмечает, что рынок труда в Томске и Томской области достаточно насыщен вакансиями, но квалифицированных кадров для восполнения потребностей рынка труда недостаточно. Стоит акцентировать внимание на том, что некоторые отмечали недостаточную востребованность молодых специалистов с высшим образованием на рынке труда.

Не менее важно для решения поставленных исследовательских задач понимать, признают ли работодатели и руководители центров содействия трудоустройству выпускников существование проблемы трудоустройства молодых специалистов. Один из информантов из категории работодателей отметил, признает наличие данной проблемы, но наиболее остра она для представителей гуманитарных направлений подготовки *«Ну, мне кажется, проблема с точки зрения трудоустройства есть у всех, но в большей степени у гуманитариев, потому что специализация все-таки достаточно сложная и она не такая конкретная, как у технических специалистов. Потому что у технических специалистов есть четко очерченные навыки…с гуманитариями такого нету, потому что их продукт, гуманитарных специальностей, достаточно очень абстрактный»* [Интервью 4]. Стоит отметить, что представитель данной организации имеет обширные представления о навыках специалистах технических и гуманитарных специальностей, так как в процессе трудовой деятельности тесно с ними взаимодействует. Говоря о наличии проблемы трудоустройства молодых

специалистов, некоторые информанты отмечали ее существование в связи с тем, что работодателей, в первую очередь, интересует наличие опыта работы *«Да, я считаю, что есть. Во многих организациях, с которыми сталкивались или сотрудничали при подборе специалистов в первую очередь обращают внимание на наличие опыта работы»* [Интервью 10]. В том числе отмечалось существование некой зависимости от направления подготовки выпускников. Следующий работодатель подтвердил данное мнение и также добавил, что у некоторых имеются высокие карьерные притязания *«Просто, как мне кажется, у современных молодых людей несколько завышенные карьерные притязания, но ведь нужно понимать, что, если работодатель принимает на работу человека без опыта, ему придется вкладывать силы, время и деньги в «выращивание» грамотного специалиста, и зарплата будет соответствовать этим затратам»* [Интервью 7]. В том числе, в качестве одной из причин наличия проблемы трудоустройства выпускников информант выделил недостаточную профориентацию студентов. Следующий работодатель высказал мнение о том, что данная проблема связана с качеством самих молодых специалистов, при этом он выделил присущие выпускникам проблемы *«Я часто наблюдаю картину, как человек без опыта и каких-то особых навыков хочет сидеть ровно и получать хорошую зарплату…Ну и еще одна проблема молодых специалистов опять же вот в чем: они получают дипломы, тем более в Томске, где ВУЗов более чем достаточно для сравнительно небольшого города, и, само собой, все сразу хотят, чтобы их с этим дипломом забрали с распростертыми объятиями…И третья проблема молодых специалистов – часто хромают практические знания, но это скорее проблема ВУЗов и образовательных программ в целом, которые в большей мере дают теорию, не делая упора на практику»* [Интервью 6]. Другой работодатель также признает наличие данной проблемы и отмечает, что для молодых специалистов с высшим образованием недостаточно рабочих мест *«Да, у нас есть карьерный рост с весьма неплохими перспективами, но остаются и на более низких должностях. Видимо, совсем больше некуда идти»* [Интервью 8]. Один из информантов отметил, данная проблема существует, однако, по его мнению, молодым специалистам университет не дает достаточно практического опыта работы. Работодатель также акцентировал внимание на том, что государство проблемой трудоустройства молодых специалистов не занимается *«Вот хорошо было во времена советского союза, когда выпускников распределяли по рабочим местам, тогда и не было подобной проблемы. А сейчас государство озабочено совсем другими вещами, но никак не трудоустройством молодых специалистов»* [Интервью 10] следующий информант также считает, что данная проблема существует и связа с тем, что на рынке труда в основном предлагают вакансии, не требующие квалификации и образования *«И вот заканчивают ребята университет, смотрят вакансии, а там одни операторы колл-центров и продавцы»*

[Интервью 12]. Таким образом, было выявлено, что большинство работодателей признает наличие проблемы трудоустройства молодых специалистов, но при этом выделяет разные причины ее существования. Если одни информанты отмечали, что данная проблема актуальная для представителей гуманитарного направления подготовки в связи с разнообразными причинами, абстрактностью результатов труда этой категории молодых специалистов или высокими карьерными притязаниями. Другой же информант предполагает, что наличие указанного предмета обсуждения связано с высокими требованиями работодателей к опыту работу. Мнения руководителей центров содействия трудоустройству по данному вопросу разделились. Так, например, один из информантов высказал мнение о том, что проблемы повсеместно нет, а возникает она лишь у некоторых отдельных категорий выпускников *«Проблемы возникают у людей, которые не понимают свою роль в будущем трудоустройстве… они ищут такие вакансии, где можно сидеть, ничего не делать, а деньги получать»* [Интервью 1]. Другой информант, говоря о ситуации на рынке труда сразу отметил, что данная проблема имеет место быть *«Количество претендентов на одну вакансию превышает 13 человек… это вакансии для молодых специалистов либо без опыта работы, либо с минимальным опытом работы в возрасте от 25 до 30 лет»* [Интервью 2], но при этом он также упомянул, что у большинства выпускников основных направлений подготовки их университета такой проблемы не возникает *«Потребность в айтишниках такова, что у нас на одного выпускника приходится до десяти предложений пойти… и мы говорим в шутку о том, чтобы сделать платным вход для представителей компаний. Хотя сейчас к нам заходят, скажем так, даже наши партнеры, промышленные партнеры, которые являлись потребителями в других областях… Даже сейчас они говорят о том, что нам нужны специалисты в области IT»* [Интервью 2]. Оценить в целом наличие проблемы трудоустройства молодых специалистов один из информантов не смог в связи с узкой специализацией университета, но при этом оценил шансы на рынке труда у выпускников технических направлений подготовки и отметил заинтересованность основного работодателя в молодых специалистах *«Что касается технических специальностей на мой взгляд у них хорошие шансы найти себе дело по душе соответствующим денежного вознаграждения»* [Интервью 3]. Таким образом, мнения информантов относительно существования проблемы трудоустройства молодых специалистов достаточно различны между собой: ее не существует и в неспособности найти работу виноваты сами выпускники; проблема имеет место быть в целом по региону, но для выпускников технический специальностей она менее актуальна; не смог оценить данную ситуацию в связи со спецификой университета.

Для того, чтобы говорить о готовности работодателя сотрудничать с университетами необходимо сперва узнать о наличии мест для молодых специалистов в организации. Один из

информантов, несмотря на лояльность к студентам и готовность работать с ними, отметил, что на данный момент места нет *«У нас на данный момент, как мы считаем, штат наш укомплектован. Потому что задач у нас действительно очень много, но тех отдел у нас точно укомплектован»* [Интервью 4]. Несколько других работодателей также акцентировали внимание на том, что на сегодняшний день у них нет свободных вакансий ни для кого. Однако один из информантов отметил, что после расширения организации они будут набирать новых сотрудников и критерии отбора зависят от должности, на которую претендует соискатель, но ключевым качеством является «адекватность». Также данный руководитель акцентировал внимание на том, что он предпочтет взять на работу молодого специалиста *«…если будет выбор между более молодым и более старым, даже при менее богатом опыте у первого, я все равно выберу его, так как на ключевых позициях для нас важна стрессоустойчивость и многозадачность, а у людей 40+, к примеру, с этим гораздо сложнее»* [Интервью 6]. Несколько информантов отметили, что у них достаточно много свободных позиций в организации и они готовы брать на эти должности молодых специалистов *«У нас в основном коллектив молодой, так что да, с удовольствием берем. У нас работает студент магистратуры, например, никаких проблем с этим нет. В целом мы рассматриваем работу и со студентами, и с выпускниками»* [Интервью 7], *«Конечно, есть. Потому что нашему быстроразвивающемуся предприятию необходимы хоть и не опытные, но энергичные, перспективные и креативные сотрудники»* [Интервью 9]. Часть информантов также отметили, что при появлении свободных вакансий, они готовы принять на работу недавних выпускников университетов, но один информант акцентировал внимание на том, что вакансии в его организации в большинстве случаев не требуют высшего образования *«То есть, мне совершенно без разницы, есть ли у человека диплом, как я уже говорил ранее, для меня гораздо важнее наличие конкретных навыков и качеств, например, умение общаться с людьми или навыки работы в 1С»* [Интервью 6]. Один из работодателей отметил, что свободные места есть, но, по его мнению, они не совсем подходят выпускникам университетов *«У нас место есть для всех, вопрос в том, нужно ли такое место выпускнику? Мне даже иногда становится немного грустно, когда я вижу человека с дипломом о высшем образовании у нас… Не важно, где»* [Интервью 8]. Другой информант подтвердил наличие мест для выпускников, но только на должность младших специалистов, но при этом акцентировал внимание на том, что ему не хотелось бы брать их на работу постоянно *«Если бы сейчас выпускники были такие-же, ка лет 20 назад, то я бы их с удовольствием брал, прям с распростёртыми объятиями. А тех, кто сейчас выпускается… прежде чем их брать, я буду очень долго думать»* [Интервью 11]. Таким образом, часть информантов отмечает, что на данный временной период у них отсутствуют свободные рабочие места на территории Томска

и Томской области, так как их штат полностью укомплектован. Но при этом работодателями акцентировалось внимание на том, что, если вакансии появятся – они готовы рассмотреть на эти должности молодых специалистов. Один из информантов отметил, что места у них есть всегда, но сомневается в том, что эти места нужны выпускникам университетов. Некоторые работодатели выразили неготовность слишком часто принимать на работу молодых специалистов.

Для того, чтобы говорить о взаимодействии университетов и работодателей сперва нужно было выяснить, насколько организации информированы о деятельности центров содействия трудоустройству. Большинство информантов отмечали, что они либо совсем ничего не знают о данных университетских структурах, либо что-то слышали, но не имеют представления об их деятельности. Так один из работодателей также акцентировал внимание на том, что центры содействия трудоустройству никак не сообщают о своей деятельности *«Нам никогда не было понятно, что они вообще делают, потому что про них не слышно. Я помню, что у них была какая-то тема с... не помню, как называется... что-то типа "интеллектуальная элита ТГУ", когда краснодипломников отбирали и на сайт. Я не знаю их это или нет, но шли слухи, что с ними это как-то связано. Но что они делают, действительно, я не знаю»* [Интервью 4]. Следующие несколько информантов отметили, что также ничего не слышал о деятельности центров содействия трудоустройству. Стоит обратить внимание на то, что один из работодателей не знал о деятельности данных университетских структур, но имеет о них представление *«Если честно, нет. Это типа распределения, как при Союзе было? Интересно, я думал, такие организации умерли где-то в девяностых»* [Интервью 7], при этом он отметил, что если данные центры схожи с теми, что были в СССР, то распределять. Однако было акцентировано внимание и на том, что число выпускников университетов больше, чем количество рабочих мест *«Другой вопрос в том, где взять столько рабочих мест по не самым востребованным специальностям, которые преподаются в ВУЗах»* [Интервью 7]. Следующий информант также отметил, что ранее ничего не слышал о деятельности центров содействия трудоустройству. Один из работодателей хоть и слышал о центрах содействия трудоустройству, но сотрудничать с ними ему не приходилось, так как ему предпочтительнее другие каналы поиска сотрудников *«Я предпочитаю пользоваться услугами своих бывших сотрудников, которые в данный момент занимаются преподавательской деятельностью, так как в ходе взаимодействия со студентами они могут разглядеть в них качества, которые будут цениться на нашем предприятии»* [Интервью 9]. Один из информантов слышал о деятельности центров содействия трудоустройству, но с ними не взаимодействовал, также он слышал от молодых специалистов отрицательные отзывы об их работе *«…но судя по отзывам выпускников, деятельность всех*

этих центров заканчивается парой красивых слов на сайте университета» [Интервью 10]. Другой работодатель отметил, что знает о центрах содействия трудоустройству выпускников, которые существовали во время СССР и высоко оценил качество их работы «*Тогда вот они хорошо работали. Наверное, это заслуга и государства, и университетов, тогда было выгодно, чтобы на выходе были высококвалифицированные специалисты. И ведь всех распределяли, всем находились места»* [Интервью 11], однако о деятельности подобных университетских структур, существующих сейчас, ему как известно мало, так и взаимодействовать не приходилось. Один из представителей организации также высказал мнение о том, что университеты должны даваться больше практического опыта и учить студентов презентовать себя. Таким образом, большинство информантов ничего не слышали о деятельности центров содействия трудоустройству. Только один из них отметил, что, когда он сам находился в позиции выпускника узнал лишь об одном мероприятии, проводимом данной университетской структурой, а другие сравнили их с центрами распределения выпускников, которые существовали в советском союзе.

Рассматривая необходимые для молодых специалистов качества для конкурентоспособности в организации, которые должен развивать университет, можно сказать о том, что здесь мнения работодателей разделились. Один из информантов отметил, что тут университеты должны обучать молодых специалистов анализировать информацию и повышать мотивацию к учебе *«Не просто в стиле "Когда-нибудь это пригодится - учите", а, чтобы именно как-бы давал перспективу студентам: а где им что-то понадобится. И давал им какой-то разворот их возможностей, куда они могут с этим идти»* [Интервью 4], а у студентов должно быть понимание того, что их бэгграунды пригодятся им в дальнейшей профессиональной деятельности *«И хочется, чтобы студенты, которые к нам приходят, и в принципе специалисты, они понимали, как их бэкграунд будет работать на то, что они сейчас будут делать, просто, как это связать»* [Интервью 4]. Следующий работодатель выделил следующие качества, необходимые молодым специалистам в современных условиях рынка труда: амбициозность, гибкость, активность, мотивированность. Один из информантов отметил, что университетам необходимо учить студентам практическим навыкам *«А для рынка труда в целом будут полезны любые практические навыки, как мне кажется, в современных образовательных программах с этим все не так хорошо, как хотелось бы»* [Интервью 6]. Другой же информант акцентировал внимание на том, что университетам прежде всего нужно следить за актуальностью образовательных программ *«А если говорить о рыночной экономике, то тут, в первую очередь, нужно работать с образовательными программами университетов, чтобы они выпускали актуальных времени специалистов, а не учили студентов по книжкам пятидесятилетней давности»* [Интервью 7]. Следующий

информант высказал схожую позицию, при этом выделив и то, что университеты должны прививать ответственность и давать больше практики *«Ну вообще не помешало бы, чтобы университеты прививали им ответственность за свою деятельность и предоставляли нормальные возможности для прохождения практики, чтобы они хоть так получали опыт»* [Интервью 11].Один из информантов также отметил, что необходимо изменить образовательные программы, особенно в гуманитарных направлениях подготовки *«То есть что я вижу у себя: технари с дипломами не работают в КФС, тогда как гуманитариев я вижу иногда. Значит, наверное, гуманитарные программы менее востребованы на рынке труда. Может, нужно как-то их видоизменить, или вовсе закрыть»* [Интервью 8]. Данный работодатель также акцентировал внимание на том, что раз существуют центры содействия трудоустройству выпускников, то тогда им нужно активнее работать и налаживать связи с работодателями *«Наверное, работают так себе. А мне кажется, их задача как раз-таки не в том, чтобы трудоустраивать всех поголовно, а в том, чтобы устанавливать связи с работодателями, именно помочь встретиться студенту и работодателю, а там уже по результату конкурса, собеседования, дальше смотреть»* [Интервью 8]. Следующий информант отметил, что университетам необходимо учить студентов решать практические задачи, а центры содействия трудоустройству должны «сводить» работодателей и обучающихся. Один из работодателей акцентировал внимание на том, что университеты прежде всего должны следить за изменениями рынка труда, чтобы постоянно обновлять образовательные программы, но при этом была отмечена возможная причина этого бездействия *«Хотя их можно понять, потому что с той бюрократией, которой они занимаются и с теми зарплатами, что они получают, нет никакого желания расширять свой собственный кругозор или менять учебный план»* [Интервью 10]. Таким образом, мнения информантов о качествах молодых специалистов, необходимых для конкурентоспособности в условиях рыночной экономики схожи лишь отчасти. Если один работодатель выделил качества, которые университет должен развивать в своих выпускниках: умение анализировать информацию, мотивация к обучению, понимание важности бэграунда; то другой отметил: амбициозность, гибкость, активность, мотивированность. Часть же работодателей отметили, что университеты прежде всего должны обучать студентов практическим навыкам и следить за актуальностью образовательных программ.

Для того, чтобы говорить о взаимодействии университетов и работодателей как о факторе управления процессом трудоустройства выпускников нужно было узнать готовность последних сотрудничать с учреждениями высшего образования. Один из информантов отметил, что готов взаимодействовать с университетами, но не видит смысла в сотрудничестве с центрами содействия трудоустройству *«Я не вижу в них смысла. Ну, реально, это грубо,*

наверное, так говорить, но это правда. Я не знаю, что они делают, и я не могу им посоветовать что-то или сказать, что хорошо бы было» [Интервью 4]. Другой работодатель высказал мнение о том, что он не готов к сотрудничеству в связи с тяжелой экономической ситуацией. Следующий информант акцентировал внимание на том, что он не руководитель всей организации, чтобы принимать подобные решения, но он лично был бы готов к такому взаимодействию в следующих формах: участие в ярмарках вакансий; сотрудничество с определёнными кафедрами. Также данный работодатель отметил, что не хватает в университетах информирования о доступных вакансиях для самостоятельного диалога с работодателями в дальнейшем *«Было бы здорово в университетах, я не знаю, размещать какие-то там информационные доски, например, где работодатель мог бы размещать позиции, открытые в их компаниях, и в принципе студенты могли самостоятельно откликаться»* [Интервью 5]. Один из работодателей предпочёл шуточно ответить на данный вопрос, при этом отметив, что в сфере содействия трудоустройству его организация не интересуется подобным партнерством. Следующий информант акцентировал внимание на том, что хоть и сейчас они не готовы к данному сотрудничеству, но в случае расширения производства их организация готова помочь со стажировками студентов, хоть это и не будет выгодным для компании *«Однако сейчас у нас идет поиск инвесторов для строительства более крупного производства, здесь уже возможны какие-то перспективы в данном вопросе. Но скажу вам честно: как мне кажется, больше проблем будет от таких стажеров, чем реальной помощи в работе. Но моя цель, миссия, если хотите, заключается в том, чтобы сделать мир лучше, и в целом я готов помочь молодым специалистам»* [Интервью 7]. Один из информантов отметил, что в связи со спецификой деятельности организации у них нет места для стажировок людей с высшим образованием, а на руководящие должности студентов они не готовы допустить *«У нас кандидаты на такую должность проходят многомесячную подготовку, здесь же ответственность за весь ресторан на человеке лежит. Случись что с деньгами, сотрудниками, оборудованием – он своей головой отвечать будет. Студентов в эту часть работы я допустить не готова»* [Интервью 8]. Другой работодатель отметило, что они готовы сотрудничать с университетами, выступая на семинарах. Было акцентировано внимание на том, что они уже помогают студентам с прохождением практики в их организации. Один из информантов высказал готовность сотрудничать с центрами содействия трудоустройству, но при этом акцентировал внимание на том, что университеты тоже должны иметь желание взаимодействовать *«Главное, чтобы сами университеты захотели сотрудничать с нами, да и вообще налаживать новые контакты и связи»* [Интервью 10]. Следующий информант также отметил, что к сотрудничество готов, но на сегодняшний день не стал бы брать на работу молодых специалистов *«Пока не изменится структура*

университетов, рынка труда и государства, я не буду стремится брать на работу выпускников. Если все, что я сказал ранее, случится, то тогда да, я готов и в практиках помогать, и в ярмарках участвовать, и семинары проводить, и все остальное» [Интервью 11]. Таким образом, информанты проявили разную степень готовности сотрудничать с университетами. Если некоторые из информантов проявил энтузиазм при ответе на заданный вопрос, приведя примеры мероприятий, в которых их организация могли бы принять участие, то другие отметили, что не видят смысла в данном взаимодействии или не готовы в связи с определёнными обстоятельствами.

Следует обратить внимание на то, что для рассмотрения управление процессом трудоустройства выпускников необходимо было в ходе исследования обратить внимание на организацию университетами взаимодействия с работодателями. В ходе проведения полуформализованного интервью было выявлено, что все руководители центров содействия трудоустройству самостоятельно поиском сотрудничеством работодателей занимаются, но не на постоянной основе, а лишь в редких случаях, то есть когда требует ситуация *«Нет, мы конечно занимаемся поиском сотрудничества, но как-бы это бы понять то... то есть не так вот не роемся по интернету и не ищем, какие есть предприятия»* [Интервью 1]. Один из информантов отметил, что несмотря на то, что у них есть постоянные партнеры среди работодателей им периодически приходится налаживать сотрудничество с другими государственными корпорациями *«Хотя количество договоров с предприятиями достаточно велико, но надо понимать, что предприятия работают в современном рынке и не каждый год могут высылать заказы на выпускников…Поэтому, безусловно, нужно владеть ситуацией, то есть понимать, какие госкорпорации преимущественно развиваются и будут развиваться в ближайшее время и в первую очередь стараться установить контакты с предприятиями которые будут набирать персонал в ближайшие несколько лет»* [Интервью 3]. Чаще всего работодатели обращаются сами (как крупные, так и небольшие компании) «*Ну, первый канал - это работодатели звонят, спрашивают: "Как к вам подать вакансию? Как сотрудничать со студентами?". Мы их направляем на сайт, они заполняют заявку, присылают, и мы эту информацию распространяем по факультетам и по студентам»* [Интервью 1]. Также информанты отметили, что в их центрах содействия трудоустройству имеются базы работодателей *«Причем это актуальная база. Она у нас обновляется не менее, чем два раза в год. То есть абсолютно вся информация там живая, со всеми контактными лицами мы с ними поддерживаем контакты»* [Интервью 2]. Один из информантов отметил, что у них идет жесткий отбор работодателей «*Конкретно у нас есть, и у нас немало скажем так, примеров, когда мы отказывали в публикации. Ну прежде всего мы проверяем организацию компанию на предмет, скажем так, регистрации в реестре*

юридических лиц. Должно быть официальное трудоустройство, безусловно никаких черных и серых» [Интервью 2]. Если говорить о планах относительно сотрудничества с работодателями, то, например, один из информантов отметил, что они конечно планируют налаживать новые связи, но при этом отметил, что делать они это будут по мере необходимости *«То есть если надо, если появляется необходимость, мы можем выйти на любого из наших контактеров предприятий, вот, а если не надо, то и специально не ищем»* [Интервью 1]. Следовательно, в ходе проведения данного исследования было выявлено, что у каждого центра содействия трудоустройству имеется наработанная база работодателей, которые сами связываются с центрами для дальнейшего сотрудничества. Самостоятельно поиском вакансий информанты занимаются лишь по мере необходимости

Таким образом, если говорить о возможностях сотрудничества работодателей и университетов для решения проблемы трудоустройства выпускников, то следует отметить, что если руководители центров содействия трудоустройству оценивают ситуацию на рынке труда как благоприятную, отмечая лишь наличие проблемы трудоустройства у выпускников гуманитарных направлений подготовки, то работодатели отмечают либо большое количество вакансий, но недостаток квалифицированных кадров, либо недостаточную востребованность молодых специалистов с высшим образованием на рынке труда. Если говорить о наличии проблемы трудоустройства выпускников, то все категории информантов признают ее наличие, но выделяют разные причины ее существования. Так руководители центров содействия трудоустройству выпускников выделяют выставили следующие предположения: ее не существует и в неспособности найти работу виноваты сами выпускники; проблема имеет место быть в целом по региону, но для выпускников технический специальностей она менее актуальна; не смог оценить данную ситуацию в связи со спецификой университета. В свою очередь работодатели отмечали, что данная проблема актуальная для представителей гуманитарного направления подготовки в связи абстрактностью результатов труда этой категории молодых специалистов. Среди других причины также были выделены высокие карьерные притязания и жесткие требованиями работодателей к опыту работу.

Рассматривая возможно взаимодействия университетов и работодателей следует обратить внимание на тот факт, что часть информантов отмечает, что на данный временной период у них отсутствуют свободные рабочие, так как их штат полностью укомплектован. Тем не менее при этом работодателями акцентировалось внимание на том, что, если вакансии появятся – они готовы рассмотреть на эти должности молодых специалистов. Однако некоторые также выразили неготовность слишком часто принимать на работу молодых специалистов. Для организации партнерства необходимо, что работодатели знали о существовании центров содействия трудоустройству при университетах, но в ходе

исследования было выявлено, что большинство информантов ничего не слышали о деятельности центров содействия трудоустройству, только один из них отметил, что, когда он сам находился в позиции выпускника узнал лишь об одном мероприятии, проводимом данной университетской структурой, а другие сравнивали их с центрами распределения выпускников, которые существовали в советском союзе.

На основе представленных выше данных можно сделать вывод о том, что возможности для сотрудничества университетов и работодателей для решения проблемы трудоустройства выпускников имеют место быть, но для организации данного партнерства вуз и его подразделения должны, в первую очередь, более активно информировать субъекты о существовании подобных центров и проводимых ими мероприятий. В следствие этого, университетам и их структурам нужно более активно взаимодействовать с организациями, занимаясь поиском партнером самостоятельно, а не ждать, когда компании сами к ним обратятся. Взаимодействие также должно осуществляться посредством мониторинга рынка труда для обновления образовательных программ, чтобы знания и навыки выпускников соответствовали актуальным вакансиям, что поспособствует их конкурентоспособности на рынке труда. Решению проблемы трудоустройства молодых специалистов с помощью взаимодействия с работодателями также поможет развитие индивидуальных механизмов работы центров содействия трудоустройству. В том числе следует проводить обучающие семинары для студентов с работодателями для развития личных и профессиональных навыков.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной работе рассмотрена роль высшего образования в профессиональной подготовке специалистов и современная ситуация на рынке труда молодых специалистов в России, также был изучен зарубежный опыт управления взаимодействием университетов и работодателей. В теоретической части работы рассмотрены такие понятия как образование, высшее образование, занятость, безработица, социальная мобильность, социальная стратификация, молодежь.

В ходе выполнения практической части был проанализирован рынок труда на территории Томской области, также была проведена оценка трудоустройства выпускников после окончания обучения в университете с помощью анализа больших данных. На основе этого были составлены рейтинги высших учебных заведений города Томска как по количеству трудоустроенных по специальности, так и по числу трудоустроенных по специальности. Кроме того, был поведен анализ трудоустройства выппускников отдельно по каждому факультету. Была определена роль центров содействия трудоустройству выпускников, а также были выявлены возможности сотрудничества работодателей и университетов для решения проблемы трудоустройства выпускников.

В исследовании, проведенном в рамках магистерской диссертации методом полуформализованного интервью были опрошены руководители центров содействия трудоустройству выпускников и работодатели. В результате была выявлена оценка ситуации на рынке труда, проблемы трудоустройства молодых специалистов, уровня подготовки выпускников университета. Кроме того, были определены субъекты ответственности за управление процессом трудоустройства выпускников, характеристики молодых для специалистов, которые способствуют конкурентоспособности на рынке труда и ожидания выпускников. В центрах содействия трудоустройству были выявлены субъекты организации, контроля и планирования деятельности, основные механизмы работы данных университетских структур, критерии отбора вакансий для выпускников, формы взаимодействия с работодателями, способы сбора статистики трудоустроенных специалистов. В ходе проведения интервью с работодателями были определены критерии отбора сотрудников, проведена оценка качества работы и профессиональной подготовки молодых специалистов, выявлена информированность о деятельности центров содействия трудоустройству и готовность сотрудничать с ними. В результате были сделаны следующие выводы:

Во-первых, как руководители центров содействия трудоустройству, так и работодатели в большинстве случаев признают наличие проблемы трудоустройства молодых специалистов,

а особенно для представителей гуманитарного направления подготовки. Говоря об оценке ситуации на рынке труда в целом, руководители центров содействия трудоустройству чаще всего оценивают ее положительно, а работодатели отмечают, что имеются некоторые проблемы.

Во-вторых, руководители центров содействия трудоустройству и работодатели по-разному оценивают качество образования молодых специалистов. Если первые отмечают, что уровень подготовки выпускников достаточно высокий, то вторые разделились во мнениях. Например, часть работодателей придерживается мнения, что выпускникам не хватает практического опыта.

В-третьих, были выявлены механизмы работы центров содействия трудоустройству. Руководители данных структур университетов выделили как общие, так и специфичные для их центров инструменты.

В-четвертых, все опрошенные руководители центров содействия трудоустройству имеют отработанную базу работодателей, но при возникновении необходимости готовы взаимодействовать с новыми организациями. Если говорить о работодателях, то здесь позиции о возможности партнерства разделились.

В-пятых, как руководители центров содействия трудоустройству, так и работодатели выделяют разных субъектов ответственности за трудоустройство молодых специалистов.

Таким образом, в ходе исследования были проверены поставленные ранее гипотезы. Гипотеза о том, что между работодателями и центрами содействия трудоустройству скорее партнерское взаимодействие, чем властное, была подтверждена частично. Неполное подтверждение связано с тем, что на некоторых из информантов в связи со спецификой их учебного заведения, работодатели оказывают властное влияние. Также стоит отметить, что партнерские отношения у центров содействия трудоустройству налажены с теми, с кем они взаимодействуют на постоянной основе, к новым же организациям они сами проявляют властное отношение. Вторая гипотеза была подтверждена почти полностью, так как у большинства информантов, кроме одного, со стороны руководителей центров содействия трудоустройству в процессе их деятельности появляются незапланированные задачи, поставленные либо руководством университета, либо работодателем-организатором центра. Гипотеза о наличии в центрах содействия трудоустройству отлаженных механизмов работы, которые в условиях рыночной экономики и быстроизменяющегося мира недостаточно действенны подтверждена полностью. На основе анализа было определено, что специфичные механизмы, характерные для конкретного центра содействия трудоустройства являются более действенными, чем общие, которые используются всеми.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. 5 soft-skills: какие и где нужны? [Электронный ресурс] // Head Hunter – Электрон. дан. – URL: https://hh.ua/article/20923 (дата обращения: 17.12.2018)
2. Head Hunter – Электрон. дан. – URL: https://tomsk.hh.ru/ (дата обращения: 10.06.2019)
3. Андреев А.А. Педагогика высшей школы. Новый курс – М.: Московский международный институт эконометрики, информатики, финансов и права, 2002. - 264 с.
4. Андреева А.С. Рынок труда в современных экономических условиях [Электронный ресурс] // IX Международная студенческая научная конференция. Студенческий научный форум - 2017 – Электрон. дан. – URL: https://scienceforum.ru/2017/article/2017033135 (дата обращения: 28.06.2018).
5. Андреева Н.Ю. Роль образования в формировании трудового потенциала // Креативная экономика. – 2012. – Том 6. – № 7. – С. 106-112.
6. Баженова В.С. Международный опыт взаимодействия бизнес-структур и университетов // Вестник Бурятского государственного университета. Экономика и менеджмент. – 2015. – Вып.2а. – С. 222–228.
7. Безработица [Электронный ресурс] // www.Grandars.ru – Электрон. дан. – URL: http://www.grandars.ru/student/ekonomicheskaya-teoriya/bezrabotica.html (дата обращения: 16.09.2018)
8. Беляева О.В. Воздействие высшего образования на развитие личности // Успехи современного естествознания. – 2005. – №1. – С. 86–86.
9. Вебер М. Основные понятия стратификации // СОЦИС. 1994. № 5. С. 147-156.
10. Высшее образование [Электронный ресурс] // Моё образование – Электрон. дан. – URL: https://moeobrazovanie.ru/vysshee_obrazovanie.html (дата обращения: 16.09.2018)
11. Главное — научить человека учиться // Российское экспертное обозрение. 2006. № 1 (15). С. 7.
12. Гончарова Н.В. О рынке труда выпускников вузов. СОЦИС. 1997. № 3. С. 105–112.
13. Гордон Л.А. Социальная эффективность и структура безработицы в России и [Текст] / Л.А Гордон, Э.В. Клопов // Социс. - 2000.-№1.- С. 24-34.
14. Зарин А. Опыт взаимодействия вуза и работодателей в процессе профессионального образования будущих педагогов в Польше // Специальное образования. – 2016. – №2. – С. 135–146.

15. Захаров М.И. Управление трудовыми ресурсами: / Под ред. М.И. Захаров. – М.: ПРИОР, 2009. - 467 с

16. Информация [Электронный ресурс] // Центр занятости ТГПУ – Электрон. дан. – URL: http://jobcenter.tspu.edu.ru/information/ (дата обращения: 14.03.2019)

17. Калибеков Д. Современные проблемы молодежи / Д. Калибеков // Вопросы экономики. – 2010.- №8.- С.18-25.

18. Кибанов А.Я. «Экономика и социология труда: Учебник». – М.: ИНФРА-М, 2006. – 584с.

19. Кодекс законов о труде РСФСР. М. : юрид. лит.,1988. 112 с.

20. Ларцева М.В. Анализ успешного опыта взаимодействия вузов с бизнес-структурами // Проблемы современной науки и образования. – 2017. – С. 47–51.

21. Лещинская Г. Молодежный рынок труда / Г. Лещинская // Экономист. -2011.- №8. – С. 54-58.

22. Макконнелл К. Р. Экономикс в 2-х томах. — М, 2004.- 656. с.

23. Мамбетова Р.М. Роль высшего образования в формировании молодого специалиста и проблема трудоустройства / Р.М. Мамбетова, Р.Р. Хабибулина // Образование, инновации, исследования как ресурс развития сообщества: материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 18 дек. 2017 г.) – Чебоксары: ИД «Среда», 2017. – С. 350-353.

24. Миндибекова Л.А. Социальные функции высшего образования и проблемы реализации // Труд и социальные отношения. – 2005. – №2.

25. О качестве высшего образования [Электронный ресурс] // ФОМ – Электрон. дан. – URL: https://fom.ru/Nauka-i-obrazovanie/10516 (дата обращения: 17.01.2019)

26. Образование [Электронный ресурс] // Академик – Электрон. дан. – URL: https://dic.academic.ru/dic.nsf/enc1p/33714 (дата обращения: 21.12.2018)

27. Одегов Ю.Г. Рынок труда. - М.: Альфа-Пресс, 2007. - С.41.

28. Основные направления перестройки высшего и среднего специального образования в стране. Киев: Вища школа. 1987. 88 с.

29. Отдел практик и трудоустройства [Электронный ресурс] // Корпоративный сайт Томского политехнического университета – Электрон. дан. – URL: http://oopt.tpu.ru/webcenter/portal/opit/about?leftWidth=0%25&showFooter=false&rigthWidth=25%25&showHeader=false&_adf.ctrl-state=n0thfwcjk_4&centerWidth=75%25 (дата обращения: 14.03.2019)

30. Отдел практик и трудоустройства ТГУ [Электронный ресурс] // Вконтакте – Электрон. дан. – URL: https://vk.com/cstv_tsu (дата обращения: 14.03.2019)

31. Отдел практик и трудоустройства– Электрон. дан. – URL: http://www.cstv.tsu.ru/ (дата обращения: 14.03.2019)

32. Приказ Минвуза СССР от 18.03.1968 n 220 об утверждении положения о персональном распределении молодых специалистов, оканчивающих высшие и средние специальные учебные заведения [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс – Электрон. дан. – URL: http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ESU&n=8007#07888568067469335 (дата обращения: 25.09.2018)

33. Проблемы современного рынка труда и безработицы [Электронный ресурс] // Подбор-кадров– Электрон. дан. – URL: https://podborkadrov.com/rynok-truda/voprosy/sovremennyj-rynok-truda-i-bezrabotica.html (дата обращения: 03.01.2019)

34. Пруель Н. А. Образование как общественное благо: Воспроизводство, распределение и потребление / Под научн. ред. проф. В. Н. Ивановой. СПб., 2001. С. 6.

35. Пузиков В. Г. Инвестиционный потенциал образования // Высшее образование в России. 2001. № 2. С. 17.

36. Раковская О.А. Социальные ориентиры молодежи: тенденции, проблемы, перспективы /О.А. Абрамова. – М.: Наука, 2009. – 192с.

37. Ростовская Т.К. О развитии системы защиты прав несовершеннолетних и молодежи // Вопросы ювенальной юстиции. - 2010. - № 3. - С. 28 – 30.

38. Рынок труда [Электронный ресурс] // Академик. – Электрон. дан. – URL: https://dic.academic.ru/dic.nsf/fin_enc/28793 (дата обращения: 25.10.2018)

39. Рынок труда и занятость населения [Электронный ресурс] // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Томской области – Электрон. дан. – URL: http://tmsk.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/tmsk/ru/statistics/employment/ (дата обращения: 03.01.2019)

40. Рынок труда, его современное состояние и проблемы [Электронный ресурс] // Оперсонале. Ваши команда, идеи, инвестиции – Электрон. дан. – URL: https://opersonale.ru/podbor-i-trudoustrojstvo/rynok-truda/rynok-truda-ego-sovremennoe-sostoyanie-i-problemy.html (дата обращения: 04.01.2019)

41. Содействие трудоустройству и карьерному росту выпускников [Электронный ресурс] // ТУСУР. Центр содействия трудоустройству выпускников Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники – Электрон. дан. – URL: https://aist.tusur.ru/srcstv (дата обращения: 14.03.2019)

42. Сорокин П. Социальная стратификация и социальная мобильность // Человек, цивилизация, общество. М., 1992. С. 373–374.

43. Состояние рынка труда молодых специалистов по итогам 1 квартала 2017 года [Электронный ресурс] // Head Hunter – Электрон. дан. – URL: https://tomsk.hh.ru/article/20389 (дата обращения: 04.01.2019)

44. Социальная мобильность [Электронный ресурс] // Академик – Электрон. дан. – URL: https://dic.academic.ru/dic.nsf/dic_new_philosophy/1126/%D0%A1%D0%9E%D0%A6%D0%98%D0%90%D0%9B%D0%AC%D0%9D%D0%90%D0%AF (дата обращения: 22.02.2019)

45. Супрунов А.К. Рынок труда в современной России // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. – 2013. – С. 152–155.

46. Темницкий А.Л. Современная молодежь в перипетиях российского рынка труда и образования // Россия реформирующаяся: ежегодник: вып.15 / Отв. ред. М.К. Горшков. - М.: Новый Хронограф, 2017. С. 91-108.

47. Условия трудоустройства выпускников вузов на рынке труда [Электронный ресурс] // HR-Portal – Электрон. дан. – URL: https://hr-portal.ru/article/usloviya-trudoustroystva-vypusknikov-vuzov-na-rynke-truda (дата обращения: 24.11.2018)

48. Федеральная служба государственной статистики – Электрон. дан. – URL: http://www.gks.ru (дата обращения: 15.01.2019)

49. Центр карьеры [Электронный ресурс] // Северский технологический институт. Национального исследовательского ядерного университета «МИФИ» – Электрон. дан. – URL: http://www.ssti.ru/center.html (дата обращения: 14.03.2019)

50. Чердиненко Г.А. Российская молодежь в системе образования от уровня к уровню // Вопросы образования. – 2017. – №3. – С. 1–31.

51. Четвернина Т. Положение безработных и государственная политика на рынке труда. // Вопросы экономики, №2, 2006. С. 240.

52. Численность студентов государственных высших учебных заведений на 10000 населения по регионам Российской Федерации (на начало учебного года; человек) [Электронный ресурс] // Статистика Российского образования – Электрон. дан. – URL: http://stat.edu.ru/scr/db.cgi?act=listDB&t=2_6_6&group=sub&ttype=0&Field=V15 (дата обращения: 15.01.2019)

53. Что рынок труда предлагает молодым специалистам [Электронный ресурс] // Ведомости – Электрон. дан. – URL: https://www.vedomosti.ru/management/articles/2018/07/23/776289-rinok-truda (дата обращения: 24.02.2019)

54. Яковлева Ю. А. Влияние качества высшего образования на возможности социальной мобильности выпускников вузов на современном рынке труда // Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2008. – Сер.12 – №3. – С. 319–323.

55. Kuftyrev I. G. Partnerstvo universitetov i biznesa: opyt SShA [Partnership of universities and business: the USA experience]. Available at: http://www.int.unn.ru/files/2013/08/04 (дата обращения: 11.01.2019)

56. Lowden, Kevin. Employers' perceptions of the employability skills of new graduates // Edge/SCRE Centre. – 2011.

57. Ofitsial'nyi portal Shvetsii v Internete [The official Swedish online portal]. Available at: http://www.sweden.se/ru/Start/Education/Facts/Education-in-Sweden (дата обращения: 02.03.2019)

58. Otwarty nabór na partnera w celuwspólnej realizacji projektu w ramach konkursu nr 2/POKL/4.1.1/2010 «Wzmocnienie potencjału dydaktycznego uczelni» Uniwersytet HumanistycznoPrzyrodniczy Jana Kochanowskiegow Kielcach [Электронный ресурс]. — URL: http://bip.us.edu.pl/otwarty-nabor-na-partnera-w-celu-wspolnej-realizacjiprojektu-w-ramach-konkursu (дата обращения: 25.12.2018)

59. Pomorski Port Edukacji i Praktyki [Электронный ресурс]: Program Rozwoju Wyższej Szkoły Bankowej w Gdańsku. Współpraca z pracodawcami. — URL: http://www.wsb.pl/gdansk (дата обращения: 10.02.2019)

60. Wanielista J. Miejsce biur karierw życiu wyższej uczelni [Электронный ресурс] // Akademickie Biuro Karier. Absolwent wyższej uczelni na rynku pracy / pod redakcją: Jolanty Wanielista. — Warszawa, 2003. — S. 5—22. — URL: http://wupwarszawa.praca.gov.pl. (дата обращения: 01.02.2019)

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Программа исследования

На сегодняшний день тема трудовой занятости молодых специалистов (выпускников высших учебных заведений) по специальности является достаточно актуальной. Но в связи с возникновением рыночных законов спроса и предложения рабочей силы нужно вводить новый механизм взаимодействия университетов и рынка труда. В условиях изменения общества, экономики и рынка труда, реформируется и система образования, вследствие чего вузы в большей степени утратили функцию распределения молодых специалистов. Социальная значимость заданной темы обусловлена представленными ниже обстоятельствами.

Во-первых, на 2016 год в России для молодых специалистов ежедневно в среднем было опубликовано 36 000 вакансий и 309 000 резюме, о чем свидетельствует портал Career.ru. Среди молодежи (от 20 до 24 лет), которая была подвергнута анализу, уровень безработицы составляет 13,8%, а это в 2,5 раза больше, чем в целом по стране. По итогам 2016 года достаточно высокие возможности трудоустройства были у выпускников Москвы и Московской области – 14% вакансий для молодых специалистов. Меньше всего возможностей для трудоустройства имеют выпускники университетов Сибирского Федерального округа – 7,8% вакансий для них [6].

Во-вторых, существующая российская система образования реформируется и поэтому нередко качество образования не соответствует имеющимся требованиям, которые предъявляют работодатели. Согласно исследованию ФОМ, в ходе которого было опрошено 1500 граждан из 100 населенных пунктов 43 субъектов РФ, за 2012 год лишь 12% респондентов оценили качество высшего образования как хорошее, а около половины (48%) как удовлетворительное, почти четверть (23%) как плохое, 17% опрошенных затруднились ответить на данный вопрос [2].

В-третьих, в ходе исследования по теме «Приоритеты современного работодателя» были выделены требования для соискателей, где первое место отводится наличию опыта работы (86,6%). Следовательно, работодатели не берут на свободные должности молодых специалистов, так как у них нет опыта, а производственные практики в вузах не дают нужных компетенций. Проблема недостаточной квалификации выпускников вузов отмечалась работодателями с середины 2000-х гг. во время проведения Всероссийского мониторинга социально-трудовой сферы [5].

В-четвертых, на данный момент нередко выпускники университетов сталкиваются с жесткими условиями рыночной экономики при поиске работы, где работодателю хочется получить все и сразу (стрессоустойчивого специалиста с опытом работы, обладающего некоторыми soft-skills, например, компьютерной и технической грамотностью, развитыми коммуникативными и адаптивными навыками), и вследствие этого молодые специалисты не конкурентоспособны в современных быстроизменяющихся условиях рынка [1].

В-пятых, в советское время в соответствии с положением каждый выпускник данных учреждений подлежал направлению, согласно плану распределения, на работу по полученной специальности. В последние месяцы обучения в университете специализированная комиссия занималась распределением молодых специалистов по рабочим местам, соответствующим полученной квалификации. Выпускник имел юридически закрепленный статус «молодого специалиста», поэтому его не имели право уволить без разрешения министерства [4]. На сегодняшний день отдельные вузы переняли данную практику и на базе некоторых университетов открываются центры, оказывающие содействие трудоустройству выпускников. Так и в Томском государственном университете также имеется отдел практик и трудоустройства, обязанности которых входит: публикация вакансий и предложений работодателей; индивидуальные консультации с соискателями; ведение кампусных курсов; организация площадок для знакомства студентов с предприятиями; регистрация договоров о

практике; помощь в поиске практики для студентов; размещение документов для заполнения [3]. Но насколько эффективна деятельность по управлению процессом трудоустройства молодых специалистов в данных центрах?

Проблема: какова специфика управления процессом трудоустройства молодых специалистов в условиях рыночной экономики?

Объект: процесс трудоустройства молодых специалистов на территории Томска и Северска.

Предмет: взаимодействие субъектов образовательного пространства и рынка труда при управлении процессом трудоустройства молодых специалистов.

Цель: выявить специфику управления процессом трудоустройства молодых специалистов на территории Томска и Северска.

Задачи:

1. Выявить уровень подготовки современного молодого специалиста с точки зрения работодателей;
2. Определить готовность работодателей и высших учебных заведений сотрудничать между собой;
3. Выявить структуру организации взаимодействия между университетом и работодателями;
4. Рассмотреть механизмы работы центров содействия трудоустройству выпускников при высших учебных заведениях;
5. Выделить основные субъекты ответственности за управление процессом трудоустройства молодых специалистов по мнению информантов;
6. Определить ожидания молодых специалистов от процесса трудоустройства по мнению информантов;

Гипотезы:

1. Между работодателями и центрами содействия трудоустройству скорее партнерское взаимодействие, чем властное;
2. Специфика управления процессом трудоустройства молодых специалистов скорее заключается в отсутствие упорядоченности в работе центров содействия трудоустройству, чем в низком контроле данных структур;
3. В центрах содействия трудоустройству при университетах имеются отлаженные механизмы работы, но в условиях рыночной экономики и быстроизменяющегося мира они недостаточной действенны.

Методы:

1. Полуформализованное интервью с работодателями Томска и Томской области, и с руководителями центров содействия трудоустройству молодых специалистов при ВУЗах;
2. Не включённое структурированное наблюдение в Отделе практик и трудоустройства ТГУ
3. Анализ данных социальных сетей (профили выпускников университетов города Томска).

Принцип отбора информантов («полуформализованное интервью с работодателями»): «снежный ком»

Обоснование выборки: данный метод применяется в тех случаях, когда необходимо составить выборку из представителей, не значащихся в тех или иных списках или картотеках. Его суть заключается в том, что у респондентов спрашивают, не знают ли они людей, подходящих по тем или иным признакам для включения в выборку. Данный метод отбора респондентов позволяет найти наиболее компетентных работников, являющихся, как правило, и ценными информаторами.

Обоснование метода:

Полуформализованное интервью – это вид интервью, при котором используются заранее определенные темы и рекомендации вопросов, но вместе с тем интервьюеру предоставляется большая свобода в постановке, порядке, выражении вопросов. В ходе данного исследования полуформализованное интервью будет организовано с работодателями Томска и Томской области. Интервью позволит получить глубинную информацию, будет проходить в форме беседы для создания непринужденной обстановки и позволит устранить проблему неправильного восприятия вопросов, которая могла бы возникнуть в ходе анкетирования.

Принцип отбора информантов среди представителей центров содействия трудоустройству (полуформализованное интервью): отбор доступных случаев.

Обоснование выборки: Метод предназначен для изучения малочисленных групп, для которых нельзя найти основу выборки – они нигде не зафиксированы. Поэтому поиск респондентов будет осуществляться в местах их вероятного скопление, то есть непосредственно в центрах содействия трудоустройству при университетах.

Обоснование метода:

Полуформализованное интервью – это вид интервью, при котором используются заранее определенные темы и рекомендации вопросов, но вместе с тем интервьюеру предоставляется большая свобода в постановке, порядке, выражении вопросов. В ходе данного исследования полуформализованное интервью будет организовано с представителями центров содействия трудоустройству выпускников при университетах. Интервью позволит получить глубинную информацию, будет проходить в форме беседы для создания непринужденной обстановки и позволит устранить проблему неправильного восприятия вопросов, которая могла бы возникнуть в ходе анкетирования.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Список информантов

Центры содействия трудоустройству:

1. Руководитель Отдела практики и трудоустройства Томского государственного университета
2. Руководитель Центра содействия трудоустройства выпускников Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники
3. Руководитель Центра карьеры Северского технологического института НИЯУ «МИФИ»

Работодатели:

1. Владлена, 28 лет, главный HR-специалист по Томской области федеральной сети развлекательных центров
2. Илья, 29 лет, руководитель интернет-магазина
3. Дмитрий, 45 лет, руководитель IT компании
4. Иван, 34 года, учредитель компании по производству и продаже экопродукции
5. Эдуард, 55 лет, руководитель муниципальной бюджетной организации
6. Евгения, 30 лет, директор ресторана
7. Александр, 38 лет, руководитель компании по организации и проведению мероприятий
8. Юлия, 25 лет, проект менеджер научно-исследовательской организации
9. Владислав, 35 лет, директор компании по работе с электроникой

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Бланк интервью для руководителей центров содействия трудоустройству

Бланк интервью для руководителей центров содействия трудоустройству	
Вступление	1. Расскажите, как вы оцениваете существующую на сегодняшний день ситуацию на рынке труда? 2. Как вы считаете, имеет ли место быть проблема трудоустройства молодых специалистов? 3. Как бы вы оценили уровень подготовки выпускников университета? 4. Кто планирует, организовывает, координирует и контролирует деятельность вашего центра?
Механизмы работы	1. Расскажите про основные механизмы и направления работы вашего отдела? 2. Каким образом вы отбираете вакансии для выпускников и отбираете ли? 3. Какие вы предлагаете вакансии? Лишь по специальности или не только? 4. Как происходит отбор на эти должности среди обратившихся к вам выпускников? 5. Учувствуете ли вы в организации производственной практики для студентов? Какова доля участия вашего центра? 6. Расскажите, как организовывается взаимодействие с работодателями? 7. Имеются ли у вас налаженные связи с работодателями Томска и Томской области? 8. На каких условиях осуществляется это сотрудничество? 9. Планируете ли вы налаживать новые связи среди работодателей? 10. Если да, то из какой сферы будут эти организации? 11. Если нет, то почему? 12. Готовы ли вы подстраиваться под требования работодателей? 13. Каким образом вы планируете деятельность вашего центра, например, на год?
Эффективность деятельности	1. Как вы считаете, какими качествами должен обладать выпускник для последующего трудоустройства в условиях рыночной экономики? 2. Часто ли к вам обращаются выпускники для содействия в поиске работы? 3. Что, по вашему мнению, оказывает влияние на управление процессом трудоустройства молодых специалистов? 4. Какой процент трудоустройства выпускников вашего университета? Каким образом вы получаете эти данные? Ваши выпускники трудоустроены по специальности? 5. Какова доля участия центра содействия трудоустройству? 6. Каковы, по Вашему мнению, ожидания молодых специалистов от трудоустройства и работодателей?

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Бланк интервью для работодателей

Вступление	1. Как вы оцениваете существующую на сегодняшний день ситуацию на рынке труда? 2. Как вы считаете, имеет ли место быть проблема трудоустройства молодых специалистов? 3. Есть ли в Ваше организации кадровая политика? В чем она заключается?
Оценка ситуации	1. По каким критериям Вы отбираете сотрудников? Какие кадровые потребности актуальны? Кого набираете и на какие позиции? 2. Приглашаете ли молодых специалистов? 3. (Если да) Как бы вы оценили качество их работы? 4. В чем они испытывают трудности, а что им наоборот легко дается? 5. (Если нет) Они к вам не приходили в качестве соискателей или вы им отказывали? (Если отказывают) Почему? 6. Есть ли в Вашей организации место для нынешних выпускников университетов? Почему? 7. Как бы вы оценили качество профессиональной подготовки своих сотрудников? А как только что закончивших университет соискателей? 8. Какой бы соискателю вы бы отдали предпочтение: человеку с опытом работы или выпускнику университета? Почему? 9. (Если человеку с опытом) Тогда каким образом молодым специалистам получать опыт работы по специальности?
Ожидания	1. Какими характеристиками должен обладать современный молодой специалист? 2. Слышали ли Вы о Центрах содействия трудоустройству при университетах? Приходилось ли Вам с ними взаимодействовать? 3. Чтобы быть конкурентоспособными в вашей организации, какие меры необходимо предпринимать университетам и центрам содействия трудоустройству для формирования конкурентоспособности молодых специалистов в условиях рыночной экономики? 4. Готовы ли вы сотрудничать с университетами и в какой форме? 5. Что, по вашему мнению, оказывает влияние на управление процессом трудоустройства молодых специалистов? 6. Каковы, по Вашему мнению, ожидания молодых специалистов от трудоустройства и работодателей? 7. Как Вы считаете, какими качествами должен обладать выпускник для последующего трудоустройства в условиях рыночной экономики?

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Расшифровка интервью

Интервью 1
Полуформализованное интервью с руководителем центра содействия трудоустройству
Начало интервью 12 часов 40 минут;
Окончание 13 часов 20 минут
Дата проведения интервью «26» декабря 2018 года

Интервьюер: Как бы вы на сегодняшний день оценили ситуацию на рынке труда?
Информант: Как очень благоприятную для того, кто ищет работу.
Интервьюер: Ну а если поподробней, в каких именно сферах как благоприятную?
Информант: Ну, вот сразу надо вопрос задавать в разрезе специальности. Конечно по разным специальностям ситуация немножко разная. Хотя в последние годы вообще труднее не найти работу, чем найти. Понятно, да? То есть найти легче. Технарей разбирают вообще, как горячие пирожки и предлагают огромную зарплату и в общем то и платят ее потом. А с естественниками... Ну естественникам тоже предлагают нормальные зарплаты, причем очень хорошие места есть. Правда есть одна заковырка - самые лучшие места требуют знания английского языка. Вот... с гуманитариями немного по сложнее конечно. Очень много вакансий по продажам - менеджеров по продажам. Причем в очень разных областях - би ту би, би ту си, в продуктах, в товарах массового потреблении, в услугах. Я вот лично считаю, что искусство продаж - это самое великое искусство. И если ты не умеешь продавать после окончания университета, то у тебя нет высшего образования. Вот буквально сегодня я разместил вакансию Сибкабеля... Томского завода Сибкабель, который приглашает выпускников на трехмесячную оплачиваемую стажировку по продажам. Ну естественно там учат и теории: что такое кабель, что такое проводник, ассортимент. Естественно там учат владению 1С, полностью, причем системе 1С для учета и контроля. Там учат... ну это вообще то, что надо человеку, который общается - это умение слушать, умение слышать, умение общаться, ну и система продаж, работа с возражениями, умение работ с клиентами и так далее. Вообще здорово, вот сам бы пошел. Вот... Причем туда может идти на эту стажировку, ну вот, например, на эту стажировку необязательно техническое образование, можно с гуманитарным образованием. Ничего там сложного нет на самом деле. Вот такие вот вакансии. Ну конечно по специальности может быть гуманитариям посложнее, например, в том плане, что если ты закончил там специальность "Муниципальное и государственное управление", то никто тебе ни государством, ни муниципальным образованием поуправлять не даст, вот. Ну... смежных специальностей предлагают вакансий навалом, очень много.
Интервьюер: Как Вы считаете, имеет ли место быть проблема трудоустройства молодых специалистов или в принципе проблемы с трудоустройством могут возникнуть независимо от возраста?
Информант: Проблемы возникают у людей, которые не понимают свою роль в будущем трудоустройстве. Люди ищут вот, посмотрев на университетскую ситуацию... да, они ищут такие вакансии, где можно сидеть, ничего не делать, а деньги получать. Я постоянно спрашиваю на карьерных семинарах - Вы что хотите? Работать или заплату? Вот. этот вопрос вводит в ступор, как это так? Но реально, когда человек приходит работать, то не всегда адекватное представление о своей роли, о том, что такое вообще работа, вот. Если ты никогда в жизни не работал, то это очень стресс большой перехода от обучения к работе на самом деле. вот... поэтому очень помогает, в данном случае, если человек проходил практику во время учебы на реальном месте работы и выполнял реальную работу, которую возможно придется выполнять в рамках своей специальности. Вот это вот тогда такие стереотипы ломает, а какие-то новые ростки появляются.
Интервьюер: Как бы Вы оценили уровень подготовки выпускников вашего университета? (Также в зависимости от специальности).
Информант: Я вообще технарь по образованию, я радиофизический факультет закончил. Поэтому у меня немножко неадекватное представление о выпускниках гуманитариях. Но я считаю, что вот то, что говорят... То, что говорит ректор о трансфессионалах, да, в последнее время... я вообще

считаю, что это не пустые слова и что действительно, университет, в отличии от других вузах в Томске, он дает фундаментальное образование. И нашим вот выпускникам, по опыту, гораздо проще занимать какие-то смежные области, какие-то смежные специальности, нежели те, кто закончил чисто технический вуз, даже по тем же гуманитарным направлениям подготовки. Вот... поэтому я лично считаю, что наши выпускники - они достаточно конкурентоспособны на рынке труда выпускников.

Интервьюер: Если говорить о работе вашего центра, кто организовывает, координирует и контролирует деятельность вашего центра?

Информант: Вот в 2002 году я создавал центр содействия трудоустройству выпускников как структурное подразделение, вот... А тогда очень свежее было... разработанные методички... методички были разработаны совместно с Минтруда тогда и Минобр. Методички именно по устройству работы вот таких центров. И во всей стране создавалась сеть. Во всех университетах России должен был быть вот такой центр. Он по-разному назывался... Где-то назывался Центр карьеры, где-то Центр развития карьер, где-то как у нас сейчас - Отдел практик и трудоустройства, вот. У нас назывался Центр содействия трудоустройству выпускников. Изначально вот у нас нету нормативных документов, которые бы регламентировали, чем мы должны заниматься в рамках трудоустройства. В стране этого никто не знает просто. Знают те, кто вот реально этим занимается - что делать, как делать и с кем делать. Есть разные уклоны: кто-то там свою роль видит в как можно большем проведении мероприятий с работодателями. Вот лично я, например, считаю, что наша роль в трудоустройстве - это индивидуальная работа с теми, кто не может найти работу из выпускников. Потому что таковых после обучения в университете на самом деле немного. Основное количество выпускников - они как-то определяются еще во время обучения, и факультеты дают им такую возможность, вот. Поэтому вот чисто в содействии трудоустройству координаторов у нас нет. То есть мы определяем направление работ сами. В общем, то еще с 2002 года эти направления работы как бы определены, и мы вот по мере своих скромных возможностей вот эти направления продолжаем. Вот это в деле трудоустройства. Сейчас у нас отдел практик и трудоустройства называется. Вот в деле проведения практик студентов все разрегламентировано очень четко, очень жестко. Там есть правила, определенные Минобр, есть положения о практиках, есть негласные там всякие правила. Положения определяют в общем, а до запятой есть такие негласные правила. Постоянно у нас работают эксперты, по практикам... что касается практик... эксперты Минобр. И постоянно это все значит регламентируется. Вот этим занимается начальник отдела практик сейчас, и координирует это работу во всем университете. У нас нету свободных должности руководителя производственных практик студентов, нету никого. Поэтому, это вот пока то, что касается практик.

Интервьюер: Расскажите, какие у вас основные направления работы (вашего отдела) и какие механизмы вы используете?

Информант: Основные направления... Первое самое главное направление - это информация. Мы рассказываем студентам, даем информацию: о вакансиях, о состоянии рынка труда, о возможных направлениях дальнейшего развития своего. То есть где могут быть стажировки, где могут быть студентам практики. То есть вот определяем такие карьерные траектории... пытаемся определить. Ну... устраиваем встречи работодателей и студентов - приводим работодателей в студенческие аудитории для общения, для презентации работодателями своих рабочих мест. Здесь важно что? Важно то, что работодатели говорят, что они требуют от кандидатов, чтобы выпускники будущие понимали, чего им не хватает до этого уровня - что докрутить, догнать, доучить и так далее. Вот про английский я сказал уже. Ну, вот это вот самое главное направление. Это для человека, устройство площадки такой для встречи студентов, выпускников с работодателями. Второе направление нашей работы - это обучение. У нас есть факультативный курс, называется "Школа эффективного трудоустройства". Мы за него получали кучу всяких разных медалей. Это значит такой практический, очень практический семинар для человека, который находится в ситуации поиска работы. Он собран по определенному алгоритму, в общем, как и книжка. Это самоопределение - то есть какие вакансии для тебя с твоей специальностью подходят; как правильно выбирать вакансии, где их искать эти вакансии; как готовиться к составлению резюме с самого начала - какие-то самопрезентации, какие-то основы; составление резюме, которое заинтересует работодателя; общение с работодателем, выход на работодателя, подготовка к собеседованию, проведение собеседования; первые дни на рабочем месте; основы трудового законодательства. Вот это краткое содержание нашего учебного факультативного курса. Значит, мы его даем в рамках кампусных курсов, в этом семестре был 8 раз уже, то есть 4 года уже. В каждом семестре был такой курс. Приходит, конечно, немного людей, потому что в кампусных курсах - это курс факультативный. Очень многие идут в кампусные курсы для того, чтобы пройти элективные курсы, которые им зачтутся потом в качестве зачета. У нас это к зачету не засчитывается. А все

кампусные курсы в одно и то же время проходят. Поэтому ходят к нам, ну группу 8 человек, которая заканчивает то, что требуется в рамках курса, мы всегда набираем. Вот... Значит кроме этого учебного курса часто... ну как часто, где-то в семестр 3-4 раза я хожу к разным группам факультетов, меня зовут, карьерный семинар так называемый проводить. Очень коротко для студентов вот этой специальности, с которыми я разговариваю: что вам грозит после окончания, где вы сможете работать и тоже где искать вакансии, как искать работодателя, какие вакансии искать, как определиться, какие смежные области есть. Это вот уже конкретно с теми, с кем мы общаемся. Вот... В идеале было бы вот такие карьерные семинары проводить на всех факультетах для всех выпускников. Я пытался это в ядро бакалавриата воткнуть вот эти основы самопрезентации, но почему-то не встретил понимания у руководителей. Может быть потому что рынок труда, я говорил, сейчас такой, что не найти работу очень тяжело скорее... скорее найдешь работу. Вот... Это второе направление, это обучение. Значит третье направление нашей работы... Что-то было еще... Ну, вот это, наверное, 2 основных, а все остальное уже вытекает плавно из этого. Заполняем кучу бумаг, отвечаем на кучу писем, ужасно... с областной администрацией. А, вот еще одной направление - это исследование. Это тоже третье основное направление. Во-первых, мы мониторим рынок труда постоянно. У нас последние полгода только перестали это делать, потому что просто некогда и некому. А мы всегда, еженедельно или раз в 2 недели делали обзор вакансий по сайтам. Обзор вакансий актуальных в Томске вот для выпускников и студентов ТГУ. А потом вот эти обзоры вакансий мы собирали за семестр в один большой, делали какой-то анализ и сравнивали с предыдущим. У нас сейчас 2006 года, 2009 года, 2012 года... на сайте есть эти старые. Очень интересно сравнивать какие тенденции появились. Ну конечно это не такое масштабное исследование, это просто срез рынка труда по некоторым вакансиям, но все-таки тенденцию какую-то дает. Это вот исследование рынка труда. И одновременно мы исследуем эффективность трудоустройства наших выпускников. Но вот это в последние 3 года - был объективный мониторинг трудоустройства, который проводил Минобр по данным пенсионного фонда. Сейчас такого нету. Почему-то за 2016 года в 2018 году результаты не появились. Может быть это связано с пертурбациями в Минобре, что они там не могут у себя внутри определиться, чтобы кем-то еще заниматься. Мы постоянно, каждый год, мы проводим телефонный опрос наших выпускников последнего года. Мы спрашиваем, где Вы работаете, работаете ли Вы, если не работаете - нужна ли Вам помощь. Есть определенный скрип - схема разговора. Занимаются этим как правило студенты в рамках производственной практики, там с социальной работы, с управления персоналом или работы с молодежью - кого-то мы приглашаем. Вот... Но вот у этого исследования главная цель - это не подобрать статистику, мы ее не наберем, потому что максимум кого мы можем достать - это порядка 60-65%. Вот... Главная цель - это выявить неработающих, вот эту проблему, и позвать их сюда на индивидуальную консультацию и каким-то образом помочь им трудоустроиться. Вот это главная цель этого исследования. Ну а то, что мы исследование проводим - это хорошо, это флажок, мы его действительно проводим, вот, но цель исследования не в получении результатов исследования, а в выявлении помощи в трудоустройстве. Вот... Ну, вот это три основных направления. Ну, то, что это бюрократия - да, очень много времени занимает, обидно.

Интервьюер: Каким образом отбираете вакансии для выпускников или вообще не отбираете, а просто выставляете то, что вам предложат работодатели?

Информант: Вот... у нас на сайте центра есть для работодателей раздел, где они могут заполнить заявку - специальную форму заполняют, мы из этой формы делаем объявление, которое выкладываем в социальную сеть Вконтакте и раздаем по факультетам, если это смежное. Если это по специальности вакансия, то на соответствующий факультет и смежные. Вот... вот таким образом приходят вакансии. Другие вакансии мы подбираем в процессе индивидуальной работы. Вот приходит к нам выпускник не работающий, да. Сначала мы определяемся, что ему искать и вместе с ним заходим на сайты, и вместе с ним определяем вакансии по основной специальности и по смежным специальностям. Что-то находим. Тут тоже есть специфика - искать не так уж и легко вакансии. Потому что они могут по разным ключевым словам находиться, поэтому тут вот надо еще фантазию, чтобы эти ключевые слова специальности выбрать. Вот. Если это интересные вакансии в процессе индивидуальной работы мы находим какие-то, мы их тоже публикуем также. Вот девушка неделю назад приходила, экономист, говорит "ищу работу в экономике". Искали, искали, ну ничего подходящего. "Хочешь работать в милиции?", "О, конечно хочу". Я нахожу телефон сразу же, у меня был телефон начальника управления кадров Советского района МВД. Я ей позвонил, она говорит - нет вакансий. Говорю: "Давайте мне по областному управлению телефон", она дала мне телефон. Я позвонил туда и тут же вот говорю, девушку возьмите нашу выпускницу, она говорит: "Пусть приходит - посмотрим, что можно сделать". Вот, потом эти вакансии... А, и говорит, что нам нужны вот такие,

такие и такие. А у нее было не юридическое образование, а социальная работа, не экономист, а социальная работа. Она говорит: "Конечно не юридическое - это плохо, но что-нибудь найдем. А вот юристов нам надо. И вот эту вакансию мы публикуем естественно. То есть вот так вот.

Интервьюер: Участвуете ли вы в отборе кандидатов на эти должности или это уже работодатели делают?

Информант: Это компании, учреждения, организации. Тут нас даже иногда не пускают, потому что этот процесс достаточно интимный.

Интервьюер: Если говорить насчет практики. Вы вот сказали, что ваш отдел занимается организацией практик. А в чем именно здесь ваша роль?

Информант: Вот в практиках мы занимаемся сейчас больше методической работой по организации практик во всех структурах. Значит, мы сделали новый дневник по практике на основании требований положений Минобра о производственной практике студентов. Нет, положение Минобра о практике обучающихся. Вот... Если к нам приходят... приходили к нам в этом семестре, просили помочь найти место для практики. Мы по нашим контактам, у нас контактов с работодателями много, исходя как-то из специальности, мы могли легко это делать. Вот... но это были несколько. Как правило, определением мест практики занимается руководитель практики на кафедре или на факультете. Вот, этим занимаемся не мы, но мы тоже можем в этом участвовать. Но в основном наша работа методическая. Ну и организация учета. Вот договора по практике каждый день приходит несколько десятков иногда... несколько штук точно, но иногда в горячие времена несколько десятков договоров в день. Мы их регистрируем, ставим печать, подписываем у начальника. А потом вот эти все практики, согласно регистрации, да, мы регистрируем, пишем, кто и где проходил. Мы смотри вот предприятия, куда люди идут на практику. Ну, самые такие большие, характерные, мы с ними заводим контакты в том числе и по трудоустройству.

Интервьюер: Расскажите, как организовывается взаимодействие вашего центра с работодателями?

Информант: Ну, первый канал - это работодатели звонят, спрашивают: "Как к вам подать вакансию? Как сотрудничать со студентами?". Мы их направляем на сайт, они заполняют заявку, присылают, и мы эту информацию распространяем по факультетам и по студентам. Вот... Кто-то из работодателей просит встретиться со студентами. Мы их тогда на соответствующие факультеты ведем. Вот сейчас 2 письма - одно письмо от администрации города Междуреченска Кемеровской области "Помогите нам учителей в школы подобрать". Вот, скорее всего во второй половине февраля - в начале марта мы их поведем на факультеты профильные. Там есть филологи, там есть историки, там есть математики. То есть как-то мы им вот это будем организовывать. Ну, естественно по согласованию с факультетами. Вот... Ну, вот так вот.

Интервьюер: А сам отдел занимается поиском сотрудничества с работодателями?

Информант: Мы... Нет, мы конечно занимаемся поиском сотрудничества, но как-бы это бы понять то... то есть не так вот не роемся по интернету и не ищем, какие есть предприятия. Во-первых, мы ищем через вакансии. Мы вот нашли вакансию, какую-то подходящую для наших выпускников, мы естественно можем позвонить и спросить: "Кто вы такие? Чем вам надо? И можно ли с вами посотрудничать?". Это сплошь и рядом. Потом мы эти предприятия приглашаем на те же ярмарки вакансий наши, которые проводятся ну раз в год точно. Стараемся проводить. Вот... В общем, то со всеми крупными предприятиями, может быть даже России, ну какие-то... Ну России вряд ли... ну Томск естественно. Кто идет на контакт со студентами - все проходят через нас. Вот... Многие крупные компании России, кто осуществляет целенаправленный поиск студентов, выпускников, то есть... Есть у них программа по привлечению молодых специалистов... мы активно сотрудничаем с ними, вот. Иногда они на нас выводят из других своих контактов. Ну, вот так вот, то есть.

Интервьюер: Планируете ли Вы налаживать новые связи с работодателями?

Информант: Да конечно. Это все время я говорю, это все время постоянно у нас кто-то появляется. Бывает, новые - это хорошо забытые старые. Ну, вот опять же, видите, контакт с работодателями, о чем контакт? Мы звоним и говорим, давайте с вами контактировать? Мы им что говорим: давайте мы вам студентов, выпускников, сотрудников, да. А они говорят: у нас сейчас нет вакансий, вы нам не нужны и не будем мы с вами контактировать, да. А... Юристы, как правило, общаются сами с факультетом. То есть мы им не нужны особо, вот. Если вот... Если предприятию нужны несколько разных, например, направлений подготовки, вот как Федеральные ядерные центры, каждый год по 2 раза им нужны математики, физикотехники, физики, радиофизики. Вот мы их и ведем. Вот в таком режиме. То есть если надо, если появляется необходимость, мы можем выйти на любого из наших контактеров предприятий, вот, а если не надо, то и специально не ищем.

Интервьюер: Есть ли недостаток партнерства с работодателями какой-то определенной сферы?

Информант: Нет. Мы находим всех. ну естественно там в рамках их специфики работы. То есть я не могу инвалида отправить на работы в органы МВД, и я это знаю. А так проблем нет.

Интервьюер: Есть ли у вас налаженные связи с работодателями Томска и Томской области?

Информант: Есть.

Интервьюер: А есть ли какие-то определенные условия, на которых происходит это сотрудничество?

Информант: Ну, мы не ставим никаких условий, и работодатели не ставят никаких условий, если им нужны люди. Естественно, что они конечно оценивают, подходит им человек или нет. Это уже их кухня, вот. Больше никаких условий таких нету.

Интервьюер: Каким образом Вы планируете деятельность вашего отдела практики и трудоустройства на год?

Информант: Мы очень сильно зависим от министерства. Вот устроило оно нам мониторинг по объективным показателям, мы подстраиваемся под это. Вот приходят нам миллионы писем... ну не миллионы - тысячи, в том числе и по тем вопросам, по которым мы не специалисты даже. Вот трудоустройство выпускников-инвалидов. Вот... мы подстраиваемся под эту работу. Конечно, у нас есть в течение года определенные мероприятия, которые мы всегда проводим: ярмарки вакансий иди один или два раза в год. Причем 2 ярмарки мы стараемся проводить: для технарей и для гуманитариев отдельно, вот. Какие-то встречи работодателей, какие-то ярмарки вакансий центра занятость, ярмарка вакансий политехнического, на которую они собирают 2 раза в год со всей страны работодателей, но это немного не наш профиль - работодатели приезжают для инженеров, а инженеров у нас раз, два и обчелся. Вот... Есть у нас ряд мероприятий в течение года, которые мы не можем обойти, которыми тоже приходится заниматься. Например, это медосмотры студентов, которые поедут на практики, мы его организуем. Например, встреча губернатора с выпускниками-отличниками, которая в июне традиционно каждый год проходит, мы организуем, вот. То есть вот это все и включает план работ на год. Каких-то там специальных новых форм работы мы как правило не планируем, но иногда приходится и придумывать что-то.

Интервьюер: То есть деятельность отдела зависит не только от вас, но и от министерства?

Информант: Конечно.

Интервьюер: Часто ли к вам приходят выпускники за помощью в трудоустройстве?

Информант: За год мы получаем резюме или на индивидуальные консультации приходят примерно от 140 до 180 человек. Ну, вот в последние годы чуть поменьше, потом что я говорил, рынок труда стал гораздо лояльнее к соискателям, вот... Вот в рамках этого количества. Щас могу открыть папку резюме за 2018, там будет порядка 120, наверное, человек.

Интервьюер: Что, по Вашему мнению, оказывает влияние на управление процессом трудоустройства молодых специалистов? От кого именно должно зависеть успешное трудоустройство? От самого студента, от университета, от работодателя или от государства?

Информант: Только от самого студента. Были люди, которые во времена самого глубокого кризиса 2000-2001 года становились за 2 года директорами предприятий крупных. Были такие люди. То есть все зависит от человека. И нечего пенять там, на государство, на президента, на университет, на губернатора и так далее. Хочешь работать - найдешь работу. Не хочешь работать - никто не поможет.

Интервьюер: Как Вы считаете, какими качествами должен обладать выпускник университета для того, чтобы успешно трудоустроиться в современных условиях рыночной экономики?

Информант: Всегда самое главное качество выпускника университета - это четкое понимание, что твое образование - это твой инструмент к дальнейшей жизни счастливой. Вот как ты настроишь себе этот инструмент, как ты его наточишь, так ты и будешь им пользоваться в будущем. Вот... Если человек учится и понимает, кем, где и как, и что он будет делать, кем работать, то флаг в руки. Если он учиться для того, чтобы учиться, ну для них есть специальные мероприятия, вот как наши, чтобы этого человека как-то сориентировать. Что все, жизнь одна на этом кончается - начинается новая. То есть вот это вот понимание, ну... вот в плане того, что образования достаточно для этого всего.

Интервьюер: Как Вы считаете, каковы ожидания молодых специалистов от вашего отдела, от самого трудоустройства?

Информант: Студенты? Я понятия не имею, какие у них ожидания, вот... Но, если они приходят с просьбой помочь в чем-то - мы пытаемся понять в чем.

Интервьюер: А вот молодые специалисты?

Информант: Вот в последние годы мы, как правило, не проводим эти исследования, а раньше мы опрашивали студентов выпускного курса на предмет их ожиданий от будущего трудоустройства. То есть у нас вот наш мониторинг трудоустройства заключался... состоял их трех этапов. Первый этап - это где-то с сентября по март мы просили факультеты приготовить нам списки с прогнозами трудоустройства. То есть мы просили их спросить у каждого студента, куда он обирается идти работать. И если куда-то собирается - внести эти данные, никуда не собирается - не вносить, вот. Потом мы просили это сделать еще раз в процессе, вот когда человек уже защитил диплом, идет, регистрируется там, обходной лист подписывает, вот в этот момент мы просили спросить тоже. Те же самые списки и добавляли туда, значит, новые какие-то данные. А потом уже шел наш телефонный опрос. И мы смотрели, соответствует ли прогноз вот этим результатам. Но нас тогда много было, нас тогда было 4-5 человек. Было кому этим заниматься. В последние годы мы это не делаем, поэтому вот как-то оценить ожидания студентов не можем.

Интервьюер: А вот на основе данных прошлых годов, когда еще проводилось это исследование?

Информант: Вот всегда говорил, что есть такие штампы, что у студентов завышенные ожидания там. Есть штампы журналистские, что студенты, выйдя из университета... выпускник не умеет работать и не знает, где он будет работать. Есть журналистский штамп, что никого не берут без опыта, а опыта наработать негде, поэтому студент остается без работы, выпускник остается без работы. Все это фигня на самом деле. И то, и другое, и третье - это журналисты придумали на основании одного-двух каких-нибудь случаях, вот. Ожидания мы... Кстати, у нас есть и даже публикации на тему того, что ожидания совершенно не завышенные. И студенты, и выпускники вполне реально оценивают свои перспективы и в зарплате, и в должностях, вот. Ну, вот собственно... У журналистов свои причины так писать - чтобы их читали. Но как говорил профессор Преображенский "Не читайте советских газет, особенно перед едой".

Интервью 2

Полуформализованное интервью с руководителем центра содействия трудоустройству
Начало интервью 11 часов 10 минут;
Окончание 12 часов 28 минут
Дата проведения интервью «10» апреля 2019 года

Информант: Расскажите, как вы оцените вообще существующую на сегодняшний день ситуацию на рынке труда? Есть ли какая-то специфика по возрасту или по специальности именно на рынке труда?

Интервьюер: Да, потому что, если говорить о рынке как ни странно в плане молодежи он более насыщенный по данным даже крупных компаний в области менеджмента количество претендентов на одну вакансию превышает 13 человек. Для этого вакансий для молодых специалистов без опыта работы либо с минимальным опытом работы в возрасте 25-30 лет. В тульской области это в общем по федеральному округу новосибирской области конечно есть свои особенности и по направлениям подготовки, и по вакансии мы предлагаем, потому что в большей степени в томской области она ориентирована на науку. Основными, скажем так, одними из основной кампании по старту выполняющие бюджет томской области является ***. Поэтому естественно здесь своя особенность. Здесь есть свои плюсы и минусы. Плюсы в том, что многие компании, занимающиеся полным циклом производства. Они заходят сюда, потому что им удобно что здесь готовят специалистов практически по всем востребованным для них направлениям подготовки на всех стадиях. С другой стороны, количество компаний в самой томской области не так много.

Конечно же, скажем так, не может такого огромного количества мест устроить. Суть тоже об этом не является каким-то уникальным вузом вообще специализированное образовательное учреждение высшего образования. Мы готовим специалистов по различным областям в области науки и техники конкретно говорит мастерами электроники и коммуникационных технологий систем связи и так далее. И наши специалисты прежде всего скажем так нацелены на такие направления как управление в областях космической связи и технологий. Что касается, если обратить их нового вида, то здесь конечно же до недавнего времени рынок Томской области был насыщен нашими выпускниками. Тем более, что также наши вузы партнеры, коллеги тоже по данным направлениям, хотя у нас более специализированная. У нас, если взять специалистов, которые на четырех факультетах более чем десяток направлений. К нам приходит работодатель и говорит, что ему нужны эти специалисты. Кто именно разворачивает скажем так перечень направлений подготовки. Многие из них

приходят в замешательство, но пытаемся непосредственно в режиме опроса работодателей говорить о том, кто им конкретно нужен. Потому что для многих найти работников это значит делать программный продукт, который мы с вами пользуемся. На самом деле более широкого направления. До недавнего времени скажем так рынок был насыщен специалистами, сейчас, когда зашли крупные компании, когда скажем так правительство и президент объявили о том, что наша одна из глобальных направлений развития — это цифровая экономика конечно же мы это ощущаем на себе. Заходим в крупные компании федеральной компании из европейской части Москвы и Санкт-Петербурга. Причем если раньше это были разовые какие-то акции, то сейчас нет. Они готовы открывать и открывать филиалы. Потребность, конечно, колоссальная и в том числе и наши местные компании ощутили на себе, потому что в европейской части данным давно уже технологии просто скажем так подбора кадров. Именно она заключалась просто в банальном купание специалистов у своих партнеров и конкурентов, и здесь тоже в компании немножко начали ощущать. Конечно, приходят специалисты естественно выставляет скажем так условия в том числе и в части оплаты труда.

Существенно наша компания предложит на сегодняшний день мы так оцениваем роль на карте порядка трех с половиной тысяч вакансий. Конечно потребность разом обеспечить, причем специалисты требуются разных уровней начиная с Junior до Middle Dev, а что касается вот этих вот уровней скажем так подготовки специалистов и уровень цен именно Junior, и мы можем говорить о том, что у нас скажем так есть такие специалисты в Томске и в Томской области, то специалисты уровня Middle Dev отсутствуют просто за счет оттока в другие регионы в европейском сообществе. Что касается других направлений подготовки, связанных с электроникой, электроники радио и техники я уже говорил здесь у нас скажем так упор делается на подготовку специалистов в области космических технологий систем связи телекоммуникаций в большей степени. ну естественно есть у нас скажем так в Томске и в Томской области предприятии которые в этой отрасли работают и тесно сотрудничают. Скажем такие потребности перекрывают все остальные и конечно же у нас уезжают за пределы томской области.

Вообще если брать статистику министерства образования точнее сейчас уже министерства науки и образования российской федерации, то Тусур в этом плане немножко скажем так картина диаметрально противоположная по сравнению с картиной трудоустройства. Потому что по данным министерства науки и образования порядка 70% выпускников вузов остаются в регионе, порядка 30% уезжают. Что касается здесь картин наоборот чуть менее 70% уезжали и только 30% специалисты остаются в регионе. С чем это связано. Здесь множество факторов. Вот скажем так сказать выделить какой то один конкретный фактор нельзя, потому что это связано во первых из направлений, допустим, если этическая потребность такова что у нас на одного выпускника приходится до десяти предложений пойти и мы говорим в шутку о том чтобы сделать платным вход для представителей компаний хотя сейчас к нам заходят скажем так даже наши партнеры промышленные партнеры, которые являлись потребителями в других областях, в других отраслях по другим направлениям и даже сейчас они говорят о том, что нам нужны специалисты в области. То есть даже если уже всем нужны, то что касается направлений. В области радиоэлектроники и радиотехники здесь скажем так в Томской области на сегодняшний день полностью обеспечены кадрами. Но там конечно существует кадровая проблема она существует всегда, но что она прямо такая серьезная глобальная нет. Скажем так, есть из кого выбирать.

Информант: Имеет ли место быть проблема трудоустройства молодых специалистов?

Интервьюер: И конечно проблема трудоустройства. Если как я уже сказал у нас на одну вакансию в сибирском федеральном приходится 13 специалистов, конечно, проблема существует безусловно. Но в зависимости от отраслей эти проблемы носят разные оттенки и разный характер. То есть если где-то действительно компании пытаются подобрать специалиста, который бы не только подходил по профессиональным качествам, но и личностные качества вот чем занимаются консалтинговые организации агентства кадрового агентства они подбирают специалистов. Именно скажем так, если раньше это были позиции, связанные с менеджментом, имеется в виду менеджмент управление не то что часто подразумевают в розничной сети стоит человек с надписью менеджер, который занимается консультацией. А тот, кто уже руководит командой или отделом. В любом случае это руководитель отдела и так далее то сейчас уже даже ходят на то, что на передовые позиции и компании хотят видеть специалистов не только профессиональных скажем так с определенным профессиональным набором они личностные компетенции соответственно в отдельных отраслях уже говорили готовы принять всех.

Информант: Но как бы вы оценили уровень подготовки выпускников университета?

Интервьюер: Но, наверное, было бы может быть не совсем правильно если бы я давал оценку. потому что ну конечно как в пословице каждый хвалит себя и свое место жительства и вуз который работает здесь наверно правильнее было бы задать вопрос нашим партнёрам предприятиям организациям которые скажем так обращаются к нам за разрешением своих кадровых проблем.

У нас же сейчас рыночная экономика и все голосуют как говорится рублем. Поэтому здесь компании тоже голосуют. Вот буквально час закончили мониторинг наш ежегодный весенний мониторинг у нас скажем так, если говорить о соотношении на одного выпускника, то есть тех ребят, которые выпускаются и не станут продолжать обучение. в других вузах, а пойдут работать. Так вот у нас у среднего скажем так по всем понятно, что где-то направлением скажем так в большей степени пользуются спросом больше вакансий по отдельным направлениям в меньшей степени вакансий. Но если брать среднюю, то есть у нас где-то порядка четырех с половиной вакансий на одного человека соответственно скажем так это о многом говорит об уровне подготовки в том числе, потому что в основной своей массе конечно на 99 с лишним процентов конечно запросы не идут на высоком качестве специалистов. Тем более что я говорю еще раз повторюсь что мы работаем наши партнеры работают именно в области космических технологий в области прорывных технологий систем безопасности. и здесь специалисты с низким уровнем профессиональных навыков как бы то не смогут восполнить потребность. поэтому естественно даже в условиях острой нехватки кадров здесь идет жесткий отбор. это действительно серьезный жесткий отбор проходит. и коль такая востребован значит наверное все таки у нас на определенном уровне

Информант: Кто осуществляет контроль и координацию деятельности вашего центра?

Интервьюер: Мы входим в состав департамента образования. Есть департамент образования и непосредственно контроль осуществляет директор департамента образования проректор по учебной работе. А вот организовывать его как-то самостоятельно какой-то план действий составляется ежегодно. Составляется план на следующий год в конце года мы учитываем все наши подразделения и отчитывается на ученом совете, но в присутствии руководства вузов членов ученого совета и ученый совет дает оценку о том, как мы работали в предыдущем году. Соответственно, ученый совет решением закрепляет основные направления нашей деятельности на следующий год. плюс у нас естественно, как в любом структурным подразделение есть положение о нашем центре где также закреплены основные направления ученый совет. В рамках этих основных направлений решением закрепляются основные скажем так ту основную деятельность, которую мы должны проводить чтобы достичь тех результатов, которые перед нами поставил.

Информант: Расскажите какие основные механизмы и направления работы нашего центра?

Интервьюер: Направлений у нас несколько. Значит прежде всего у нас задача содействия трудоустройству и в рамках этого штатный набор скажем так механизмов и мероприятий. всевозможные ярмарки вакансий и карьеры которые мы проводим организуем встречи с предприятиями используем новые методы и опыт. не знаю как

Одно из новых скажем так направлений работы в области содействия трудоустройству. Вообще у нас он немножко отличается, чем практика производственное ориентированная и научная. Наша тематика тоже исследуется тоже вся в производстве. Естественно не готовим кадров именно не для науки скажем тогда, а именно для производства. Поэтому мы даже ушли от практики ориентированных технологий и сейчас приходим и уже даже пришли во многих производственной ориентированы технологии. и вот одним из таких примеров является тот мероприятия по форуму с одним из наших промышленных партнеров. Может сейчас, скажем так организуем у нас один из нескольких наших профессиональных праздников на календаре скоро 12 апреля будет международный день космонавтики, и вот мы это мероприятие приурочено к дню космонавтики, но он пройдет конечно чуть попозже. Значит это космический десант мы будем высаживать мусор высаживают космические, причем полноценный космический десант — это не просто скажем так кого-то мы собрали. То есть это студенческий космический, то есть это студенты второго, третьего курса, четвертого курса политеха студенческий десант космический на предприятии информационные спутниковые системы имени Решетникова одна из ведущих организаций в роскосмосе крупнейших организаций. Мы можем смело говорить, что большая часть группировки спутников и не только которые сейчас функционируют на орбите земли как для российского потребителя, так и для зарубежных значит многое. Вот туда мы посылаем группу ребят, но не просто так скажем так с экскурсией давайте съездить посмотрим, как на самом деле там будут проведены для занятия в лаборатории практики, то есть мы занятия здесь скажем так заменяя им занятиями если можно так сказать там на производстве, то есть ребята, а это потенциально те, кто пойдут работать на этом предприятии, то есть по крайней мере в рамках опроса такого. И одно из условий было что да это желание и возможности переезда туда, но в любом случае

если ребята придут они могут познакомиться со своим рабочим местом. Там организованные практические занятия лекции и лаборатории, которые пройдут именно по направлениям, то есть у нас студенты с разных направлений от каждого направления сформирована своя образовательная программа студент второго курса выезжает на это предприятие. Во-первых, познакомиться с будущим рабочим местом увидеть, чем он будет заниматься. Он более того он участвует в практических занятиях в лабораторной работе. Я думаю очень хороший скажем так механизм. Это позволяет уже осознанно выбрать место познакомиться со своим рабочим местом. Ведь это же не секрет, что с момента трудоустройства выпускника и до момента, когда он станет действительно полноценным специалистом существует определенный срок. Где-то полгода это еще больше сократив на различных производствах, говорят иногда, что необходимо до десяти лет чтобы он стал полноценным специалистом, когда он, начиная со второго, третьего курса уже на этом производстве ну по крайней мере адаптация прошла сложный перелом и он стал равен нулю. Так же наши предприятия партнеры научно производственная фирма … здесь в Томске. У нас совместно создана базовая кафедра проходит отбор студентов ребята на последних курсах. Они не просто обучаются, они большую часть времени проводят уже на производстве и многие из них большинство 90 с лишним процентов работают техническим лаборантом и так далее. Но они работают извините, когда он выпускается бакалавр четвертого курса он уже два года имеет опыт работы на том предприятии. Я думаю это неплохая скажем так практика. Тем более что сейчас не секрет что многие студенты у нас ребята подрабатывают и в соседних вузах тоже. И часто бывает такое что это скажем так подработать на профессиональную основу направления в своем возрасте чаще всего бармена продавцы принеси подай и так далее здесь же на своем рабочем месте человек 2 года работы решает реальные практические задачи. Адаптация на период равен нулю, потому что он приходил на этом месте уже два года. Это уже по сути готовый специалист.

Информант: Но помимо содействия трудоустройству есть ли еще какие-то направления?

Интервьюер: Да у нас разработана в центре программа целая комплексная программа развития личности и компетенций. То есть скажем так мы готовим наших специалистов не только в профессиональном плане, но и даем им возможность развить свои личностные компетенции. Сейчас в этом году мы приобретаем профессиональный комплекс для оценки личностных качеств, что позволит естественно уже в индивидуальном порядке все протестировать на всех этапах. На начальном этапе развития организации всевозможных занятий тренингов все это позволяет развить ярко выраженные качества. То есть мы не хотим сделать так, чтобы это был человек среднего уровня средних из них никто не собирается делать, а наоборот нужно определять ярко выраженные качества человека и с помощью организации тренингов опять-таки благодаря нашим работодателям, мы эти качества планируем развивать еще в большей степени, чтобы яркость проявили и в рамках дней карьеры. Мы каждый год день карьеры увеличиваем по продолжительности. Первоначально было два дня. Вместе с ярмаркой вакансий в этом году мы, наверное, формат немножко изменим, наверное, целую неделю посвятим этому, потому что приезжают компании, привозят с собой мощных тренеров. У нас в прошлом году автоваз приехал с таким десантом мощным там десятка полтора человек. И у нас тут они всех, кого хотели всех тренили целых четыре дня проводили всевозможные тренинги по этнографии был забит с восьми утра и до восьми как говорится пока корпуса не закроют. Тренинги проводили на развитие в том числе и личностных компетенций, то есть в этом плане мы тоже скажем так, такую работу проводим.

Так же тоже в рамках содействия трудоустройства, мы разработали автоматизированные систему, которая позволяет студентам избежать основных ошибок скажем так в составлении резюме данная система позволяет разработать собственное резюме. Подобная система есть и много где. Но мы ее разработали специально для наших выпускников, она доступна в личном кабинете по ссылке заходят. Часть информации уже составлена там. Всплывают подсказки, есть методические указания, которые могут ознакомиться и прочитать. Но мы знаем, что наши студенты часто очень все пытаются определить сами. Поэтому мы сделали систему в виде всплывающих подсказок и рекомендаций, что необходимо указывать, что не надо показывать, в каком формате и в конечном итоге формируется. То есть у нас часть скажем так вариативность где они могут. Вариант, когда они могут исправить что-то либо. Там же есть и комплекс экспресс психологического персонального тестирования. То есть определение качеств как часто бывает в конце пишут актуальные и в интернете можно написать и написали соответствует вам или не совсем. Второй вопрос к этому часто относятся скажем так с минимальным доверием многие просто не читают. Это очень важно, по крайней мере в европейской части России. Уже на это просто обращают внимания за рубежом, вообще, скажем так, если у вас резюме без результатов психолога, будут большие вопросы и вам в любом случае предложат пройти

тестирование, то есть здесь как бы у нас пока такого нет. Но вот эта система она позволяет уже ребятам проходит и результаты тестирования определяют основные качества. Причем там дается ссылка на то, что это все не просто так. Составлена по результатам тестирования, но вот такой вот у нас тоже инструмент есть, занятия мы проводим с ребятами с первого начиная с первого курса организационные занятия направленные на повышение мотивации к поиску работы.

Понятное дело, есть всегда активные ребята, которые ищут работу, ищут себя и так далее. Но есть достаточно большая часть, больше половины ребят, которые скажем так: «Давайте мы сидим и ждем пока нам предложат работу» можно и просидеть. Это не только у нас, это везде во всех вузах. То есть скажем так - это особенности поколения, нынешнему поколению, которые сидят и ждут, когда им кто-то что-то предложат причем выгодно для них. Если не предлагать, но невыгодно. то есть мы здесь проводим традиционные занятия знакомых с ситуацией на рынке труда в части направления в котором они обучаются в Томске и Томской области и знакомых с основными предприятиями. Помимо этого, также даем информацию о тех программах, акциях, мероприятиях, которые здесь у нас в области науки в области образования в области профориентации трудоустройства. Все что здесь проходит, мы тоже с этим знакомы, чтобы они имели информацию, знакомились с ресурсами скажем так. так вот информационно проходит оплата ну и отдельно так же мы еще и занимаемся с особыми линиями людьми с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья содействием в трудоустройстве и развитии занимается организация практики для студентов.

У нас также отдельно есть в университете руководитель практик. Практиками занимается этот человек, но в рамках ежегодного мониторинга мы делаем запросы на предприятия в том числе и по местам прохождения практики. То есть такая информация у нас есть, мы их передаем соответственно структурные подразделения и руководителям практики доводим до наших студентов свободно и вдумчиво. Ребята могут прийти. Более того предусмотрен сейчас механизм что данная информация доступна ребятам также и в личном кабинете. С учетом скажем так направления подготовки студент заходит в свой личный кабинет у него появляется возможность посмотреть подбор вакансий мест прохождения практики и трудоустройства тоже, но как скажем так к основной деятельности практиками не занимаемся, мы занимаемся взаимодействием с работодателями, а практики в любом случае подразумевает взаимодействия работодателем. Поэтому в плане запросов на предприятие.

Информант: Каким образом вы выбираете вакансии для выпускников? вообще отбираются опубликовать?

Интервьюер: Безусловно конечно. Конкретно у нас есть и у нас немало скажем так примеров, когда мы отказывали в публикации. Прежде всего мы проверяем организацию на предмет скажем так регистрации в реестре юридических лиц. Должно быть официальное трудоустройство. Безусловно никаких черных, серых и других оттенков быть не должно. То есть трудоустройство только официальное по законодательству согласно законодательству трудового кодекса российской федерации. То есть в этом плане мы конечно же компании отслеживаем в том числе и с черного списка, то есть собираем, чтобы не было таких компаний с непонятными условиями труда, то есть безусловно проверку мы проводим

Информант: Участвуете ли вы в отборе выпускников на эти вакансии?

Интервьюер: По запросам компаний участие компании просят подобрать для них выпускника и помимо всего прочего резюме и так далее. скажем так компания хотела бы видеть результаты тестирования личности и компетенций. Механизмы есть, инструменты есть, людей готовы подобрать специалиста. Но в любом случае мы конечно же стремимся минимизировать наши посреднические услуги потому что все-таки, самый хороший вариант, когда работодатель и соискатель на чем-то договариваться сам без посредников только в том случае если это действительно необходимо по запросу одной из сторон.

Информант: Расскажите, как организовать взаимодействие с работодателями. Вы сами как-то с ними контакт налаживали или они к вам приходят?

Интервьюер: Сами с ними общаемся. Но на сегодняшний день у нас есть банк работодателей, сотрудничая с какими-то мы сотрудничаем более тесно с какими-то в меньшей степени, но тем не менее для нас для нашего вуза я считаю немаленький. Если еще учитывать то количество выпускников которые выпускаются у нас и затем трудно устраиваются свыше ста компаний. причем это актуальная база. она у нас обновляется не менее чем два раза в год. то есть абсолютно вся информация там живая все контактные лица все мы с ними поддерживаем контакты. к нам обращаются. помимо этого база пополняется регулярно то есть часть конечно есть компании которые к нам обращаются но как правило это. небольшие компании с крупными компаниями. естественно налаживание связей продолжительное.

Информант: Есть ли какие-то, например, условия, которые предъявляются работодателю или вам работодатель?

Интервьюер: В минувший вторник официально зарегистрированная организация форма собственности действительно в курсе что должник официально зарегистрированное юридическое лицо. безусловно условия работы должны соответствовать законодательству предприятия обращаясь к нам конечно по уровню профессиональных навыков в том числе и по личным. Это тоже могут быть какие-то условия. То есть все зависит скажем так от потребностей кто может. Но основная масса рыбаков после скажем так особых условий не предъявляет потому что это же не секрет что спрос сейчас на высококвалифицированных специалистов технических направлений остаются. И об этом даже говорят контрольные цифры приема, которые на самом деле гораздо превышают потребность в эти ценности. Поэтому конечно подготовка не абы кого.

Информант: Планируете ли вы в дальнейшем продолжать налаживать новые связи с работодателями?

Интервьюер: Да, мы регулярно пополняем в банк вполне как я уже говорил есть компании, которые к нам обращаются, есть которые мы находим компании. Безусловно конечно надо расширяться. Потому что где-то закрываются компании, открываются новые компании в том числе и на российский рынок. Даже скажем так вопреки или благодаря неким политическим фактором приходит в том числе и иностранные компании безусловно бы интерес со стороны в том числе иностранных компаний к нашим выпускникам он присутствует. Скажем нам тоже выгодно чтобы наши выпускники имели возможность трудоустроиться в разных образах, в разных отраслях, и чтобы получить достойное предложение. Потому что конечно же спрос на выпускников он рождает безусловно стимулирует работодателей к более выгодному предложению более выгодным. Кстати по тому же самому мониторингу трудоустройства выпускников министерство науки и образования выпускники *** имеют самую высокую заработную плату из всех выпускников вузов Томской области составляет порядка 40 тысяч рублей. Вы знаете, мы как раз пытаемся в рамках наших занятий, мы пытаемся ребятам объяснить, что вот такие вот мнения они скажем так бывают ошибочными. Почему? Потому что, когда я обучался у нас скажем так многие говорили надо было идти в нефтегазовой отрасли. Сейчас на заработную плат нефтяники он даже ниже чем в it сфере. Хотя сейчас показывают, что войти меньше там еще что-то я не знаю какие данные, откуда берутся. Может быть к нам не приходят работодатели, скажем так, из других секторов допустим строительства и так далее. Поэтому я сужу по тем предложениям, которые они делают для наших выпускников. то есть сначала ты был нефтяник а теперь вот войти хотя нефтяной сектор у нас есть. У нас много предложения нефти добывающие предприятия ресурсные компании и народной медицины и прочее. На самом деле ребята, которые выбирают профессию именно потому что им это нравится, потому что им это интересно. Они будут всегда иметь достойный уровень оплаты, потому что извините, если вы приходите на работу и вам эта работа нравится и как я всегда говорю, вы не сидите не смотрите на часы, когда начнется перерыв и когда закончится рабочий день. То есть вы не смотрите на минутную стрелку, а вы поднимаете голову, на улице темно, на часах 12 ночи. И говорят: «Ты когда планируешь домой идти?». То вам эта работа интересна. Вы как специалист будете востребованы всегда, потому что такой специалист нужен всем и к тому примеров много. У меня знакомые есть, говорят вот он там начальником работает по связям. Ничего подобного просто человек добился и нашел себя.

Сейчас же всегда говорят не доверяйте никому. Делайте выбор сами, выбираете руководство, правительство или что-то еще. Поэтому всегда представьте картину. Вот я встал, давайте напишем математику, я математику хорошо написал, значит жену выбираем красивую, плохо написал значит будем жить с ней всю жить. Профессия — это как вторая половина по сути супруг или супруга. Правильно нужно выбрать по результатам экзаменов или анализа. Это на самом деле глубокая вещь, не только здесь профориентации она и в школе должна быть и по-хорошему с пятого или шестого класса. Те же самые США, там ребенок выбирает управление потому что он знает кем он будет. У его папы есть фирма, он будет помощником ему нужны такие навыки. Где это изучается? На таком-то направлен. Более того они поступают и у них несколько другая система. То есть у них набор идет. То есть он может сам выбрать образовательную траекторию, сформировать для себя. Если у нас это жестко в ГОСах, сейчас уже три-два плюса по успеваемости в ГОСах и закреплена четко, хотя это в меньшей степени. Раньше-то вообще-то набор и все. А там траектория свободна. Зачем мне это изучать, если мне вообще никак это не пригодиться. Понятно, что хорошо для общего развития не углубленные знания. У нас совсем другие вещи. У нас все по правилам. Когда я работал в приемной комиссии была эпическая картина наблюдал ее каждый год. Приходит папа, мама, семья Папа с мальчиком стоят, агитаторы бегают, папа смотрит на агитаторов они в майках в юбках, мальчик вообще не понимает

куда пришел, ему страшно, видно, что глаза в потолок. Мама в это время по всем приемной комиссии прибегает, вся плотная. «Так все, пошли, я договорилась, сейчас документы принят» Все мальчик пришел ему тыкнули пальцем, что-то подписал. Мама ушла, все хорошо, ребенка пристроили. Через два-три месяца «Мама, папа мне тяжело учиться».

Информант: А, как вы считаете какими качествами должен обладать выпускник для успешного трудоустройства в рыночной экономике?

Интервьюер: Прежде всего я думаю он должен быть мотивирован, о чем мы и говорим. Прежде всего должна быть мотивация не к получению профессионального образования и диплома, а именно к трудоустройству туда, где ему интересно, то есть он должен быть мотивирован и профессионально ориентирован. То есть я учусь не потому что, есть диплом у моего соседа или у моих родителей, а я учусь, потому что это мне пригодится. От того менталитета нужно отходить. Не секрет что в советском союзе 15% населения имели возможность, скажем так, поступить в вуз и поступали 17% и где-то порядка 12-14% заканчивали вуз. Поэтому в среднем население СССР порядка 15% имели высшее образование и высшее образование считалось в те времена прерогативой, элита общества. Хотя забавная вещь, инженер получал 120 рублей плюс червонец. А токарь или слесарь без образования 300 минимум. И вот этот менталитет он, наверное, все-таки еще остался какой-то частью общества, когда надо получить образование — это престиж. Ничего страшного что этот престиж потом будет лежать на полке. В итоге человек отучившийся, поймет самое страшное, что ему это не нужно. Но он продолжил обучение, он продолжил обучение, отучился. Затем он идет и начинает выбирать, уже скажем так, дальнейшее обучение свое. Вот именно потому что ему это надо. Пойду бухгалтером, потому что надо получить второе высшее. Потом начинают: «А у меня два высших, а у меня три высших». Я всегда говорю: «Друзья мои, я вам сочувствую» «Почему?» «Я вам сочувствую что у вас 2-3 высших - это означает что вы себе не смогли найти». За редким исключением, когда второе высшее надо. Когда ты поступил после обучения и трудоустроился именно по той профессии. И в результате своей успешной профессиональной карьеры вывел себя на новый этап. Стал руководителем, тебе нужны новые навыки в области планирования и менеджмента, экономики и так далее. Но когда, извините, у нас тут на полу веер дипломов, пасьянс раскладывает человек из этого диплома. То есть обучение ради обучения. Зачем это? Поэтому основное качество, наверное, это все-таки четкое профориентации, четкое понимание того, кем я буду в профориентации, а также мотивация к трудоустройству. Нужно получать удовольствие от работы, а не от того, что у тебя 15 дипломов.

Информант: Часто ли к вам обращаются за помощью в трудоустройстве?

Интервьюер: Безусловно, обращения такие есть. Мы их регистрируем. Скажем так, наша система сейчас функционирует таким образом, что у нас все выпускники проходят через нас и есть ребята которые просят посодействовать в трудоустройстве. Это небольшое количество. Основная масса конечно же скажем так, либо продолжает обучение, либо в результате прохождения практики в результате нашей работы в том числе и не только, но и работ структурных подразделений кафедры в процессе обучения, они находят места трудоустройства. То есть, если это порядка, наверное, 10% и даже меньше ребята, которые обращаются. Как правило за консультациями. Часто обращаются, потому что часто допускают такие ошибки по разным причинам. Разослал все свои резюме по всем компаниям и ожидаю. Я говорю, не всегда отвечают. А позвонить и поинтересоваться. Но ни один из вас не позвонит.

Информант: А вот среди выпускников, которые не продолжили обучение какой процент примерно трудоустроены по специальности?

Интервьюер: Если говорить о технических направлениях, то здесь колеблется от 85 до 100%. Именно трудоустроены именно по специальности. Есть ряд направлений, где доля трудоустройства — это не секрет, ниже. Но опять-таки парадоксально, будет может быть из-за того, что нет вакансий. Кстати, доля трудоустройства выпускников юридического-экономического факультета ** выше чем ***. Коллеги уже знают о нас, это одна из общих проблем. В том числе пытаемся совместно решать. Опять-таки, скажем так, можно повернуть как хочешь. Поэтому может быть отчасти это связано с тем что у нас выпуск не столь масштабный.

Часть наших выпускников идет в магистратуру ***. Поэтому места занимают. Наверное, все-таки у ребят есть завышенные ожидания. Было время, когда сначала были юристы и экономисты. То есть было такое мнение, что люди, которые гребут деньги причем не лопатой, а ковшом экскаватора, а оказалось, что ничего подобного. А оказывается, чтобы таким специалистом стать нужно очень много работать и очень много вложить в себя. Вот это опять то, о чем я говорил до этого. Если кто-то увидел, что юристы экономисты получают бешеные деньги все, пойдешь юристом или экономистом. Когда выбор профессии формируется на основе общественного мнения и на основе телевидения и

информации. Ведь даже в советские времена, я застал уже, конец был. То есть я учился и у нас была учительница по биологии. Она кстати была заслуженный учитель советского союза. И это было очень серьезное достижение получить заслуженного учителя советского союза. В советские времена его просто так не давали. И она говорила: «Не верьте газетам, там 95% неправда». В те времена 5 % было, а сейчас даже 0,5 %. И вот сказали, что аналитику не провели никакую, просто вышли голые цифры, делайте выводы сами. Выводы делали неправильно. Вот из-за этого опять-таки сейчас популярны экономисты. А что будет через 6 7 лет. Сейчас модно это профессии будущего, это гадание на кофейной гуще. Это мое субъективное мнение. Атлас профессий и так далее. То есть появились новые трамваи говорит та же самая профессия учителя. два века назад и сейчас требования совершенно разные, но она не исчезла и никуда не исчезнет. Поэтому вот эти гадания они как бы ни к чему хорошему не приводят.

Информант: Но вообще вот какие еще есть ожидания молодых специалистов от работодателя, от трудоустройства?

Интервьюер: Ну прежде всего это связано с поколением той информации которой они обладают. Мы, конечно, пытаемся менять их скажем так точку зрения, но опять-таки современное поколение z. То есть очень сильная информированность и ориентировать наших выпускников прежде всего. Конечно, смотрят на уровень заработной платы, чтобы график был такой свободный. Скажем так, нам зарплаты побольше, график работы поменьше, а лучше вообще, чтобы не работали за те же деньги и график чтобы свободно было, больше отдыхаем, меньше работы. В этом плане опять-таки это все из-за чего из-за славы или вообще полного отсутствия, к сожалению. Даже здесь в Томске, хотя у нас он перенасыщен вузами, но тем не менее вот ребята низко профориентированы, наверное, надо систему профориентации менять этот комплекс. На самом деле нельзя сказать, что тут одна причина и она может быть на поверхности айсберга. На самом деле верхушка, на поверхности лежит. Да, вот мы хотим большую зарплату. Хотя мы у ребят спрашивали сами, «А если вы выиграли бы миллиард вы будете искать работу?» подавляющее большинство будут искать работу. Просто в любом случае человек даже, если он не нуждается в средствах реализации, должна быть потребность самореализации. Мы видим в телевизоре постоянно показывают мажора. Почему это все происходит? От отсутствия самореализации, нет возможности, не ориентирована они профессионально, но денег валом. Зачем работать? Они реализуются через порой неадекватные действия.

Информант: А кто по вашему мнению вообще ответственен за будущее трудоустройство?

Интервьюер: Наверное, все-таки должен быть сам человек. Мы сами должны за себя отвечать. Способствовать и содействовать должны в том числе и мы, и вуз, и школы. Я считаю, что моя задача как родителя дать возможность моему ребенку и моим детям попробовать все. Все профессии. Хочешь техникой занимайся, хочешь пением занимайся, на танцы. Ты должен везде все попробовать. Я должен обеспечить в том числе и материально. Должен организовать, найти свозить, заплатить и т.д. И вот в этом случае человек должен решить, что ему интересно и трудоустроиться сам. Это неправильно, когда за человека кто-то думает и решает. Почему получили на самом деле ситуацию в 90 х такой кризис. Если посмотреть количество суицидов на долю населения зашкаливал просто. Почему? Потому что привыкли что за нас решали. Была стабильность.

Человеку не надо было думать, планировать. Что произойдет? Как? Чего? Он знал, что он придет, получит зарплату, грубо говоря через год через два, через 15 лет, через 50 лет, он узнал, что он пойдет на пенсию. Хотя и говорят, «не дай бог нам жить в эпоху перемен». Как часто человек организует. человек должен думать сам о себе. Замечательно если еще о других ближних тоже. Но здесь не должно быть одного правильного, поэтому в том числе трудоустройства он должен заниматься сам, если это ему не надо.

Информант: Как вы думаете, государство должно способствовать в плане открытия рабочих мест и вообще поддержки молодых специалистов?

Интервьюер: В плане каких-то мер, они должны быть обязательно. То есть меры, которые именно вот стимулировали в том числе, как я уже говорил проблему профориентации, стимулирующие характера меры. В плане выбора будущей профессии и получения таковой работы. У нас колоссальное количество программ. Несколько дней назад общались с председателем центра занятости населения по программе договаривались. Более подробно будем все мероприятия программы освещать, программы поддержки в том числе и поддержка молодых специалистов. Государство в этом плане нужно помогать. Поставить и слегка подтолкнуть в нужном направлении мы обычно руку помощи протянем. Почему? Потому что это выгодно компании, когда проходят адаптацию и профессионально-психологическая состояние сокращается. Будут и новые программы и это будет замечательно.

Интервью 3

Полуформализованное интервью с руководителем центра содействия трудоустройству
Начало интервью 13 часов 12 минут;
Окончание 14 часов 02 минут
Дата проведения интервью «13» апреля 2019 года

Интервьюер: Как вы оцениваете существующую на сегодняшний день ситуацию на рынке труда для молодых специалистов?

Информант: Что касается трудоустройства, дело в том, что за трудоустройство как вы знаете, следят не только выпускники и студенты, но и министерство. А поскольку трудоустройство стало одним из критериев работоспособности и одним из критериев показателей эффективности. Поэтому хочешь, не хочешь на это обращают внимание и вузы соответственно оценивается с этой точки зрения и существует такой объективный рейтинг по трудоустройству, которое проводит министерство науки и образования. Соответственно скажем в нашем филиале в прошлом, позапрошлом году по данным министерства 85%. Мы небольшой вуз, мы являемся таким базовым филиалом большого ядерного университета, который представляет *** на территории сибирского федерального. И соответственно, мы пытаемся проводить политику, которую проводит наша основная площадка. Она заключается в том, что наш первый, так сказать, работодатель это *** мы являемся опорным вузом *** постольку поскольку восемь лет назад уставной капитал был создан 50% министерство, 50% госкорпорация. И соответственно с тех пор, мы что называется являемся таким поставщиком кадров. Собственно, и до этого работая в структуре политеха, работая в структуре независимо мы все равно непосредственно контактировали с *** через *** и так далее. Поэтому мы всегда в трудоустройстве рассчитываем и планируем видеть работодателей в виде госкорпорации и высокотехнологичных предприятий Томской области. Поэтому готовим инженеров и все наши специальности, и направления они все направлены на технические.

Интервьюер: Но вот вы сказали 85 процентов у вас трудоустроены это по специальности?

Информант: Это, во-первых, ученики, а во-вторых так называемые «приоритетные специальности». Это термин министерство использовало для направления и специальностей, которые обеспечивают высокотехнологичные и требующие, в первую очередь, обеспечения кадрами. Все наши специальности и направления заканчиваются такой узкой специализации, где написано ядерная технология или атомная отрасль. Хотя специалисты и бакалавра могут идти в принципе и другие высокотехнологичного города. Скажем какие-то предприятия, обеспечивающие работоспособность самого города.

Интервьюер: А как бы вы оценили на сегодняшний день ситуация на рынке труда среди молодых специалистов?

Информант: Мне очень трудно оценить в целом ситуацию. Я могу охарактеризовать только то, что мы можем предлагать ученикам и по техническим специальностям и направлениям в основном связанные с теми приоритетными о которых я говорю. У нас есть такое отраслевой портал, который называется *** в котором студенты могут заходить студенты выпускники и выбирать себе в зависимости от направления и затем происходит трудоустройство. Портал работает примерно два года. Он является обязательным для тех, кто хочет определиться на предприятии. Надо сказать, что *** заинтересован молодых специалистов примерно 32% работающих людей на предприятиях *** а это на минуточку более чем 150 предприятий и около 1000 человек по всей территории российской федерации. 32% это молодые специалисты в возрасте до 35 лет. Есть некоторые диаграммы, которые показывают, что *** заинтересован как в молодых специалистах, так и тех, которые мы выпускаем. Подчеркнуто это те, которые мы выпускаем. Соответственно, мы имеем вот такой своеобразный заказ до 27 года, который четко работает. Вот так, например, выглядит заказ на трудоустройство и распределение этого года. В этом году мы выпускаем в 19 м году выпускаем две группы специалитета, мы их называем химики и физики. В феврале уже получили дипломы и соответственно трудоустроены. При этом еще будет одна группа магистрантов ядерная физика и технология, и три направления бакалавриата. Мы их называем автоматчики или киповцы, электрики или энергетики и механики. Мы проверяем общее распределяются этих 2 группы специалитета, которые выпустили и которые в июне будут выпускаться. Общее количество заявок 96 человек на предприятия 79. Примерно, получается не все еще в июне выпустили примерно 60 человек. Это не говорит о том, что большинство настраиваться будет на предприятия *** мы рассчитываем на цифру от 40 до 30%.

Интервьюер: На этот счет, как вы считаете имеет ли место быть вообще проблема трудоустройства молодых специалистов?

Информант: Что касается технических специальностей на мой взгляд у них хорошие шансы найти себе дело по душе соответствующим денежного вознаграждения. Другое дело, что есть тонкости, которые безусловно нужно учитывать при трудоустройстве. Например, та же госкорпорация *** ставит обязательное условие — это хороший средний балл. То есть они конечно берут всех золотым с красным дипломом, но такой нижний барьер — это средний балл снизу. Поэтому соответственно трое учеников или студентов имеющие средний балл ниже они не имеют возможность попасть на предприятие. Бывают, конечно, исключения в зависимости от того как положения его специальности.

Интервьюер: Но как бы вы оценили уровень подготовки выпускников нашего университета?

Информант: Трудно хвалить своих студентов. И федеральный ядерный центр и очень большие динамично развивающиеся предприятия госкорпорации говорят о том, что они заинтересованы в выпускника, что их устраивает уровень подготовки. Мы со своей стороны всегда стараемся учебные планы и те компетенции, которые осваивают наши выпускники согласовывать с предприятиями, участвовать в создании стандартов профиля и соответственно посещать преподавателям периодически предприятия повышения квалификации. Показательными является сотрудничество с *** и, наверное, слышали про такой прорыв ** или строительство. Сейчас мы очень плотно работаем с дирекцией с тем, чтобы скорректировать программы по базовым кафедрам, находящимся у нас и скорректировать их таким образом, чтобы более близкая тематика для запуска была специализацией именно этим базовым. Соответственно, практику, чтобы они могли проходить именно в этом.

Интервьюер: То есть ваш центр занимается еще и организацией практики?

Информант: Нет, у нас есть отдельные инженеры в отделе работы со студентами, которые занимаются практикой.

Интервьюер: А кто планирует деятельность вашего центра, контролирует эту деятельность организовывает?

Информант: Вы имеете в виду центр карьера. Да, у нас есть в подчинении центры карьеры. Главный центр, который находится в Москве. А тут в свою очередь является структурой госкорпорации и соответственно мероприятия, такие как день карьеры, мы заранее готовимся к нему, получая предупреждения сверху.

Интервьюер: А какие есть у вас механизмы и направления работы Вашего центра?

Информант: Очень важно с самого начала понимать, что каждый из студентов, которые у нас учатся имеет свои взгляды. Имеет свои планы на трудоустройство. Кто-то планирует покинуть сибирский федеральный округ, кто-то хочет вернуться к себе домой по окончании или, наоборот, задержаться здесь потому что остались работать и так далее. Вот это корректировка с точки зрения профориентации, она должна быть в специальном направлении. То есть необходимо показать студентам и в дальнейшем выпускникам, что у них есть возможность определиться территориально туда где это их устраивает. Если хотите поехать на предприятия вне сибирского федерального округа, если хотите остаться здесь, то проходите практику на том же ***. И вот эта работа, позволяющая выбрать студентам заранее управление и место возможного трудоустройства. Оно имеет место быть по отдельным направлениям таким актуальным можно выделить доли. Нужно понимать, что госкорпорации можно рассказывать не просто что называется проводя лекции или через участие студентов в учебном процессе. Можно проводить специальный курс программы, которая у нас называется ***. По сути это профориентационная программа, где сотрудники предприятий в основном госкорпорации, которые может быть это бывшие выпускники или просто, приехавшие познакомиться со своим предприятием. И у студентов появляется возможность непосредственно поговорить с людьми, которые там работают. Не узнать это через скажем карьерный портал или еще кого-то, а непосредственно участвовать. Проводим телемосты, ежегодно, хотя бы один телемост с двумя предприятиями проходят часто. День карьеры на мой взгляд это очень удобная для студентов форма знакомства с предприятиями, где можно задать вопросы напрямую насчет практики трудоустройства. И соответственно, посмотреть на *** с точки зрения всех дивизионов, начиная скажем от атомных станций и заканчивая ядерным вооружением.

Безусловно направлением работы является участие во всевозможных соревнованиях и мероприятиях, которые госкорпорация организует на территории не только федерального округа, а в целом по России. Например, таким ежегодным конкурсом объявляется конкурс, где участвуют наши студенты и команды, и лично. и соответственно это дает возможность им показать себя и соответственно побеждая в этом конкурсе, войдя в первую десятку и иметь определенные преференции при трудоустройстве. В частности, возможно посещение предприятий, попавших в десятку. Предприятия, где можно будет трудоустроиться. Возможно какие-то дополнительные плюсы при

конкурсном трудоустройстве на предприятии и это безусловно учитывается. И это действительно работает и соответственно студенты в этом участие.

Интервьюер: Занимаетесь ли вы поиском новых вакансий для выпускников или поиском новых работодателей?

Информант: Количество договоров с предприятиями как *** так других высокотехнологичных предприятий достаточно велико. Но надо понимать, что предприятия работают в современном рынке и не каждый год могут высылать заказанные выпускников или увеличивать или уменьшать количество этих заказов. Поэтому безусловно это нужно первое это владеть ситуацией. То есть, понимать, что госкорпорации преимущественно развиваются и будут развиваться в ближайшее время. И в первую очередь стараться установить контакты, с предприятиями, которые будут набирать персонал в ближайшие несколько лет.

Во-вторых, появляются новые возможности. Они, например, могут появиться и на тех же дня карьеры, приезжают представители предприятий и говорят, что нам преимущественно нужны такие специальности и такие направления. Понятно, что в тех больших планах, которые я указал в виде диаграммы там только показано, что называется общее направление, то ситуация может меняться. И соответственно мы должны понимать, кто на следующий год будет обязательно пользоваться успехом.

Интервьюер: А как происходит отбор на эти вакансии среди выпускников?

Информант: У нас по системе распределения. Возможно Вы с этой системой не знакомы. Мы выстраиваем рейтинг выпускников по среднему и они заходят во время распределения. Соответственно, с этим баллом по порядку и каждому предлагается соответственно заявка какая-то часть предприятий присылают сюда представителей и можно непосредственно обсудить условия трудоустройства на них, а часть присылает специальные заявки. Если вам интересно, я могу показать, как они выглядят, где соответственно указываются условия единственного условия трудоустройства в том числе первый оклад. Соответственно, какие-то детали, может быть помощь при проживании и так далее.

Интервьюер: Если какие-то условия на которых осуществляется сотрудничество с работодателем?

Информант: Безусловно. Каждое предприятие имеет свои особенности. Очень важно знать и соответственно понимать, и доводить все это дело до студента. Некоторые предприятия в принципе не берут выпускников, которые не прошли практику и не имеют положительный отзыв от руководителя практики предприятия. Некоторые ставят во главу заслуги в области науки или еще что-то. Некоторые смотрят на такие всероссийские состязания как ***. Другие берут так называемые на целевые направления. Скажем с четвертого курса просят специализированные студенты и в обязательном порядке выполнить дипломную работу по этой теме. Все эти тонкости безусловно у каждого предприятия имеются. Но с точки зрения общего требования к молодым специалистам у предприятия *** есть такой обязательный набор требований. Это получение удостоверения молодого специалиста, которое соответственно со стороны предприятия корпорации обязывает их не увольнять в течение трех лет и дать ему наставника, обеспечить подъемный переезд, обеспечить продвижение по карьере, если взяли на рабочую должность с переводом на инженерную в течение определенного возраста. Никто не отменял денежных вопросов с той точки зрения, что человек получивший диплом должен иметь соответствующий оклад. Все это безусловно является таким обязательным набором, который отличается госкорпорация от остальных.

Интервьюер: Планируете ли вы в будущем налаживать связи с каким-то новым работодателем?

Информант: У каждого выпускника как я уже говорил своя траектория по трудоустройству. И тут не бывает общего подхода. Кто-то хочет попробовать себя в науке, кто-то хочет попробовать себя найти в другой деятельности, другой хочет, как можно быстрее встать на ноги поскольку молодая семья требует прежде всего многих усилий. Вот такого подхода это заставляет предлагать выпускникам разные варианты. Где-то это распределение на сменную работу что называется мастером или начальником смены, инженером технологом, где-то это инженеры исследователи, следователи. Обязательно нужно обращать внимание на гендерные принцип, потому что далеко не все предприятия берут девушек на основное производство и соответственно у девушек определенные требования свои.

С этой точки зрения нужно дать возможность реализоваться выпускнику, чтобы он понял, что полученные знания и диплом дадут ему как возможность карьерного роста, так и нормального действия. С этой точки зрения можно конечно двигаться в сторону расширения предприятий. Но я повторяю просто торговаться за заключением договоров, по-моему, смысла нет. Потому что на самом деле в настоящее время заявок и так достаточно много. Соответственно вопрос в том, чтобы эти заявки

интересовали. Получилось, что я не хочу туда ехать по каким-то причинам. Над этим действительно надо работать и с этой точки зрения заключения договора. В среднем каждый год один-два договора по трудоустройству — это нормальная практика.

Интервьюер: Каким образом вы планируете деятельность вашего центра на год? То есть план идет только непосредственно от главного центра карьеры или же у вас какие-то внутренними есть?

Информант: Безусловно. Мероприятия в центральном, как вы говорите, офисом, в которых мы обязаны участвовать на дне карьеры и так далее, а есть мероприятия, которые специфичны для нашего вуза. Я говорю, например, программа приглашает сотрудников действующих предприятий они рассказывают устраиваем телемост предприятием, которое заинтересовано в тесном сотрудничестве и готовы набрать большее количество скажем через год. в этом году через какую-то страну с тем чтобы это было актуально. Чтобы они могли понять почему это предприятие берет в таком количестве и иногда мы участвуем и в программах о работе со школьниками. Я с удовольствием хожу в школы города Северска. У нас есть две-три четыре школы с которыми мы сотрудничаем. В первую очередь школа ***. Мы сотрудничаем с гимназиями. С родителями на родительском собрании с удовольствием рассказываем и о компании, и со школьниками проводим общие проекты.

Интервьюер: Как вы считаете какими качествами должен обладать выпускник в современных условиях рыночной экономики?

Информант: Рыночная экономика заставляет студента хорошо учиться. Второе - показать себя. Например, в каких-то других направлениях науки или в спорте, чтобы соответственно получать стипендии и в том числе стипендии. Стипендия дает определенные возможности для резюме и соответственно для более быстрого продвижения. Самое главное, что качество, которое должно обладать выпускники желание работать. Желание показать свое знание на мой взгляд это самое определяющее, что постольку поскольку мы обучаем пять с половиной лет за это время выпускники, что называется напечатанные знаниями полные карманы. Другое дело надо уметь применить знания и соответственно быть готовым к тому чтобы продолжать учиться.

Интервьюер: Часто ли к вам обращаются выпускники для содействия в трудоустройстве?

Информант: Дело в том, что я делаю все, чтобы ко мне обращались, начиная со студенческой скамьи не только ученики. Я провожу все мероприятия программы для того чтобы как можно быстрее задумались студенты о том, чем они будут заниматься после того как получили диплом. Поэтому после каждого мероприятия, студенты, которые задают вопросы после распределения выпускников я создаю визитная карточка. всем желающим выпускникам если им понравится место трудоустройства, я пытаюсь помочь в трудоустройстве.

Интервьюер: Но те, кто, например, по распределению попал ниже среднего уровня успеваемости приходят ли они обращаться к Вам?

Информант: Безусловно. Даже если это произойдет через год после начала обучения. На мой взгляд ничего страшного в этом нет. Пока человек владеет компетенцией, пока он может работать в соответствующем месте, где можно трудоустроиться возможности для этого есть. Эти заявки не обоснованы остаются. Соответственно ничего не мешает принять заявку прошлогодних студентов

Интервьюер: Но кто по вашему мнению оказывает наибольшее влияние на процесс управления трудоустройством молодых специалистов?

Информант: С этой точки зрения у университета своя политика. А ведь у нее своя политика. Значит первое мы по отзывам студентов будем считать объективно наши студенты являемся ведущими всегда входим в тройку лучших технических вузов российской федерации. Поэтому нам очень важно кто будет распределяться. И я всегда говорю, что в зависимости от того будете ли вы брать свободный диплом или поедете по нашему распределению. Нам очень важно чтобы вы нашли себя и трудоустроить. Эту политику мы проводим через выпускающий кафедры начиная с преподавателей. Мы стараемся внушить, что наши выпускники самые лучшие что это называется товар с пометкой высшего качества. И действительно в дипломе вы найдете диплом Москвы. И при этом очень важно чтобы люди чувствовали эту поддержку. Возможно все это дает в конце концов такую возможность реализоваться. Тем, кто хочет это делать. Многие просто получают диплом, а есть люди, которые получают диплом для того чтобы просто продолжить образование на этой стадии интереса или скажем после бакалавриата пойти в магистратуры или вообще получить специальность что тоже в общем требует уважения и считаю нормальным направлением для занятости.

Интервьюер: Каковы по вашему мнению ожидания молодых специалистов от их будущего трудоустройства?

Информант: В принципе мы понимаем, что за всем этим очень жестко следят, что никогда не допустят людей, которые не разбираются в своей специальности. Вот так вот с первого курса по скажем

четвертый или пятый может измениться мнение про радиацию на противоположную. И очень важно, что мнение меняется у людей, которые учатся на отлично, которые пришли сюда, чтобы получить знания. Ожидания выпускников меняются. Одно дело ожидания на первом курсе другое дело на втором. Не скрою что мы начинаем работать мы с третьего курса с учетом того, что мы шесть с половиной лет в течение этого времени хватает с третьего курса. И вот эти дни карьеры и программы всевозможные, экскурсии. Экскурсии — это большое дело. Если вам интересно, мы водим на экскурсию на новосибирский завод химии концентрата. Химики проводят целый день в этом цеху экскурсию. Экскурсии помогают молодым специалистам оценить, где они будут работать, но появляется такая проблема как завышенные ожидания у студентов. Проблема безусловно есть, но одна из задач, чтобы эти завышенные ожидания удалось превратить вот в ступеньки развития, чтобы человек смог потом себя реализовать. Потому что я повторяю, можно найти себя скажем в обслуживающем персонале атомной станции, а можно распределиться на ***, где соответственно ты покажешь все на что ты способен. В том числе все свои научные накопления, которые получены во время обучения.

Есть люди, которые недовольны распределением, но тут история такая, ведь невозможно понять какой коллектив. Даже на одном предприятии таких коллективов существует десятки. Предприятия большие поэтому на мой взгляд ничего страшного, если одно работник переходит на другое предприятие. Это даже приветствуется большинством госкорпорации.

Интервью 4

Полуформализованное интервью с работодателем
Начало интервью 18 часов 28 минут;
Окончание 19 часов 10 минут
Дата проведения интервью «10» января 2019 года

Интервьюер: Как Вы оцениваете существующую на сегодняшний день ситуацию на рынке труда?

Информант: Честно? Не знаю. Мы на рынок труда не выходим и никого оттуда не берем. Мы набираем людей либо по рекомендациям, либо тех, кто к нам напрямую приходит (их, кстати, не так много), либо вот как наших технических специалистов. Мы же всех набрали с конкурсов. То есть были профессиональные конкурсы, и мы их оттуда забирали. На самом деле ребята интересные, многие очень талантливые. Единственное - некоторые к нам хотят прийти просто, потому что это крутое место, и они не знают, что для этого надо очень многое уметь. Как-бы некоторые реально по наивности надеются, что возьмут всех. Естественно так не бывает. Но поэтому действительно хорошо, что ребят на самом деле немного. Ну, такое... Но мы стараемся отбирать лучших.

Интервьюер: А у вас был ли опыт, когда Вам бы приходилось сталкиваться с условиями рыночной экономики?

Информант: Нет, мы с таким не сталкивались ни разу.

Интервьюер: Как Вы считаете, имеет ли место быть проблема трудоустройства молодых специалистов?

Информант: Ну, мне кажется, проблема с точки зрения трудоустройства есть у всех, но в большей степени у гуманитариев, потому что специализация все-таки достаточно сложная и она не такая конкретная, как у технических специалистов. Потому что у технических специалистов есть четко очерченные навыки: они умеют программировать, они, допустим, владеют навыками мат. моделирования, она там разбираются в таких-то программах, и они умеют то-то, то-то и то-то. С гуманитариями такого нету, потому что их продукт, гуманитарных специальностей, достаточно очень абстрактный. Если мы торгуем, мы же, по сути, торгуем мозгом, аналитическими навыками, недели там какими-то практическими умениями в первую очередь, вот как программисты. Поэтому наш и продукт очень сложен и не понятен, и навыки, которыми мы владеем, не всем четко ясны. И... ну по опыту... даже не по опыту, а больше как понаслышке, когда идет речь, допустим, на одну какую-то должность между гуманитарием и технарем - всегда возьмут технаря, вот. Потому что с ним знают, что делать, как ему поставить задачу. Хотя это тоже бывает достаточно сложно. Для гуманитариев... Ну, я просто не знаю, куда их берут на самом-то деле... по крайней мере, те, которые вот филологи и так далее... я знаю, что у них действительно проблемы с работой, потому что это чаще всего какие-нибудь преподаватели, это переводчики. Но их по сути итак много и работы для них на самом деле не очень много, мне кажется, на рынке труда. По крайней мере, вот допустим, я периодически НН мониторю, ну там самой интересно посмотреть, что там есть, кого берут, что сейчас происходит, какие

навыки нужны. Ну вот, и я периодически вижу, что очень много либо для людей без опыта - это простая какая-то работа типа администратора, помощника, либо это те, кто уже со сложными аналитическими и техническими навыками в анализе данных, в программировании, в обслуживании. А простой работы - нету ее именно для гуманитарных. Но вот это проблема. Ну и часто проблема ещё, по-моему, есть в завышенных ожиданиях у студентов, что они только вышли "все, у нас есть диплом, я там крутой и меня щас с руками оторвут" и они не понимают, что такого на самом то деле не будет прям сразу. Даже у нас, когда мы кого-то хотим взять, человека... вот допустим, у меня недавно была ситуация - мы хотели девушку взять, но она сразу поставила условие по заработной плате. Естественно, первый вопрос возникает, что человек считает достойным, и как-бы соотнося эту зарплату с его навыками, которую он про себя пишет, мы понимаем, что у человека, скорее всего, завышенные ожидания. И как бы зная сферу, в которую он идет, ожидать вот такое? Ну, это немножко такой... складывается впечатление, что человек не очень знает, куда он идет, либо на что-то надеется. Надежда, что его все, сразу возьмут и сразу он такой молодец, там быстро все. Ну, такого не бывает, по крайней мере, в нашей сфере точно.

Интервьюер: Есть ли в вашей организации какая-то определённая кадровая политика и в чем она заключается? (было пояснение)

Информант: У нас два основных направления - часть технических специалистов - это наш IT отдел, собственно, это ребята, которые имеют навыки программирования хоть какого-то; это ребята, которые знают немного математики, хотя с этим щас сложно. В первую очередь - это анализ данных, то есть это все, что касается анализа данных - это технические спецы. И вторая часть - аналитическая. С техническими специальностями все предельно просто - мы их забираем со специализированных конкурсов, которые нацелены на эти навыки. Мы туда приходим и оттуда их забираем. Ну и часть ребят, которые приходят - это либо сперва волонтеры. С аналитиками все сложнее, потому что их продукт - это что-то неясное, у многих есть он, но непонятно чего ждать, какой навык должен быть. Сейчас мы всем говорим, что все должны уметь интерпретировать данные, во-первых, а во-вторых, ну вот мы сейчас будем еще обучать новым видам анализа. Но аналитиков мы чаще берем именно по знакомству. Ну вот. И некоторые - это ребята, рекомендованные нашими сотрудниками. То есть у нас очень многие появляются именно по знакомству, но у нас, если человек нам не нравится - мы очень легко с ним прощаемся. То есть мы сначала с ним разговариваем, естественно, типа, почему ты плохо работаешь, а потом мы уже делаем какие-то выводы и увольняем, объясняя человеку причину. Расставляем мы на задачи, ну... частично по навыкам. Тех спецы чисто по навыкам, а аналитиков у нас немного, поэтому везде, где надо, мы расставляем. Сейчас как раз-таки будет формировать политику, что мы попытаемся посмотреть на навыки и склонности людей, и в соответствии с этим, аналитиков как раз-таки расставить по задачам. Но пока действительно, так как их мало, а задач очень много, то выходит, что у нас все на одни задачи идут все и всюду, и нагрузка из-за этого большая. Ну вот. Ну и людей... мы потом повышаем зарплату и так далее именно в зависимости от того, во-первых, сколько человек делает, а во-вторых, как качественно он это делает и готов ли он развиваться. Ну вот.

Интервьюер: А вы на работу приглашаете только студентов или выпускников?

Информант: Ну, во-первых, мы берем только людей с этого университета. Почему? Потому что с ними проще наладить контакт. Потому что это, ну грубо говоря, все свои. К нам пытались люди прийти с других университетов, ну как-то не срослось. Ну и как-то мы берем студентов почему? Потому что они хотят обучаться, они готовы работать чуть ли не за еду, извините. И у них видно именно стремление. Людей не студенческой среды... у нас есть пара человек таких - это тот, кто с основания, а других мы берем не как внутренних сотрудников, а больше как консультантов. Но со многими внешними у нас не срослось почему-то. Вероятно, потому, что у них есть очень много занятости кроме нас. То есть они сюда идут, потому что им типа это интересно, но они не понимают, что на интересе все не заканчивается, что надо еще что-то делать. А время и желание что-то делать есть в первую очередь у студентов. Ну и они как-то менее на зациклены на себе, на каком-то... на чем-то материальном и так далее. И поэтому у них нет гиперсамооценки и они очень легко относятся к работе, они стараются при этом. У нас такие остаются как раз-таки.

Интервьюер: Как бы Вы оценили качество их работы?

Информант: Хорошее на самом деле. Мы практически всеми, кто у нас работает, мы очень довольны. То есть это люди, которые показали себя даже в сложные моменты как хорошие и качественные работники. У нас есть пара человек, которыми мы на данный момент недовольны, и мы будем с ними сначала разговаривать. Ну вот... это ребята, которые... ну мы не знаем, что там происходит, просто бывает так, что в одни моменты они работают хорошо, а вот тут в последнее время они как-то подсдают. Ну, это надо разбираться почему. Но так мы всеми довольны. Я бы не сказала

такого, чтоб у нас плохо кто-то работает. Естественно бывают ошибки, их бывает много, но надо всегда понимать, что без ошибок в работе в жизни не бывает, и на ошибках мы учимся. Естественно идеально сходу мы не ждем, мы это все понимаем. Важно, чтобы человек понимал, где он ошибся, хотел исправлять и реально исправлял.

Интервьюер: В чем молодые специалисты испытывают еще трудности?

Информант: Ну, как-то на самом деле... ну не знаю насколько это их сложность, скорее общая наша, что у нас плохо пока налажена коммуникация между людьми. То есть наши тех спецы работают отдельно, они там все друг друга знают, и друг с другом общаются. А аналитики наших тех спецов практически не знают, как и наши тех спецы аналитиков. И здесь такая проблема, что все завязано на руководстве, и сейчас надо выводить на прямое взаимодействие и это очень сложно. Так что зачастую тех спецы не понимают языка аналитиков и не знают, что от них вообще требуется. И наоборот, тогда тех спец пытается даже просто элементарно обратиться с каким-то вопросом, его не понимают, и приходится постоянно налаживать коммуникацию. Это очень сложный процесс, потому что они могут пообщаться просто о жизни и то, они практически не знакомы. Ну, вот как-то так сложилось. Мы пытались наладить и всех их свести вместе. И что только не делали, но что-то тяжело пока идет это все из года в год.

Интервьюер: Есть ли в Вашей организации место для молодых специалистов?

Информант: Нет, сейчас места нет. У нас на данный момент, как мы считаем, штат наш укомплектован. Потому что задач у нас действительно очень много, но тех отдел у нас точно укомплектован. Есть, конечно, одна должность, но на нее мы будем искать уже какого-то ... не знаю, как будем искать, но будем пытаться. Ну вот... Так у нас ну вот аналитиков нам не хватает, потому что задач очень много. Но там надо понимать, что мы всех забрать не можем. К нам вот идут, и мы всем объясняем ситуацию, что всех мы взять вот напрямую не можем. Нам надо на многое смотреть: на свой бюджет, на человека. Ну, опять же наша практика отбора через волонтерство у нас еще живая. То есть человек приходит буквально ни за что, за идею работать. Мы посмотрим и потом мы готовы даже оплатить то, что он отработал. Ну вот. Ну и ... сейчас все-таки у нас идет упор на то, что очень большой пласт работы технический, он гораздо более сложный, чем аналитический, оказывается. Ну вот, и часть работы даже направлено на то, чтобы разгрузить тех спецов. Соответственно работы будет поменьше, хотя у них там свои задачи. И новых людей нам действительно сейчас не очень надо, разве что можно не выпускников, а уже готовых специалистов, у которых есть навык. А для студентов... если захотят, если придут - мы рассмотрим возможность их включения в работу, но прям такого, чтобы давать им готовые задачи - у нас пока такого нету.

Интервьюер: Как бы вы оценили качество профессиональной подготовки сотрудников, которые уже какое-то время у вас работают и молодых специалистов?

Информант: За всех я говорить не могу. Те, которые приходят к нам... ну по опыту, у меня есть ощущение, что образование сейчас ради корочки. Потому что даже те ребята, которые приходят к нам - они умеют гораздо больше, чем им может дать университет. У нас действительно, практически все приходят какими-то готовыми, что доучивать их не приходится, либо они сами доучиваются по ходу. С этой точки зрения, у них очень на очень высоком уровне подготовка. Но надо понимать, что по нашим ощущениям - это не заслуга университета, потому что университет... наш все-таки классический, здесь преподаватели еще достаточно возрастные, которые не всегда специалисты в новых технологиях и соответственно дать их они не могут. А у нас все-таки очень специфическая работа и очень специфическое направление, где надо постоянно как раз-таки и следить за технологиями, и следить за их развитием, за новыми какими-то веяниями и постоянно этому обучаться. У нас даже сейчас пару человек отчислились и перешли на заочку, потому что они понимают, что получать образование в университете - это реально только корочка, иначе это пустая трата времени. И лучше они сосредоточатся на выполнении каких-то практических задач, где они получат и больше опыта, и больше знаний, чем вот на том, что пока им может дать университет опять же. Ну, вот аналитики, ну подготовка у них хорошая, хотя я как-бы сказала, что немножко не хватает все-таки. Потому аналитик, по крайней мере, в нашей сфере, это человек универсальный практически. Этот тот, который не будет только в своей сфере специализироваться, а во многих сферах и еще понимать тех основу работы. Потому что опять же особенность коммуникации такова, что они должны уметь переводить один язык на другой. Вот этого пока не хватает. Мы надеемся просто на то, что опыт работы в нашей организации и личное упорство каждого как-то сработает и люди подтянуться. Но университет опять же этому не учит. Он все-таки больше классический и технологии... Некоторые преподаватели даже сами не понимают те методы и технологии, которые они преподают. А чему тогда учить студентов? Потому что студенты должны всегда успевать за тем, что развивается. А как-бы фишка в

том, что... и проблема в том, что то, какими сейчас придут студенты - они могут действительно оказаться не готовы, потому что чего-то они не делали. И о чем тогда говорить? Реально приходится брать людей и переучать. Хорошо, что у нас политика такая, что мы реально готовы научить, только просто "берите, делайте, хотите", а у многих такого не будет. В некоторых организациях нет времени на обучение, у них просто - крутитесь, как хотите. Это с какой-то стороны возможно и правильная позиция, но вот я в нее не верю. Потому что, когда ты говоришь человеку "крутись, как хочешь, только сделай", он либо сделает плохо, либо не сделает ничего вообще. Потому что человеку надо хотя бы дать инструмент. университет, к сожалению, во многих случаях даже инструмент не дает. Ну, вот он просто обозначает путь для развития, но надо еще же знать, как развиваться, что и куда смотреть.

Интервьюер: Есть ли разница между теми, кто, скажем, лет 5 назад учился и нынешними выпускниками в плане профессиональной подготовки?

Информант: Я бы не сказала. У меня ощущение, что... Хотя нет, мне немножко кажется, что Щас люди пошли похуже, чем тогда. Ну, я не знаю, я не могу утверждать на самом деле, но по опыту, по крайней мере, у меня есть ощущение, что щас люди... даже не так. Это сложно очень сказать, потому что где-то сильнее, а где-то слабее. Потому что раньше, если рассмотреть с точки зрения самого процесса, раньше процесс передачи знаний был не так бюрократизирован, и было меньше сложностей, я бы так сказала. И преподаватели могли дать нормальные знания хоть как-то. И тогда меньший упор шел на студента, как на самообразовывающегося, а упор был на преподавателя. Преподаватель что-то давал. И соответственно у человека не было навыков самообучаться, но были хорошие знания, которые дал преподаватель. Сейчас все наоборот. Преподаватель почти ничего дать не может и у человека, который щас выходит, у него больше навык к самообразованию появляется, и он может сам самообучаться с этой точки зрения. Ну а так... я даже за себя могу сказать, что мне университет дал не очень много. Он мне что-то дал, но я как-бы вижу, что мне очень много дало и другое мое образование как-бы. По-честному, даже немного больше, чем мне дал университет. И как бы я не знаю даже как оценивать. Что-то конечно университет дает, просто я пока этого не ощутила на себе, хотя я многое помню и знаю, и за это благодарна ему.

Интервьюер: Обращаете ли вы внимание при отборе сотрудников на наличие опыта работы?

Информант: Нет... Вот опыт работы как стаж - мы на него не смотрим, мы смотрим исключительно на навыки. Но когда мы будем, допустим, сейчас набирать экспертов и для них уже мы будем требовать, чтобы мы понимали, что человек качественно выполнит работу. А так опыт работы для нас не очень значим. Это просто сейчас смотря, какая сфера. Для эксперта важно, чтобы человек был реализован. А вот когда мы набираем тех спецом и так далее, там опыт как раз не важен, потому что они доучиваются. Нам важно, что он уже умеет и хочет научиться чему-то. То есть только так.

Интервьюер: Если бы у вас стоял выбор между человеком с опытом работы и молодым специалистом с одинаковым уровнем навыков, кого бы вы выбрали?

Информант: Да я не знаю. Там много факторов может быть сложится. Ну, наверное, в таком случае возможно опыт бы сыграл свою роль, потому что человек значит, такие задачи уже решал и может что-то сделать. Ну, там, скорее всего роль сыграет стремление человека. Там если захочет, если стремление будет, то есть он готов работать, развиваться дальше, то мы возьмем вот этого человека, скорее всего.

Интервьюер: Какими характеристиками должен обладать современный молодой специалист?

Информант: Ну, я бы здесь сказала бы просто... Традиционно это, наверное, целеустремленность. Причем тут фишка не только в том, что человек хочет. Он, во-первых, должен знать цель, он должен хотеть это делать. Мы любим людей, которые должны гореть своим делом, гореть тем, чем он занимается. И он обязательно должен туда стремиться, и что-то для этого делать и у нас, допустим... к нам как-то один мальчик пришел, сказала, что типа... Мы у него как-то спросили, почему он ничего не делает, а он ответил "А нам же нечего делать". И приходят, и говорят: "Дайте нам работу, мы хотим работать. У нас всегда... мы на них смотрим, но всегда странно, как может быть так, что у человека нет работы. То есть это люди, которые всегда знают, что им делать. Они необязательно должны знать, как делать, они должны хотеть найти, как это делать. Но самое важное для нас - это, во-первых, как раз-таки желание достигать и ставить целей, и, во-вторых, желание постоянно обучаться и совершенствоваться. Ну и для нас очень важна ответственность в первую очередь, за продукт своей работы. То есть он должен быть ответственным за свой продукт и всегда знать, что делать. Ну у нас это, в первую очередь, потому что всему остальному научить можно, а горбатого, извините, только могила исправит. Если ему ничего не надо, если он пришел просто, чтобы там, извините, деньги получать. Ну, у нас были такие и они долго не задерживаются, потому что они как раз-таки с завышенными ожиданиями чаще всего и такие люди - это очень часто те, которым просто надо, чтобы

деньги откуда-то там падали с неба и все. И это люди, которые там именно ждут, что им будут платить, но при этом... точнее не так. Они априори уверены, что им все должны, но делать для этого они ничего н е хотят. Мы таких не любим. И у любого специалиста, это не только у нас, но и в любой сфере, должна быть именно целеустремленность и желание обучаться, потому что без этого, в любой сфере, по-моему, никак. Если ты не хочешь развиваться, если ты не будешь этого делать, то ты просто элементарно застрянешь там, где ты есть. И соответственно мир все-таки развивается, технологии развиваются, и постоянно появляется что-то новое и человек должен быть способен анализировать эти тренды и как раз-таки успевать за ними. Потому что от этого зависит, ну, во-первых, он сам от этого зависит и его успешность, и другое место работы тоже от этого зависит. И там как раз-таки очень важна инициативность человека. То есть если он сидит и ждет как манны небесной, что мы придем и скажем вот тебе работа, ну... а потом он при этом что-то ждет... ну это странные очень люди, для нас по крайне мере. Еще есть фишка такая, что... сложно это объяснить, но в общем, когда человек вот так сидит и ждет, когда же ему дадут работу, ответственность с него как будто по факту снимается. И работник вроде он, но он будет до конца говорить, то ему не дают денег, потому что ему не дают работу. А когда встает вопрос о том, что ты сделал для того, чтобы тебе дали работу: пришел ли ты, спросил ли ты, либо может ты сам проявил свою инициативу, может ты сам что-то захотел или чему-то научился, или узнал - нам всегда интересны такие инициативные люди.

Интервьюер: Слышали ли вы о центрах содействия трудоустройству при университетах?

Информант: Конечно, слышали, но мы ими не пользуемся. Мы не знаем, что они делают особо.

Интервьюер: А есть какое-то представление об их деятельности?

Информант: Честно говоря, нет, потому что я еще даже когда училась, я помню про этот несчастный центр. Я помню, что у них какие-то вакансии, кажется, появляются, и все. Это все, что я о них знаю на самом то деле. Потому что я, когда училась, мы хотели, мы искали работу, но мы их как источник работы не рассматривали особо. Нам никогда не было понятно, что они вообще делают, потому что про них не слышно. Я помню, что у них была какая-то тема с... не помню, как называется... что-то типа "интеллектуальная элита ТГУ", когда краснодипломников отбирали и на сайт. Я не знаю их это или нет, но шли слухи, что с ними это как-то связано. Но что они делают, действительно, я не знаю. Я могу предположить, что туда приходят студенты, говорят: "Хочу работать, найдите мне работу", но я такого никогда не видела.

Интервьюер: Чтобы быть конкурентоспособным в вашей организации, что для этого должны делать студенты, молодые специалисты, университеты и центры содействия трудоустройству? Какие меры необходимо предпринимать?

Информант: Сложный вопрос на самом деле, что должны делать университеты... Мы когда-то поняли, что этого ждать бесполезно, поэтому мы сами обучаем сотрудников. Конечно, нам бы хотелось бы, чтобы университет сам стал инициатором подготовки для нас хороших ребят, но мы здравомыслящие люди. Мы понимаем, что этого ждать нельзя. Поэтому по моей логике те люди, которые хотят к нам идти или знают, что есть такая сфера, чтобы они ей интересовались и развивались. Конечно, хотелось бы, чтобы университет, но он же понятно делает... следит за трендами. Но здесь очень сложно сказать, потому что очень хочется спросить: "А кто есть университет?". Если учесть, что университет это мы, ну мы сделаем все, что можем для того, чтобы готовить для себя людей. От кого это ждать - не очень понятно. А мы еще и междисциплинарные все-таки, поэтому ждать от технических специальностей, что они для нас подготовят идеальных - нельзя, потому что их все-таки создавали под конкретные направления. Но что-то делают, что могут они делают. С точки зрения аналитиков - ну тоже, там тоже делают все, что могут. Хотелось бы, на самом деле, больше, чтобы они понимали, что действительно мир меняется и сейчас уже навыки нужны не те, что прежде. Например, надо обучать не только методам, но еще и именно анализу, этого не хватало всю жизнь. И хочется, чтобы студенты, которые к нам приходят, и в принципе специалисты, они понимали, как их бэкграунд будет работать на то, что они сейчас будут делать, просто, как это связать. У многих сейчас просто этого нет, и им этого не хватает. И у них есть куча в результате навыков, которые как применить их они не знают. И соответственно они придут потом просто чистыми листами, потому что они в свой навык не верят, который им дают, они ему как следует, не учатся естественно. И здесь хотелось бы, чтобы университет больше повышал именно мотивацию к учебе и объяснял студентам, зачем они что-то учат. Не просто в стиле "Когда-нибудь это пригодится - учите", а, чтобы именно как-бы давал перспективу студентам: а где им что-то понадобится. И давал им какой-то разворот их возможностей, куда они могут с этим идти. В том числе и для нас они могли бы просто ну элементарно разворачивать и нас среди этих возможностей, а в итоге мы сами просто ходим и представляем себя. Либо люди просто каким-то магическим... ну через снежный ком про нас узнают чаще всего. Потому что мы как-бы... по факту про

нас не очень-то и слышат. Соответственно студенты не знают про нас; они не знают, что мы можем; они не знают, зачем к нам идти. И все, кто к нам приходит по факту - это люди, которых мы практически реально целевым способом забираем, потому что про нас не знают.

Интервьюер: А надо ли что-то делать центрам содействия трудоустройству?

Информант: Грубо, наверное, но я бы сказала, что нет. Я не вижу в них смысла. Ну, реально, это грубо, наверное, так говорить, но это правда. Я не знаю, что они делают, и я не могу им посоветовать что-то или сказать, что хорошо бы было. То есть такое здесь... Может все реально закончится функцией пиара, но я думаю - это не их задача возможно. Поэтому так сказать мне очень сложно, что от них надо ждать то...

Интервьюер: Что, по вашему мнению, оказывает влияние на процесс управления трудоустройством молодых специалистов?

Информант: Здесь мне кажется с двух сторон. С одной стороны, идеально было бы, если бы университет действительно направлял куда-то, потому что во многом это снимает проблему самоопределения и самореализации студента. Потому что ну вот как я даже помню: заканчиваешь университет и не понятно, а куда тебе идти? А как тебе искать место работы? А что нужно? А что важно? И хорошо бы, если бы университет..., наверное, это и делает центр содействия трудоустройству выпускников, но, если пусть бы может он делал активнее. Действительно, он бы направлял куда-то. Хотя бы на первое время или хотя бы была практика действительно более управляемая. Хотелось бы действительно, чтобы университет давал возможность студентам. Потому что ну... один из важнейших критериев университета, насколько я знаю - это доля трудоустроенных. Но что для этого делает университет на самом то дела почти что неизвестно по факту то. Потому что я действительно не помню, чтобы университет для этого делал, кроме того, что кричал какие хорошие у нас выпускники. Ну вот. Потому что очень большое количество действительно они выходят и не знают куда идти и это большая проблема. И с одной стороны это наставничество такое. С другой стороны, как я сказала, очень было бы хорошо, если бы... ну тот же самый университет, я не знаю в какой роли, то ли это будет отдел сотрудничества, центр занятости или сами кафедры, или кто именно разворачивали перед студентами возможности куда идти. Потому что ни опять же не знают, куда им идти. Необязательно просто, не знаю, вот газпром - иди туда, мы договорились. А хотя бы показывали возможность приложения своей специальности. Потому что студенты не знают куда идти, они не знают, что для этого надо и нужно ли будет доучиваться и большую часть времени в результате люди больше именно ищут, куда им идти, а что им надо. Наверное, самая большая роль университета, мне кажется, с точки зрения важности и трудоустройства. не просто дать человеку работу и шанс ее получить, а дать именно пространство для самоопределения, поспособствовать ему. И тогда мне кажется, проблем бы было гораздо меньше с нетрудоустроенными.

Интервьюер: Почему, по вашему мнению, университет этого не делает?

Информант: Ну, на самом деле у меня есть ощущение, что ему это не надо.

Интервьюер: Как Вы считаете, кто должен быть ответственен за трудоустройство молодых специалистов?

Информант: С одной стороны, проблемы утопающего - это дело рук самого утопающего. С другой стороны, со всех сторон должно быть. Трудоустройство - это вещь системная, потому что она влияет на все. С одной стороны, как бы мы понимаем, что в первую очередь это важно для самого выпускника, для самого обучающегося, потому что, грубо говоря, ему на что-то надо жить. для университета - это, в первую очередь, подтверждение его статуса и все-таки это его базовая функция - не только дать компетенции, но и обеспечить его конкурентоспособность на рынке. То есть, здесь вот какая роль и выпускника, и университета. Но и важна очень роль государства, почему? Потому что, если не будет достойных кадров или если даже эти кадры будут как-бы, но их некуда будет пристроить... ну вот как сейчас проблема с безработицей. Почему безработица - это плохо? Потому что уровень жизни населения падает. Потому что потребности отрасли на самом деле не могут в полной мере быть обеспечены, потому что некем. Там и конечно денег нету, чтобы это обеспечить, но еще и некому. Поэтому с одной стороны можно говорить, что кадры не соответствуют, а с другой стороны, мне всегда, когда это слышится, хочется сказать: "А вы функциональное место для человека создали?". потому что все кричат, что рук не хватает. А для чего рук не хватает? Вот. И безработица на уровне страны очень сказывается именно потому, что много мест простаивается, но при этом очень много людей, которые не знают куда приложиться и просто по сути живут на соц. обеспечении. И было бы допустим гораздо полезнее человеку дать работу, там пусть ему, грубо говоря, платят, а вот эти деньги, которые уходят на безработных, они бы могли на что-то другое пойти - на какое-то социальное обеспечение, на способствование тому, чтобы их брали, на способствование образованию. То есть вот

такое перераспределение. Вот. И в принципе действительно мне кажется да, со всех сторон надо на это смотреть, потому что заинтересованные стороны - они везде. Другое дело, кто готов для этого что-то сделать. Государство как-то ну... Ну, я не знаю, как там, может действительно отдел содействия трудоустройству работает хорошо. Но как я знаю, сейчас практика идет на уровне типа "мы вот выдали тебе кучу листочков - иди и ходи". А человек, нацеленный на то, что он может не работать и получать еще соц. обеспечение... Сейчас же есть политика: тебе пришло 3 или 5 отказов, значит ты получишь соц. пособие. И людей сейчас нынче мотивирует чаще всего больше соц. пособие, чем возможность работы. И, то есть надо еще и работать над тем, чтобы повышение престижа работы было. Ну, то есть здесь такое. А это как раз роль и работодателя, и государства. Ну вот.

Интервьюер: Как Вы считаете, каковы ожидания молодых специалистов от трудоустройства и от работодателей?

Информант: Ну, здесь очень сложно. Первое - это ожидание достойной зарплаты, скорее всего. Это мне прям, кажется, самое такое первое. Во-вторых - это возможность самореализации для них. То есть, чтобы работа была не как бельмо, а как-то место, где им будет интересно и полезно. Ну и карьерный рост собственно очень важен для них. Причем не столько с точки зрения финансов, а с точки зрения именно самореализации. Потому что сейчас у нас культура построена на культуре работы в удовольствие, вот это все хобби монетизируйте. И сейчас, действительно, по-моему, три как раз-таки - это заплата, самореализация и собственно карьера. Да, вот эти три в основном. Это, по-моему, база, что сейчас требуется. Самое важное причем, что из этого - я даже не знаю. С одной стороны, зарплата, с другой стороны, самореализация и возможность делать то, что им нравится и хочется. То есть вот это. Хотя с другой стороны, учитывая современную экономическую ситуацию, у меня такое ощущение, что сейчас выпускники и студенты ищут работу "хоть что-нибудь", потому что выживать надо всем. И сейчас можно еще этот тренд идет, что хоть куда-нибудь. И здесь как раз-таки такая проблема, что с одной стороны, хотя куда-нибудь, потому что им надо выжить, а с другой стороны, ни хоть куда-нибудь, но, чтобы можно было самореализоваться. Поэтому это сама страшная болезнь на данный момент, что все мечутся и непонятно куда.

Интервью 5
Полуформализованное интервью с работодателем
Начало интервью 20 часов 04 минут;
Окончание 20 часов 34 минут
Дата проведения интервью «10» мая 2019 года

Интервьюер: Как бы вы вообще оценили на сегодняшний день ситуацию на рынке труда со стороны соискателей и вообще со стороны работодателей со стороны соискателей?

Информант: Со стороны соискателей мне, наверное, сложно оценивать ситуацию потому что я на этой позиции не была уже три года, но насколько мне известно рынок Томска конкретно могу сказать, что есть позиции интересные и высокооплачиваемые. Он не богат, если говорить со стороны работодателя то, наверное, несмотря на то, что Томск город студенческий на кадры, обладающие необходимыми компетенцией для выполнения той линии работы он там тоже не блещет кадрами.

Интервьюер: Как вы считаете имеет ли место быть проблема трудоустройства молодых специалистов?

Информант: Но я предполагаю, что проблема такая была всегда. Потому что работодателям интересны люди с опытом, а студентам только окончивший университет приобрести негде. Это проблема конечно существует. А как собственно студенту можно приобрести опыт необходимый для работы? Это же все зависит от того, например, какой специальности обучается человек. Чем он планирует заниматься, с какими-то техническими специалистами есть мои умные знакомые и из тех времен, когда мы учились не все трудоустроены именно технари. Что касается гуманитарных профилей на самом деле на мой взгляд сложно. Во время обучения в университете устроиться куда-нибудь горько вообще прийти и начинать с азов с каких-то линейных позиций с тем что тут можно развиваться и расти и эффективным сотрудникам предлагают все возможности. У нас в Томске поэтому начав работать в ресторане официантом пока ты учишься в университете он можно будет уже по окончании университета развиваться дальше без менеджеров, управляющих и так далее.

Интервьюер: В вашей организации есть какая-то определенная кадровая политика и в чем она заключается?

Информант: Конкретнее можете.

Интервьюер: Но вот какие кадровые потребности актуальны? На какие позиции набирают и по каким критериям отбирают сотрудников, то есть какие качества компетенции важны?

Информант: Ну смотрите. Вы знаете, я не помню какие компетенции конкретно, я к сожалению, рассказывать не могу, потому что это, ну грубо говоря, коммерческая тайна. Мы ищем на позиции так же менеджеров, директоров, сотрудников бухгалтерии, сотрудников маркетингового отдела, административно-хозяйственной части открыли. У нас видите не только Томск, но и по всей России осуществляется. Приглашать на эти должности молодых специалистов зависит от опыта, то есть определенный он должен быть на пример на руководящих позициях от управления персоналом. Если мы говорим о менеджера или директора. Поэтому естественно людей без такого опыта мы рассматривать не готовы.

Интервьюер: А вот среди ваших сотрудников есть ли молодые специалисты кто, например, с опытом, но недавно закончил университет?

Информант: Недавно. Когда предположим год два, вот такой промежуток речь об управляющей компании, наверное, да. У нас есть молодые маркетологи, есть в колл-центрах молодые сотрудники. Также молодые такие специалисты у нас есть в отделе допустим маркетинга. Люди, которые не так давно закончили университет и практически не имели какого-то опыта работы.

Интервьюер: Как бы вы оценили качество их работы, то есть они испытывают трудности, а что наоборот легко дается?

Информант: В чем есть трудности я вам не подскажу что легко им дается тоже потому что они и руководитель этих отделов и адаптации сотрудников я также не занимаюсь наших компаний поэтому эти тенденции не отслеживаю. Но эти люди работают и насколько я знаю работают достаточно успешно или сотрудниками их руководители довольны. Я думаю, что у них есть проблемы или проблемы которых допустим нет у людей, у которых есть опыт.

Интервьюер: А вот, например, на ваши вакансии маркетолог, менеджера вы набираете? Людей, у которых специализированное образование или все-таки опыт и образование не важен?

Информант: Что касается менеджеров директоров, то по наличию специального образования мы их не отбираем. Это не принципиально.Что касается каких-то узких направленности что допустим бухгалтер или маркетолог там естественно должно быть образование. без этого никуда. То есть управляющий важен в первую очередь - опыт, а уже какие-то такие узко специализированное образование конечно.

Интервьюер: Есть ли в вашей организации место для нынешних выпускников университетов?

Информант: Если говорить о Томске, то места у нас уже все заняты.

Интервьюер: Как бы вы оценили качество профессиональной подготовки своих сотрудников и, например, молодых специалистов, которые к Вам пришли. Есть ли между ними какая-то разница?

Информант: Те, кто у нас работает они проходят естественно отбор достаточно серьезный. И поэтому те, кто трудоустроены у нас, их качество образования и компетенции вполне устраивают нас в качестве работодателя.

Интервьюер: Есть ли какое-то именно в качестве образования различие? Кто, например, десять лет назад закончил университет и сейчас?

Информант: Ну это опять же зависит от того в каком направлении они работают. Если берется маркетолог, конечно есть различия. Люди, которые не так давно окончили университет продолжают развиваться по этому направлению, потому что маркетинг как сфера она очень динамичная там постоянно появляются новые какие-то тенденции. Важно, чтобы человек был в курсе этого всего. Если говорить об управлении, то, наверное, особых различий не будет.

Интервьюер: Хорошо, вот предположим была бы у вас какая-то свободная позиция и претендовали человек с опытом работы и выпускник университета. Кому бы отдали предпочтение?

Информант: Ну тут сложно сказать, опять же я вам говорю, потому что на каждую позицию существует определенный профиль должности, требования руководителя к сотруднику который он желает видеть. Если руководитель был бы готов рассматривать человека без опыта, но обладающего определенными тенденциями у нас тогда не было бы различий допустим и люди с опытом и люди без образования. Все зависит от того, какие требования у руководителя этого нового отдела потом на руководителя все-таки предпочитают людей с опытом работы. Опять же сложно сказать потому что у нас много направлений деятельности наибольший подбор идет на позиции как раз менеджеров и директоров. Компания не готовы рассматривать людей, которые не имели опыта работы там управленческого именно он не обязательно должен быть там большими если мы говоря о позиции менеджера который работал у года даже наверное и управление персоналом но тем не менее при отсутствии такового вряд ли.

Интервьюер: Какими по вашему мнению характеристиками должен обладать современный молодой специалист, чтобы успешно трудоустроиться?

Информант: Какой сложный вопрос слишком обширный. Я не знаю, например, некоторые указывают что быть способным разрешать конфликты или мотивированным и так далее. какие из таких. Но это же будет зависеть от вакансии, на которую устраивают. Допустим, если рассматривать бухгалтера, наверное, имеет значение насколько он там амбициозный, гибкий, активный и так далее. Если мы говорим о каких-то руководящих позициях, то важно чтобы этот человек имел большое желание развиваться был мотивирован на работу компании и хотел зарабатывать и готов на работе прикладывать усилия. Наверное, все зависит от должности сотрудника.

Интервьюер: А вы слышали о центрах содействия трудоустройству при университетах?

Информант: Нет. если честно ничего не слышала.

Интервьюер: Но готовы ли были бы, например, сотрудничать вообще с университетами и в какой форме?

Информант: Тут сложно вам сказать. Этим вопросом я не занимаюсь в компании, и насколько наша компания готова была к такому сотрудничеству. Я даже не скажу.

Интервьюер: Чтобы быть конкурентоспособным в вашей организации какие меры необходимо предпринимать университетам и центрам содействия трудоустройству для формирования какой-то конкурентоспособности молодых специалистов в условиях рыночной экономики?

Информант: Я видимо не самый полезный для вас человек, потому что могу сказать, потому что повторюсь к конкретному качеству образования мы не привязаны. На высшее образование какое никакое плюс дает соискатели. В принципе они люди грамотные, люди разносторонние. У них достаточно структурированная речь. Они могут выражать свои мысли, доносить свою мысль адекватно. Если говорить о тенденции заметить допустим если сравнивать людей просто с любым высшим образованием и людей со средним специальным, и я не говорю, что это повсеместно, наверное, такая наиболее заметна отличия от, а конкретно каким должен быть образование то, наверное, это вряд ли зависит конкретно от университета это больше зависит от человека. можно пять лет просидеть на парах сдать все еле-еле и выпустить получить диплом о высшем образовании. Но при этом быть достаточно кушнер не раз можно получить высшее образование, но не самая самая популярная не самая востребованная. Но при этом развиваться самостоятельно и посещать какие-то курс тренинги и так далее и быть значительным умным грамотным.

Интервьюер: Но вообще готовы, например, были бы вы сотрудничать с университетом? Это актуально для вашей организации или не актуально?

Информант: В принципе я думаю это возможно. То есть бывают какие-то позиции, на которые требуются молодые сотрудники, которые не требуется какой-то большой работы. В принципе готовы рассматривать без опыта эти позиции, но они открываются не часто, к сожалению, хотя при этом они иногда открываются. и тут я думаю могли бы рассматривать. В какой форме….

Интервьюер: Например, напрямую некоторых выпускников талантливых поставляли или же в каких-то ярмарках вакансий принимали участие или какие-то мероприятия проводить?

Информант: Вы знаете, интересно там допустим ярмарка вакансий. Либо действительно сотрудничать с кафедрами определенными. То есть если они замечают какого-нибудь интересного студента, то допустим они могли бы выступать в университет между работодателем и соответственно студентом. Было бы здорово в университетах иметь информационные доски. Например, было где работодателем размещать открытые позиции в их компаниях и в принципе студенты могли самостоятельно вести диалог с работодателем.

Интервьюер: Вот как вы считаете, что по вашему мнению оказывает влияние на управление процессом трудоустройства молодых специалистов? Кто за него ответственен государство, университет или работодатель, либо сами молодые специалисты?

Информант: Идеально если бы ответственность разделяли все - как студенты, как работодатели, так университет. Я думаю большая доля ответственности ложится именно на студента. Наверное, хотелось бы возможно, чтобы университеты приложили больше участия в жизни своих студентов это, было бы здорово. Я как бывший студент говорю, потому что, например, когда я обучалась культуре какой-то помощи от университета и каких-то предложений в принципе не было не только у меня, а у всех людей, которых я знала, с которыми я общалась у моих групп и так далее.

Интервьюер: Но как вы считаете каковы вообще ожидания молодых специалистов от их трудоустройства и от работодателей?

Информант: Они хотят много денег. Что мы заметили точно, что люди, которые только заканчивают университет у них очень завышенные зарплатные ожидания, что там катастрофически

мало опыта, либо же его вообще нет. Самая разная тенденция заключается в том, что зарплатные запросы у них достаточно весомые. При этом со стороны работодателя это какое-то адекватный профессионализм, но к сожалению, его у молодых специалистов пока нет.

Интервью 6
Полуформализованное интервью с работодателем
Начало интервью 15 часов 25 минут;
Окончание 15 часов 56 минут
Дата проведения интервью «11» мая 2019 года

Интервьюер: Как вы оцениваете существующую на сегодняшний день ситуацию на рынке труда?

Информант: Думаю, что в целом все не так уж и плохо, для тех, кто готов работать. Но это такое мнение со стороны, у нас достаточно небольшой штат, и, как правило, все приходят по рекомендации, конкретным прощупыванием этого рынка и поиском работников мы особо не занимаемся. Да и текучка нулевая практически. Но в целом по своему опыту скажу, что стало лучше, чем лет 5-7 назад, это точно.

Интервьюер: Как вы считаете, имеет ли место быть проблема трудоустройства молодых специалистов?

Информант: Тут первый вопрос непосредственно к качеству этих самых специалистов. Я часто наблюдаю картину, как человек без опыта и каких-то особых навыков хочет сидеть ровно и получать хорошую зарплату. Так не бывает, частный бизнес – это прибыль, это рыночная экономика, сколько принес прибыли – столько тебе и заплатят. Если на обучение потратили больше сил и времени, чем ты принес денег, то и заплатят соответственно. Ну и еще одна проблема молодых специалистов опять же вот в чем: они получают дипломы, тем более в Томске, где ВУЗов более чем достаточно для сравнительно небольшого города, и, само собой, все сразу хотят, чтобы их с этим дипломом забрали с распростертыми объятиями. А здесь конкуренция очень и очень высока, каждый тут с дипломом. И третья проблема молодых специалистов – часто хромают практические знания, но это скорее проблема ВУЗов и образовательных программ в целом, которые в большей мере дают теорию, не делая упора на практику. На выходе мы имеем замечательного в своем роде специалиста, который теорию позабыл, а практику не умел. Зато с дипломом, да. Это, конечно, не у всех так. Но часто слышу о подобных вещах от знакомых предпринимателей.

Интервьюер: Есть ли в Ваше организации кадровая политика? В чем она заключается?

Информант: Опять же, повторюсь, у нас интернет-магазин, поэтому много сотрудников нам не требуется. Есть склад с товаром, там два кладовщика посменно, два менеджера продаж посменно, и два руководителя. Вот и все. Остальное типа бухгалтерии на аутсорсе. Притом наши сотрудники, как правило, работают если не с открытия магазина, то довольно продолжительное время. Поэтому текучка практически нулевая, если же вдруг возникает необходимость кого-то найти, это делается через знакомых, так проще, они и характеристику дадут, и человек как-то уже более вызывает доверие, за него поручились.

Интервьюер: По каким критериям Вы отбираете сотрудников? Какие кадровые потребности актуальны? Кого набираете и на какие позиции?

Информант: На данный момент актуальных вакансий и потребностей нет. Однако в ближайшее время планируем расширяться, вот тогда и подумаем на эту тему. А по критериям первое – это общая адекватность. То есть перед приемом на работу проводится собеседование, и в процессе общения иногда сразу становится понятно, что человек как-то неадекватно воспринимает реальность, или не умеет общаться с людьми, для нас это важно, так как работаем в продажах. Если говорить о кладовщиках, которые работают с товаром – это, в первую очередь, аккуратность и внимательность, так как именно они занимаются комплектацией заказов для покупателей, и очень важно, чтобы заказ был собрано в точности. Для кладовщика также важна физическая сила, так как загружают и разгружают товар также они. Девочки-менеджеры – это, в первую очередь, умение общаться и стрессоустойчивость, потому что работают они сменами, клиенты попадаются проблемные, когда тебе 12 часов подряд мозг выносят, это тоже не каждый выдержит. Для них важна многозадачность, потому что такая должность предполагает, что сотрудник не только общается с покупателем, но и занимается закупками, поиском тендеров, ведением документации и кучей-кучей прочих мелких задач. Можно легко запутаться в таком количестве дел.

Интервьюер: Приглашаете ли молодых специалистов?

Информант: Если так подумать, то самому старшему сотруднику у нас 32, так что здесь все молодые. Не то чтобы мы их прям приглашаем, но если будет выбор между более молодым и более старым, даже при менее богатом опыте у первого, я все равно выберу его, так как на ключевых позициях для нас важна стрессоустойчивость и многозадачность, а у людей 40+, к примеру, с этим гораздо сложнее.

Интервьюер: Как бы вы оценили качество их работы?

Информант: У моих специалистов все хорошо, как в целом – не знаю.

Интервьюер: Может быть, у Вас есть какие-то предположения на этот счет? Опыт знакомых предпринимателей?

Информант: Ну если с такой точки зрения, то я думаю, что все сильно зависит от человека. Есть такие, которые с горящими глазами рвутся в бой, а есть те, которым лишь бы отсидеться с 9 до 18 и получить свою зарплату. И я здесь не о том, что каждый должен отдавать все силы работе, а о том, можно делать свою работу хорошо и качественно, быть довольным результатом, приносить пользу и прибыль, а можно лишь бы отстали. Подход разный, вот и все.

Интервьюер: Есть ли в Вашей организации место для нынешних выпускников университетов? Почему?

Информант: Почему нет? Пусть приходят. Вопрос только в том, что работы по специальности у меня нет. То есть, мне совершенно без разницы, есть ли у человека диплом, как я уже говорил ранее, для меня гораздо важнее наличие конкретных навыков и качеств, например, умение общаться с людьми или навыки работы в 1С.

Интервьюер: Как бы вы оценили качество профессиональной подготовки своих сотрудников?

Информант: Ну как вам сказать… Мы всему обучаем на месте, то есть профессиональной подготовкой занимаемся, можно сказать, сами. Так что здесь если есть какие-то пробелы, мы же их и устраняем. Поэтому к качеству подготовки вопросов нет, а если бы и были, в первую очередь из себе задать нужно.

Интервьюер: А как только что закончивших университет соискателей?

Информант: Опять же, в своей профессиональной деятельности я с ними особо не контактирую, а так в целом сказать сложно… Думаю, все сильно зависит и от человека, и от ВУЗа, в котором он получал образование. Даже если посмотреть на тех, с кем я учился, часть из них не специалисты вообще ни разу, зато с дипломами. А есть, наоборот, самоучки-самородки, особенно в ИТ это распространено.

Интервьюер: А как от ВУЗа зависит?

Информант: Уровень преподавания разный, конечно же. Возьмем те же томские ТГУ и ТПУ, которые входят в разные рейтинги, и возьмем провинциальный крошечный ВУЗ, где будет качество образования выше? И специалист с тем же дипломом по той же специальности из разных ВУЗов будет иметь разный уровень.

Интервьюер: Какому соискателю вы бы отдали предпочтение: человеку с опытом работы или выпускнику университета? Почему?

Информант: Смотря на какую позицию. В данный момент мы думаем включить в штат маркетолога, в этом случае я бы предпочел человека с опытом. Пусть я заплачу ему чуть больше, но у меня будет гарантированный результат. А в случае с рядовыми позициями менеджера и кладовщика, здесь не имеет значения, так как мне важнее некие практические навыки типа владения 1С, которые с образованием в ВУЗе не связаны. В данном случае люди с опытом имеют большие притязания по уровню заработной платы, а в бизнесе, чего греха таить, мы стараемся минимизировать издержки, и на эти должности я бы предпочел специалиста, который согласен на меньшую зарплату, пусть и без опыта – всему научим.

Интервьюер: Какими характеристиками должен обладать современный молодой специалист?

Информант: В целом или конкретно для нашей работы?

Интервьюер: Давайте и так, и так

Информант: Если в целом, то огромным желанием учиться, так как учеба не кончается стенами университета, и чтобы стать действительно толковым специалистом в своей области, нужно еще серьезно потрудиться. Плюс постоянные изменения во всем вокруг, это требует также и способности приспосабливаться к ним, возможно, генерировать нестандартные пути решения поставленных задач. Ответственность. Мне кажется, это качество серьезно хромает у людей в возрасте 18-23, нет понимания того, что своими действиями ты не только себя подставляешь, но и других. Ну и умение не только слышать, но и слушать, спокойно принимать критику в каких-то моментах, уметь делать работу над ошибками, ведь ошибаются все, а в первое время тем более. Но важно совершенные ошибки больше

не повторять. Если говорить про конкретно моих сотрудников, то я тут уже приводил краткую характеристику: стрессоустойчивость, многозадачность, хорошие коммуникативные навыки, знание ПК. Все, остальное мы сами даем.

Интервьюер: Слышали ли Вы о Центрах содействия трудоустройству при университетах?
Информант: Нет, не слышал.

Интервьюер: Чтобы быть конкурентоспособными в вашей организации, какие меры необходимо предпринимать университетам и центрам содействия трудоустройству для формирования конкурентоспособности молодых специалистов в условиях рыночной экономики?

Информант: Немного сложный вопрос, вы имеете в виду, что должны делать университеты, чтобы студенты были востребованы на рынке труда? Или конкретно в моей организации?

Интервьюер: И то, и другое.

Информант: Про свою организацию скажу так: в целом, ничего. Ну, может, учить студентов работать с офисными программами вроде той же 1С. А для рынка труда в целом будут полезны любые практические навыки, как мне кажется, в современных образовательных программах с этим все не так хорошо, как хотелось бы.

Интервьюер: Готовы ли вы сотрудничать с университетами и в какой форме?

Информант: Мне это в целом не нужно, так как я уже говорил, что подбор персонала мы осуществляем преимущественно через знакомства. А в целом сотрудничать – да, хотел бы, пусть у нас спорт инвентарь закупают! (смеется).

Интервьюер: Что, по вашему мнению, оказывает влияние на управление процессом трудоустройства молодых специалистов?

Информант: Именно на управление? В первую очередь, требования рынка труда. Ну если не нужны рынку труда сто филологов, то куда их засунуть-то? Думаю, это основное. Что еще тут можно сказать, так это то, что трудоустройство молодых специалистов в первую очередь зависит от них самих, как говорится, под лежачий камень вода не течет. Если человек сам не будет предпринимать каких-то действий, вряд ли стоит надеяться на успех, на эти ваши центры содействия трудоустройству и университет. Да, повезет, если есть связи, но в общем и целом это все – задача выпускника, а не кого-то еще.

Интервьюер: Каковы, по Вашему мнению, ожидания молодых специалистов от трудоустройства и работодателей?

Информант: Про работодателей я так скажу: чтобы этот самый специалист молодой был готов хотя бы просто нормально работать, пусть без огня в глазах и фанатизма, но хотя бы нормально, честно и ответственно исполнять свои задачи. А то как я уже говорил, все хотят сразу быть директором с зарплатой сто тыщ миллионов, а на деле ничего не знают, не умеют, и, самое страшное, не хотят узнать. Про ожидания специалистов все еще интереснее: думаю, часть из них понимают реальность и готовы работать, грубо говоря, «за еду», лишь бы набраться опыта. Соответственно, и ожидания у них – это возможность и перспективы карьерного роста, получение необходимых знаний и навыков. Другая часть – это те самые «мамкины директора», или ютуберы, или инстаблогеры, в общем, странные ребятки, которые не хотят работать, но хотят зарабатывать. Как-то так.

Интервьюер: Как Вы считаете, какими качествами должен обладать выпускник для последующего трудоустройства в условиях рыночной экономики?

Информант: Ответственность и желание учиться это в первую очередь. Умение работать над ошибками, стрессоустойчивость. Общая компетентность в своей области, хотя это не принципиально, сейчас редко работают по специальности. Про свободное владение ПК я, наверное, даже говорить не буду, тут итак все понятно. Думаю, это основное.

Интервью 7
Полуформализованное интервью с работодателем
Начало интервью 13 часов 01 минут;
Окончание 13 часов 36 минут
Дата проведения интервью «12» мая 2019 года

Интервьюер: Как вы оцениваете существующую на сегодняшний день ситуацию на рынке труда?

Информант: Я считаю, что на сегодняшний день достаточно предложений и со стороны соискателей, и со стороны работодателей. Наша организация существует не так давно, поэтому с

подбором персонала знакомы не понаслышке, и скажу вам так: в целом, проблем у нас с этим не возникает.

Интервьюер Как вы считаете, имеет ли место быть проблема трудоустройства молодых специалистов?

Информант: Думаю, такая проблема есть, и она заключается как в отсутствии достаточного количества предложений, где не требуется опыт работы, так и в нежелании самих молодых специалистов работать на должностях с невысокой зарплатой или не по специальности, например. Просто, как мне кажется, у современных молодых людей несколько завышенные карьерные притязания, но ведь нужно понимать, что если работодатель принимает на работу человека без опыта, ему придется вкладывать силы, время и деньги в «выращивание» грамотного специалиста, и зарплата будет соответствовать этим затратам. И еще, как мне кажется, проблемой является недостаточность какой-то профориентации, каких-то реальных производственных задач для студентов, когда они могут присмотреться к работодателям, а работодатели смогут присмотреться к потенциальным сотрудникам и выбрать наиболее перспективных. Знаю, что часто на практику приходят «для галочки», появиться пару раз, потому что ни работодателю это не нужно, ни студенту, нет реальных производственных задач для них. А как же учиться тогда?

Интервьюер: Есть ли в Ваше организации кадровая политика? В чем она заключается?

Информант: Кадровая политика у нас такая: если мы хотим трудоустроить нового человека, то, первым делом, он у нас проходит собеседование с директором и с непосредственным руководителем подразделения, в котором будет работать. Далее, если все устраивает и нас, и его, то идет испытательный срок от 1 месяца, где мы присматриваемся, понимаем подходит ли нам человек, как он выполняет работу. Также и соискатель имеет возможность оценить условия труда, научиться базовым вещам, которые необходимы и т.д. После этого, если окончательно все устроило, сотрудник переводится на основной трудовой договор с увеличением заработной платы.

Интервьюер: А каким образом подбираете персонал?

Информант: Через знакомых, через наши аккаунты в социальных сетях, где размещаем объявления, также используем площадки вроде хед хантера

Интервьюер: А какой способ для вас предпочтительнее?

Информант: Через знакомых, в таком случае соискатель знает хотя бы одного из сотрудников, ему будет проще влиться в коллектив. В плане профессиональных компетенций, по моим ощущениям, разницы никакой нет. Здесь чисто вопрос психологического комфорта, ну и как бонус соискатель уже чуть лучше знает нашу организацию, лояльнее к ней относится.

Интервьюер: По каким критериям Вы отбираете сотрудников? Какие кадровые потребности актуальны? Кого набираете и на какие позиции?

Информант: Основная потребность у нас – это толковые менджеры по продажам. Именно толковые, бестолковых итак уже насмотрелись, было время, когда текучка в этом отделе была просто жуткая, раз в пару месяцев нового человека искали. Сейчас еще планируем выходить на экспорт, поэтому нужен специалист, который сможет заняться внешней торговлей. По критериям общий – это ответственность, минимальные необходимые знания и навыки для занимаемой должности. Например, для специалиста по внешнэкономической деятельности это знание иностранных языков. Еще хотелось бы, чтобы каждый сотрудник проникся миссией компании, ощутил потребность не только работать и зарабатывать, но и делать мир лучше. Иногда еще требуются дополнительные сотрудники на склад, для сезонной работы, как правило, летом. Здесь критериев отбора практически нет, часто студенты приходят подработать на каникулах.

Интервьюер: Приглашаете ли молодых специалистов?

Информант: У нас в основном коллектив молодой, так что да, с удовольствием берем. У нас работает студент магистратуры, например, никаких проблем с этим нет. В целом мы рассматриваем работу и со студентами, и с выпускниками.

Интервьюер: Как бы вы оценили качество их работы?

Информант: Ничего плохого сказать не могу. И те, которые сезонно работают, и те, которые постоянно. Разве что когда был у нас момент с серьезной текучкой кадров в отделе продаж, тогда да, были вопросы, но это вопросы скорее к отдельным людям, чем к молодым специалистам в целом. Все, кто у меня работают сейчас, в большей мере устраивают.

Интервьюер: В чем они испытывают трудности, а что им наоборот легко дается?

Информант: Трудности в первую очередь испытывают те, кто до этого никогда не работал, ну или не имел опыта работы в продажах, так как молодые сотрудники у нас в основном там. Это и освоение каких-то основных тонкостей и рабочих моментов, и, я бы сказал, общая дисциплина.

Человек, не привыкший работать 5/2 по 8 часов первое время испытывает некоторые сложности, но это все решаемо, это не проблема. Что легко дается, так это пресловутая многозадачность. Действительно, я замечаю, чем моложе человек, тем проще ему удерживать много информации в голове, и не просто удерживать, а оперировать ею, более гибкое мышление что ли. Это как бы компенсирует нехватку опыта в некоторых моментах.

Интервьюер: Есть ли в Вашей организации место для нынешних выпускников университетов? Почему?

Информант: В целом, да, мы только за будем. Но есть один нюанс: у нас довольно ограниченный круг специальностей для трудоустройства. Если это производство, то нам нужны химики, технологи. Для работы в офисе в целом высшее образование не нужно, хотя специалиста по менеджменту, например, взяли бы с удовольствием. Если честно, у нас в продажах из тех, кто давно и результативно работает, нет ни одного человека, у которого был бы предшествующий опыт в продажах. Так что я уверен, что опыт – дело наживное, всему научим. К тому же он может быть даже неким препятствием, так как у человека могут быть уже свои, отработанные схемы в голове, которые для нашей специфики продаж не подходят.

Интервьюер: Как бы вы оценили качество профессиональной подготовки своих сотрудников?

Информант: Компетентность моих сотрудников у меня не вызывает вопросов, мы же первое время все сообща делали, друг у друга учились. Чему-то я их учил, чему-то они меня, взаимное обогащение. И вот этот костяк, эта основа, сейчас является управляющим звеном организации, именно вот эти знания, которые мы вместе «выстрадали», они передают новым сотрудникам. А изначально какой-то особой квалификацией в области продаж у нас никто особо и не обладал, разве что мы с Андреем (примечание: соучредитель компании), мы сами семинары для ребят по этой теме организовывали, на курсы повышения квалификации отправляли, в общем развитием сотрудников занимались серьезно.

Интервьюер: А что по поводу других отделов, кроме продажников?

Информант: Скажу честно, там квалификация не сильно-то и нужно. Производством у нас заведует главный технолог, но он уже на этом всем такую собаку съел. А остальные сотрудники производства заняты на упаковке или на подсобных работах, но и к ним вопросов нет – все аккуратно, вовремя делают.

Интервьюер: А как бы вы оценили профессиональную подготовку только что закончивших университет соискателей?

Информант: Профессиональную именно по их специальности как работодатель оценить не могу, так как у нас выпускники работают не по специальности. То есть, знания, полученные ими в ВУЗе, я практически не вижу. А если в целом, то ничего плохого не вижу. С базовыми вещами типа владения компьютером или грамотной речи все в порядке. Но не факт, конечно, что это заслуга именно университета, а не каких-то других факторов.

Интервьюер: Какому соискателю вы бы отдали предпочтение: человеку с опытом работы или выпускнику университета? Почему?

Информант: Знаете, и в том, и в другом случае есть свои преимущества и недостатки. Преимущества выпускника в том, что у него более гибкое, адаптивное мышление, чаще всего еще не засоренное каким-то другим опытом. Тут действует принцип «что посеешь – то и пожнешь», как мы научим работать, так он и будет работать. Однако какой здесь недостаток: это даже не отсутствие опыта работы, а тот факт, что человек еще не совсем знает, к чему он идет, кем хочет быть, ищет себя. И случается такое, что поработает сотрудник пару месяцев и уходит, так как понял, что это не его, а у работодателя лишняя головная боль по подбору кандидата. В таком случае работник с опытом, конечно, лучше. Он уже примерно знает, чего хочет, как-то уже видит себя в будущем, более нацелен на построение карьеры и профессиональное развитие в рамках одной организации. С другой стороны, у такого сотрудника может быть уже сформированное шаблонное мышление, которое в некоторых случаях тормозит процессы в работе, так как у нас отрасль достаточно специфичная, и стандартные шаблоны и скрипты действий здесь не всегда уместны.

Интервьюер: Какими характеристиками должен обладать современный молодой специалист?

Информант: Мне кажется, в первую очередь он должен стремиться к развитию. Духовному, физическому, профессиональному. Это ведь все неразрывно связано, если есть пробел в чем-то одном, то и остальные пункты страдают. Стремление к саморазвитию позволит ему не сидеть на одном месте, а вникать, постигать и осваивать тонкости профессиональной деятельности. Сейчас ведь очень высокая конкуренция среди молодых ребят, и чтобы иметь действительно хороший заработок и хорошую работу нужно большое время уделять совершенствованию в своей области. Я думаю, что к такому

свойству личности автоматически прикладываются ответственность, самодисциплина, доля здорового честолюбия. Вот из этого и складывается успех.

Интервьюер: Слышали ли Вы о Центрах содействия трудоустройству при университетах?

Информант: Если честно, нет. Это типа распределения, как при Союзе было?

Интервьюер: Да, что-то в этом роде.

Информант: Интересно, я думал, такие организации умерли где-то в девяностых.

Интервьюер: Чтобы быть конкурентоспособными в вашей организации, какие меры необходимо предпринимать университетам и центрам содействия трудоустройству для формирования конкурентоспособности молодых специалистов в условиях рыночной экономики?

Информант: Университеты и эти ваши центры содействия трудоустройству вряд ли могут повлиять на мою организацию и на сотрудников внутри нее. Тем более вряд ли мы подходим для стажировки студентов и выпускников. А если говорить о рыночной экономике, то тут, в первую очередь, нужно работать с образовательными программами университетов, чтобы они выпускали актуальных времени специалистов, а не учили студентов по книжкам пятидесятилетней давности.

Интервьюер: А что можете сказать про центры содействия трудоустройству при ВУЗах?

Информант: Если честно, имею слабое представление о том, как они работают, но если это похоже на распределение как при СССР, то вывод очевиден: распределять. Другой вопрос в том, где взять столько рабочих мест по не самым востребованным специальностям, которые преподаются в ВУЗах. Также университет может организовать какие-нибудь курсы по переквалификации в действительно актуальные профессии для своих выпускников, почему нет.

Интервьюер: Готовы ли вы сотрудничать с университетами и в какой форме?

Информант: Именно по части содействия трудоустройству?

Интервьюер: Да

Информант: Почему бы и нет? Вот только вопрос к форме этого сотрудничества. Пока у нас еще довольно небольшая компания, и стажировать студентов мы вряд ли сможем, нет здесь таких производственных мощностей. Однако сейчас у нас идет поиск инвесторов для строительства более крупного производства, здесь уже возможны какие-то перспективы в данном вопросе. Но скажу вам честно: как мне кажется, больше проблем будет от таких стажеров, чем реальной помощи в работе. Но моя цель, миссия, если хотите, заключается в том, чтобы сделать мир лучше, и в целом я готов помочь молодым специалистам.

Интервьюер: Что, по вашему мнению, оказывает влияние на управление процессом трудоустройства молодых специалистов?

Информант: Я думаю, что процесс трудоустройства в первую очередь зависит от самого соискателя. От того, что он знает или не знает, какими навыками владеет, от его личных качеств. Это ведь тоже большое дело – в первый раз решиться прийти на собеседование. Лично я думаю, что по возможности, конечно, нужно этому процессу помогать по мере сил и возможности. Если говорить о том, как на трудоустройство должен влиять университет, то я думаю, в первую очередь через связь с работодателем. Ведь университет - это по сути кузница кадров, и работодатель просто может кинуть в ВУЗ запрос на интересующую кандидатуру, ему подбирают из текущих кандидатов. Другой вопрос в том, что на самом деле не все готовы принимать кандидатов без опыта, и я их прекрасно понимаю, бухгалтера без опыта я бы тоже не взял бы, например. Чем больше ответственность – тем выше должна быть квалификация сотрудника.

Интервьюер: Каковы, по Вашему мнению, ожидания молодых специалистов от трудоустройства и работодателей?

Информант: Я думаю, что есть две категории молодых специалистов: те, которые могут выбирать, и те, которые не могу. Объясню. Вот есть один выпускник ВУЗа, который живет с родителями и в случае чего у него есть где жить и что кушать. Вот есть другой выпускник – приехал из другого города, жилье снимает, если работать не будет, ему будет негде жить и нечего кушать. Так вот, первый выпускник может выбирать, может иметь необоснованно высокие требования к условиям работы и уровню заработной платы, может не очень ответственно подходить к работе, так как в случае чего ему есть куда идти. То есть, такой специалист ожидает высокой зарплаты со старта, ожидает лояльности руководства, карьерных перспектив и т.д. Второй же, наоборот, может несколько занижать свои амбиции лишь бы взяли, потому что в случае чего ему идти некуда. И соглашается на первую попавшуюся вакансию лишь бы деньги платили, потому что нужно как-то выживать. Вот такой вот парадокс. Не хочу сказать, что выпускники, которым есть куда идти, все такие. Но я таких аж три штуки к себе трудоустраивал и все через пару месяцев не очень качественной работы уходили со словами: «не моу».

Интервьюер: Как Вы считаете, какими качествами должен обладать выпускник для последующего трудоустройства в условиях рыночной экономики?

Информант: Для успеха на рынке, неважно каком, нужно быть конкурентноспособным. Конкурентноспособность на рынке труда – это наличие востребованных качеств, таких как знание языков, умение работать на ПК, грамотная устная и письменная речь, стремление к саморазвитию, гибкость и адаптивность мышления, так как сейчас все очень быстро меняется, ну и, наверное, все, основные такие.

Интервьюер: А как только что закончивших университет соискателей?

Информант: Именно в нашей организации, когда приходят новые сотрудники, не принципиально, имеют ли они образование или нет, на качестве работы это не особо сказывается. Все приходят с одинаковым незнанием стандартов, базовых операций, всех одинаково обучаем с нуля.

Интервьюер: А как вы считаете, какой в целом уровень сегодняшних выпускников?

Информант: Если касательно Томска, я думаю, весьма неплохой, так как у нас действительно много приличных ВУЗов. Однако все сильно зависит и от человека в том числе, как он учился, чем занимался в университете. Есть же и такие ребята, которые получают оценки за взятки, о каком высоком уровне можно говорить в таком случае? Я в данный момент нечасто общаюсь с выпускниками, знакомых таких у меня тоже особо нет, так что это поверхностные выводы, как там на самом деле обстоят дела – я не знаю.

Интервью 8

Полуформализованное интервью с работодателем
Начало интервью 10 часов 13 минут;
Окончание 10 часов 43 минут
Дата проведения интервью «13» мая 2019 года

Интервьюер: Как вы оцениваете существующую на сегодняшний день ситуацию на рынке труда?

Информант: Я считаю, что все не очень хорошо на данный момент, потому что вижу ситуацию на своем рабочем месте. У нас ресторан быстрого питания, то есть, квалификация и какое-то образование здесь в целом не нужно, однако у нас работают и люди с образованием, и подолгу даже бывает. Значит, наверное, более хороших вакансий нет, раз идут к нам.

Интервьюер: Как вы считаете, имеет ли место быть проблема трудоустройства молодых специалистов?

Информант: Конечно, она есть. Опять же, у нас основной штат сотрудников – студенты, и часто так бывает, что они, даже закончив ВУЗ, остаются работать у нас. Да, у нас есть карьерный рост с весьма неплохими перспективами, но остаются и на более низких должностях. Видимо, совсем больше некуда идти. Опять же, из тех моих знакомых, кто недавно закончил университет, очень маленький процент работает по специальности. Опять же, это говорит о том, что работы по специальности просто нет.

Интервьюер: Есть ли в Ваше организации кадровая политика? В чем она заключается?

Информант: Да, конечно. Так как у нас всемирная сеть фаст фуда, существует регламент и должностные инструкции для каждого конкретного случая. В целом, критериев отбора у нас минимум, получить работу может буквально любой. Однако уже на начальном этапе менеджеры (примечание: руководящий состав ресторана) присматриваются к наиболее способным и заинтересованным кандидатам, чтобы формировать кадровый резерв для вакантных руководящих должностей. В управляющем аппарате у нас нет людей со стороны, все выросли с рядовых должностей, вплоть до директора. Я сама такой путь прошла.

Интервьюер: По каким критериям Вы отбираете сотрудников? Какие кадровые потребности актуальны? Кого набираете и на какие позиции?

Информант: У нас всегда существуют три актуальные вакансии: кассир, панеровщик (обжаривает курицу), работник кухни (собирает сэндвичи). Как правило, большая часть штата – это студенты, критерии отбора минимальны: для кассира четкая, понятная речь, для кухонника или панеровщика просто знание стандартов, как приготовить то или иное блюдо. Ну и, конечно, отсутствие медицинских противопоказаний. У нас все-таки пищевое производство, каждый сотрудник проходит медицинское обследование, получает мед книжку.

Интервьюер: Приглашаете ли молодых специалистов?

Информант: Они к нам сами приходят, даже приглашать не нужно. Средний возраст сотрудников 18-21, но не могу, конечно, назвать их специалистами, не та это работа, как мне кажется. Это ведь по сути низкоквалифицированный труд. В нашей организации высшее образование требуется только для руководящих должностей, начиная с заместителя директора ресторана, даже в этом случае не нужно профильное, любое подойдет. У меня, например, диплом инженера.

Интервьюер: Как бы вы оценили качество их работы?

Информант: Знаете, с переменным успехом. Есть часть сотрудников очень ответственных, исполнительных, какое дело им не поручи – все выполнят как надо. Другие же сущие дети. Могут опоздать, не выйти на смену, никого не предупредив, сочиняют потом дурацкие отмазки, не работают, ленятся. Вот я всегда говорю: «Ребят, здесь же не детский сад, на работу вы сами пришли, никто вас не заставлял». Толку-то.

Интервьюер: А каких все-таки больше – первых или вторых?

Информант: По моим ощущениям, все-таки первых. Есть ребята, которым просто нужно донести, что будет, если делать что-то неправильно. Плюс у многих сотрудников КФС – первое место работы, они в целом не сильно привыкли к трудовой дисциплине, а, скорее, привыкли к учебе, где можно лекцию прогулять и все нормально. У нас так не работает.

Интервьюер: В чем они испытывают трудности, а что им наоборот легко дается?

Информант: Трудности, опять же, в первую очередь связаны с отсутствием выработанной дисциплины, с какой-то безответственностью что ли. Ну вот правда, ребята в 18 лет – они же еще дети. И поступают по-детски. Я точно знаю, сложно бывает стоять по 8 часов с непривычки, сотрудники практически всю смену проводят на ногах. А что легко? Думаю, учатся они легко. Буквально за пару дней у меня человек уже может сам на кассе стоять и проблем у него нет.

Интервьюер: Есть ли в Вашей организации место для нынешних выпускников университетов? Почему?

Информант: У нас место есть для всех, вопрос в том, нужно ли такое место выпускнику? Мне даже иногда становится немного грустно, когда я вижу человека с дипломом о высшем образовании у нас на кассе. Или на кухне. Не важно, где. Да, конечно, есть и карьерный рост, и вполне реальный, однако, опять же, вряд ли возможная должность будет связана с образованием человека. А так без проблем, мы готовы всех выпускников себе забрать, особенно гуманитарных специальностей (смеется)

Интервьюер: Почему именно гуманитарных?

Информант: Расхожая шутка. Говорят, что все гуманитарии работают после университета в макдональдсе или кфс. На самом деле, не такая уж и шутка, у гуманитариев и правда с этим все печальнее, чем у технарей. У нас в ресторане не работает ни одного человека с техническим дипломом. А вот гуманитариев три человека. Это тоже о чем-то говорит, наверное.

Интервьюер: Как бы вы оценили качество профессиональной подготовки своих сотрудников?

Информант: Сложно оценить профессиональную подготовку в условиях поголовной стандартизации и наличия инструкций на любой случай жизни. Я бы сказала, что здесь решает не профессиональная подготовка, а опыт работы. Чем дольше во всем этом варишься, тем лучше, быстрее, ты делаешь свою работу. Вот такой секрет. В целом, скажу, что у сотрудников моего ресторана я вижу уровень профессионализма, чем у других в Томске. Наши ребята часто забирают призы с профессионального чемпионата. Да, есть у нас такой чемпионат, который проводит компания. Там встречаются сотрудники КФС со всей России и соревнуется в том, кто лучше, быстрее и качественнее сделает свою работу. Наши ребята региональные регулярно выигрывают.

Интервьюер: Какому бы соискателю вы бы отдали предпочтение: человеку с опытом работы или выпускнику университета? Почему?

Информант: Как я уже говорила раньше, у нас опыт не требуется, есть корпоративные нормы обучения, стандарты, которые даются даже и с нуля, в этом нет проблем. На рядовую должность я бы предпочла молодого человека, так как ему и с коллективом будет проще общаться, да и зачем человеку с опытом идти к нам.

Интервьюер: А если не рядовая должность?

Информант: Понимаете, кадры на руководящие посты мы, как правило, сами же и выращиваем. Но если бы возникла необходимость взять кого-то со стороны, я бы предпочла человека с опытом. Потому, что здесь и ответственности больше, и операции уже другие, это и работа с деньгами, и работа с документами, поставщиками, и работа с персоналом. Хорошо бы если бы у кандидата на руководящий пост был опыт работы в управлении персоналом.

Интервьюер: Какими характеристиками должен обладать современный молодой специалист?

Информант: Я думаю, в первую очередь он должен быть целеустремленным, понимать, чего он хочет от жизни и как этого достичь. Я вот вижу опять же своих сотрудников на десять лет меня моложе, иногда мы общаемся в неформальной обстановке, и у них такого нет. Вот они себе живут, а что-дальше-то делать? Не понятно. Какая цель в жизни? Получить диплом. А что дальше с ним делать, куда идти с этим дипломом – они не знают. Что еще по характеристикам, так это ответственность и исполнительность. К сожалению, я вижу, как серьезно хромают эти качества у моих сотрудников, а им от 18 до 22 лет в основной массе. И вот через несколько лет они уже будут молодыми специалистами, а что там с ответственностью? Да ничего, в том-то и дело. Пока у нас детский сад, это делать не хочу, то не буду. Ну и последнее – это какой-то внутренний стержень, что ли. Не пасовать перед трудностями, не сдаваться, если один раз не получилось. Настойчивость какая-то что ли.

Интервьюер: Слышали ли Вы о Центрах содействия трудоустройству при университетах?

Информант: Если честно, нет, хотя сама закончила ТГУ.

Интервьюер: Чтобы быть конкурентоспособными в вашей организации, какие меры необходимо предпринимать университетам и центрам содействия трудоустройству для формирования конкурентоспособности молодых специалистов в условиях рыночной экономики?

Информант: Вы хотите узнать, что именно университет должен делать, чтобы выпускник был успешным?

Интервьюер: Да

Информант: Смотрите, в первую очередь, я думаю, нужно поработать над актуальностью учебных программ. То есть что я вижу у себя: технари с дипломами не работают в КФС, тогда как гуманитариев я вижу иногда. Значит, наверное, гуманитарные программы менее востребованы на рынке труда. Может, нужно как-то их видоизменить, или вовсе закрыть. Если подумать, ребята с дипломом, философа, куда они идут, кроме как в науку? Вот вы еще говорите про центры содействия трудоустройству при университете. То есть, они как бы есть, а я как выпускник, и в целом университет окончила не так давно, даже не слышала ничего про них. Наверное, работают так себе. А мне кажется, их задача как раз-таки не в том, чтобы трудоустраивать всех поголовно, а в том, чтобы устанавливать связи с работодателями, именно помочь встретиться студенту и работодателю, а там уже по результату конкурса, собеседования, дальше смотреть. Ведь в чем еще проблема: выходит выпускник с дипломом из ВУЗа, а куда идти дальше – не понятно. Бывают случаи, когда возможности выбирать нет, и идут куда придется, к нам в том числе. А вот если помочь студенту хотя бы в том, чтобы дать понимание, куда дальше идти – это уже серьезная помощь.

Интервьюер: Готовы ли вы сотрудничать с университетами и в какой форме?

Информант: Разве что в качестве устрашения и наглядного примера что будет, если будут плохо учиться (смеется). У нас не то места, где можно стажировать студентов.

Интервьюер: А если на руководящих должностях?

Информант: Извините, нет. У нас кандидаты на такую должность проходят многомесячную подготовку, здесь же ответственность за весь ресторан на человеке лежит. Случись что с деньгами, сотрудниками, оборудованием – он своей головой отвечать будет. Студентов в эту часть работы я допустить не готова.

Интервьюер: Что, по вашему мнению, оказывает влияние на управление процессом трудоустройства молодых специалистов?

Информант: В первую очередь, сами молодые специалисты. Нельзя же перекладывать всю ответственность на какие-то внешние силы. Нужно и свои старания приложить для получения результата. Еще требования рынка. Действительно, есть очень востребованные специальности, которых с руками и ногами забирают, а есть не очень. И это ведь с каждым днем меняется тенденция, сложно уследить. Как я уже говорила, было бы неплохо, если бы центры содействия трудоустройству хотя бы сводили выпускника и работодателя. И в России, конечно, огромную роль играют связи и личные рекомендации. Если ты приходишь куда-то по рекомендации знакомого человека, считай, полдела уже сделано.

Интервьюер: Каковы, по Вашему мнению, ожидания молодых специалистов от трудоустройства и работодателей?

Информант: Из того, что вижу лично я в своем ресторане, ничего не делать и получать деньги (смеется). Не у всех, конечно. Хотя я объективно понимаю, что у нас часть сотрудников вообще не понимали, куда идут, когда трудоустраивались. Я думаю, есть все-таки такая общая тенденция у современной молодежи, как минимизировать усилия и максимизировать выгоду. Это неплохо, я не против, только делать такое надо с умом. Наверное, ожидания в общем – это лояльное руководство, перспективы карьерного роста и развития, хорошая, конкурентноспособная заработная плата.

Интервьюер: Как Вы считаете, какими качествами должен обладать выпускник для последующего трудоустройства в условиях рыночной экономики?

Информант: Я уже говорила выше: целеустремленность, понимание, куда ты движешься. Наверное, еще хорошие, устойчивые знания в своей профессиональной области. Чтобы прям опережать конкурентов, думаю, нужны еще дополнительные навыки, которых нет у других, например, владение языками. Знание основных программ на ПК и, возможно, каких-то специфических по специальности. Для инженеров это автокад и компас 3Д, например. Ответственность, опять же, исполнительность. Потому что на одного золотого сотрудника у меня приходится 3-4 раздолбая. И в целом желание обучаться тонкостям профессии, расти профессионально, а не только зарабатывать. Я думаю, это основное.

Интервью 9

Полуформализованное интервью с работодателем

Начало интервью 18 часов 05 минут;

Окончание 18 часов 28 минут

Дата проведения интервью «14» мая 2019 года

Интервьюер: Как вы оцениваете существующую на сегодняшний день ситуацию на рынке труда?

Информант: На рынке труда в Томске?

Интервьюер: Да

Информант: На данный момент я наблюдаю дефицит выоскоквалифицированных кадров в сфере тепло и электроэнергетике.

Интервьюер: Как вы считаете, с чем это связано?

Информант: В первую очередь это связано с низкими заработными платами в данной сфере, что побуждает выпускников данных специальностей работать в других сферах. И еще отсутствие рабочих мест, точнее, достаточного количества рабочих мест в Томске и Томской области

Интервьюер: Как вы считаете, имеет ли место быть проблема трудоустройства молодых специалистов?

Информант: Естественно, так как первым пунктом в любой анкете соискателя является наличие большого опыта работы.

Интервьюер: Есть ли в Вашей организации кадровая политика? В чем она заключается?

Информант: Что вы подразумеваете под кадровой политикой?

Интервьюер: Под кадровой политикой я подразумеваю то, каким образом вы подбираете персонал, как проходит обучение и адаптация новых сотрудников. В общем, все, что связано с принятием нового человека на работу.

Информант: Принятием человека на работу занимается непосредственно начальник того отдела, в который принимают нового сотрудника. Могу подробнее рассказать про пусконаладочный участок, например: выбор претендентов, адаптация ит.д. Логично, что соискатель будет иметь большие шансы на получение желаемой должности при наличии у него требуемого профильного образования. Но бывают и исключения. Адаптация сотрудника происходит посредством закрепления его на определенный срок за более опытным сотрудником. В процессе адаптации новобранец выезжает на работы вместе с опытным сотрудником. Получив достаточное представление о предстоящей работе, молодого сотрудника начинают привлекать к решению самостоятельных задач. В процессе развития у него требуемых качеств, степень сложности и ответственности выполняемых задач увеличивается. Параллельно этому увеличивается и заработная плата сотрудника.

Интервьюер: По каким критериям Вы отбираете сотрудников? Какие кадровые потребности актуальны? Кого набираете и на какие позиции?

Информант: Умение работать в режиме многозадачности – это, пожалуй, основное. В связи с увеличением объемов производства нашему предприятию требуются сотрудники следующих профилей: электрогазосварщики по газовой сварке и резке не ниже пятого разряда, слесари КИПиА, инженеры КИПиА, инженеры службы эксплуатации. На должности инженеров КИПиА последнее время набираются молодые специалисты, окончившие профильные программы бакалавриата, специалитета, магистратуры. Слесари КИПиа и электрогазосварщики набираются с помощью размещения вакансий в интернете. Основное требование здесь – это большой опыт работы и ответственность. Предпочтительно наличие сертификата НАКС (Национальная Ассоциация Контроля Сварки).

Интервьюер: Приглашаете ли молодых специалистов?

Информант: Да, я уже говорил об этом выше.

Интервьюер: Как бы вы оценили качество их работы?

Информант: Логично, что, не имея большого опыта работы, данные сотрудники, не могут выполнять ответственные поручения и допускают много ошибок в своей работе. Однако попадаются кадры, которые не имеют опыта работы, однако за короткий срок умудряются освоиться и понять основные принципы производственной деятельности и показывают высокие результаты в труде. Как правило, положительные качества такого сотрудника раскрываются достаточно быстро. Сотрудники данного типа поощряются премиями. За ними идет отдельное наблюдение для взращивания из них более высококвалифицированных сотрудников.

Интервьюер: В чем они испытывают трудности, а что им наоборот легко дается?

Информант: Молодые сотрудники испытывают трудности при работе с технической документацией, так как программы подготовки специалистов в ВУЗах не подразумевают изучение такого аспекта. В силу своего юного возраста, данные сотрудники без труда справляются с трудовыми задачами, носящими физический характер: забраться на крышу котельной для них не составляет никакого труда. Сложно влиться в новый ритм жизни, связанный с началом трудовой производственной деятельности, который подразумевает под собой новый распорядок дня, жесткую дисциплину и выполнение новых сложных и нестандартных задач.

Интервьюер: Есть ли в Вашей организации место для нынешних выпускников университетов? Почему?

Информант: Конечно, есть. Потому что нашему быстроразвивающемуся предприятию необходимы хоть и не опытные, но энергичные, перспективные и креативные сотрудники.

Интервьюер: Как бы вы оценили качество профессиональной подготовки своих сотрудников?
Информант: В нашей компании работают ответственные, высококвалифицированные кадры. Если человек не смог проявить свои качества в течение испытательного срока, такой сотрудник к дальнейшей работе не привлекается. Немаловажным является создание благоприятного климата в каждом из отделов нашего предприятия.

Интервьюер: А как только что закончивших университет соискателей?

Информант: Скажем так, теоретическую базу данных сотрудников можно оценить как «хорошо», однако отсутствие практических навыков вызывает массу трудностей.

Интервьюер: Какому бы соискателю вы бы отдали предпочтение: человеку с опытом работы или выпускнику университета? Почему?

Информант: Все зависит от должности, на которую мы принимаем нового сотрудника. В качестве примера приведу отдел проектирования. В данный отдел предпочтительнее нанимать сотрудников с опытом, так как это очень ответственная работа, и ошибки будут стоить очень дорого. Что касается упомянутого ранее пусконаладочного участка, то на данную работу мы набираем, как правило, выпускников технических ВУЗов. Это связано с тем, что данные сотрудники могут выполнять разноплановые работы и при этом не требуют высокого оклада.

Интервьюер: Какими характеристиками должен обладать современный молодой специалист?

Информант: В первую очередь, высокая ответственность и умение применять знания, полученные в институте, на практике. Также немаловажным качество является технически грамотная устная и письменная речь. Отдельно ценятся сотрудники, имеющие незаурядные способности в эпистолярном жанре.

Интервьюер: Слышали ли Вы о Центрах содействия трудоустройству при университетах?

Информант: Да, слышал

Интервьюер: Приходилось ли Вам сотрудничать с ними?

Информант: Я предпочитаю пользоваться услугами своих бывших сотрудников, которые в данный момент занимаются преподавательской деятельностью, так как в ходе взаимодействия со студентами они могут разглядеть в них качества, которые будут цениться на нашем предприятии.

Интервьюер: Чтобы быть конкурентоспособными в вашей организации, какие меры необходимо предпринимать университетам и центрам содействия трудоустройству для формирования конкурентоспособности молодых специалистов в условиях рыночной экономики?

Информант: Университеты должны предоставлять материальную базу для выработки у студентов навыков решения практических задач. Центры содействия трудоустройству, в свою очередь, должны организовывать ярмарки вакансий с привлечением потенциальных работодателей и сводить их со студентами, грубо говоря.

Интервьюер: Готовы ли вы сотрудничать с университетами и в какой форме?

Информант: Да, готов. В форме выступления доверенных лиц нашего предприятия на мероприятиях, посвященных трудоустройству.

Интервьюер: А что можете по поводу прохождения практики или стажировки на вашем предприятии?

Информант: Данный вид деятельности практикуется на нашем предприятии. В ближайшее время в качестве производственно практики на нашем предприятии будут работать два студента ТПУ.

Интервьюер: Что, по вашему мнению, оказывает влияние на управление процессом трудоустройства молодых специалистов?

Информант: В первую очередь, это востребованность специальности молодого сотрудника на рынке труда. Личные качества, такие, как исполнительность, ответственность и стрессоустойчивость.

Интервьюер: А какая роль в этом процессе у университета?

Информант: Создание бюджетных мест на востребованных специальностях и выработка в молодом специалисте вышеперечисленных качеств в процессе учебной деятельности.

Интервьюер: Каковы, по Вашему мнению, ожидания молодых специалистов от трудоустройства и работодателей?

Информант: Возможность дальнейшего карьерного роста, наличие благоприятного климата в коллективе, раскрытие потенциала и талантов.

Интервьюер: Как Вы считаете, какими качествами должен обладать выпускник для последующего трудоустройства в условиях рыночной экономики?

Информант: Выпускник должен обладать вышеперечисленными качествами, а также иметь базовые знания в области экономики, бухгалтерского дела и документооборота.

Интервью 10

Полуформализованное интервью с работодателем

Начало интервью 14 часов 28 минут;

Окончание 15 часов 00 минут

Дата проведения интервью «15» мая 2019 года

Интервьюер: Как вы оцениваете существующую на сегодняшний день ситуацию на рынке труда?

Информант: На данный момент с моей стороны есть желание предоставлять как можно больше рабочих мест, ведь мне на руку расширение собственного бизнеса, но те рамки, в которые нас загоняет существующая законодательная база и недостаток поддержки молодым предпринимателям со стороны государства, не позволяют на реализовать свои амбиции. Если говорить в целом о рынке труда, то большинство рабочих мест занимаются по знакомству и поэтому многие специалисты, которые действительно могли бы приносить пользу свое отрасли, остаются без работы, потому что не хотят растрачивать свой потенциал на низкоквалифицированную работу.

Интервьюер: Как вы считаете, имеет ли место быть проблема трудоустройства молодых специалистов?

Информант: Конечно понятно, что такая проблема присутствует. Но качество получаемого ими образования оставляет желать лучшего. Оно является посредственным и зачастую совершенно не соответствует тому, что требуют от молодых специалистов работодатели. То есть университеты сейчас в большей степени учат теоретическим знаниям, которые студенты не умеют применять на практике. Вот хорошо было во времена советского союза, когда выпускников распределяли по рабочим местам, тогда и не было подобной проблемы. А сейчас государство озабочено совсем другими вещами, но никак не трудоустройством молодых специалистов.

Интервьюер: Есть ли в Ваше организации кадровая политика? В чем она заключается?

Информант: Обычно в крупных компаниях этой темой занимаются всякие эйчары, кадровики и непосредственные руководители, но у нас небольшая организация с уже набранным штатом сотрудников. Текучка у нас небольшая, так как если мы и увольняем, то только за какие-то существенные ошибки или личностные качества, которые вредят делу. Потому мы набираем кадры очень редко, по мере необходимости.

Интервьюер: По каким критериям Вы отбираете сотрудников? Какие кадровые потребности актуальны? Кого набираете и на какие позиции?

Информант: Каких-то четко установленных критерием отбора специалистов у нас нет. Обычно, когда кто-то уходит, то мы набираем человека по этой же специальности. Сперва всем соискателям мы даем тестовое задание, тесно связанное с нашей сферой и проводим собеседование.

Часто мы в первую очередь обращаем внимание на рекомендации и желательно от тех компании, с которыми мы либо знакомы, либо сотрудничаем. Ну и самое главное, чтобы работник был хорошим специалистом в своей сфере, да и человек чтобы был хороший.

Интервьюер: Приглашаете ли молодых специалистов?

Информант: Конечно приглашаем. В большинстве случаев с ними работать даже намного проще, чем с теми, кто работает давно. У молодежи глаз не замылен и их можно обучить так… ну то есть ты лепишь того, специалиста, который тебе нужен. Опытные работники иногда даже могут в отрицательную сторону повлиять на трудовой процесс, так как в них меньше креатива, у них есть уже какие-то шаблоны мышления. Ко всему прочему обычно молодых специалистов часто не берут на работу, так как у них нет опыта, а наши «старички» не гнушаются уделить время на обучение новичков, подсказать в чем-то, где-то что-то посоветовать.

Интервьюер: Как бы вы оценили качество их работы?

Информант: Я в предыдущем вопросе уже ответил. С ними намного проще работать, в них много креатива и свежих мыслей, которые в сфере айти очень сильно нужны, если ты хочешь создавать что-то новое. Базовые знания мы оцениваем на основе тестовых заданий, а остальное у них приходит с опытом и в дальнейшем они вполне квалифицированными специалистами. Ну лично мое мнение такое.

Интервьюер: В чем они испытывают трудности, а что им наоборот легко дается?

Информант: В первую очередь у них недостаточно опыта. Часто они плохо знают какие-то нюансы работы, какие-то программы им тяжело даются. Возможно им в университетах не дают этих знаний, возможно есть еще какие-то причины. Многим людям также тяжело влиться в новый коллектив. Сейчас много интровертов, особенно в сфере айти. Текущее поколение интровертов больше привыкло общаться в социальных сетях, а при общении лично они становятся замкнутыми и молчаливыми. Ну а что легко дается? Даже не знаю, по факту им все тяжело, так как они попадают в новую жизненную ситуацию, в новый коллектив. Знаете, в наше время фраза Суворова о том, что «тяжело в учении, но легко в бою» не работает. Все-таки образование их по факту не готовит к трудовым реалиям.

Интервьюер: Есть ли в Вашей организации место для нынешних выпускников университетов? Почему?

Информант: Как я говорил ранее у нас штат уже сформирован, поэтому на данный момент новые сотрудники нам нужны. Но если появится такая возможность, если мы, например, расширим свой бизнес или кто-то уволиться, то конечно мы в первую очередь будем искать молодых специалистов.

Интервьюер: Как бы вы оценили качество профессиональной подготовки своих сотрудников? А как только что закончивших университет соискателей?

Информант: С моей точки зрения высшее образование подготавливает специалистов, которые разбираются во всем помаленьку и никакой конкретики. И по словам тех выпускников, с которыми я общался, львиная доля практической части, которую они выполняют, является чистой формальностью и выполняются чисто на бумаге. Раньше, когда я еще учился, все было по-другому. Да и мои коллеги-ровесники подтвердят это. У нас если и была практика, то мы действительно получали практические знания, которые нам пригодились в трудовой деятельности. Мы выезжали на предприятия и работали непосредственно по своей специальности. И когда после университета мы приходили на рабочее место, мы все уже знали. А сейчас, как я говорил ранее, выпускники приходят и вообще не понимают, что происходит, как делать работу и как влиться в коллектив.

Интервьюер: Какой бы соискателю вы бы отдали предпочтение: человеку с опытом работы или выпускнику университета? Почему?

Информант: Это такой вопрос с подвохом… у каждого есть свои плюсы и свои минусы, которые мы уже обсудили. Ну и опять же все зависит, от конкретного места. Если нужен сотрудник, на какое действующее рабочее место, где требуется высокая квалификация, то в этом случае мы конечно отдадим предпочтение человеку с опытом, так как он сможет больше дать этой работе. Но если это какая-то новая тема в нашей компании, типа разработки приложения и так далее, то тогда мы конечно выберем недавнего выпускника, так как здесь очень важен креатив. Старичкам сложнее придумать что-то новое.

Интервьюер: Какими характеристиками должен обладать современный молодой специалист?

Информант: Ну прежде всего у него должна быть любовь к своему делу и желание обучаться чему-то новому. Потому что в нашей сфере ежедневного появляются какие-то новые веяния, новые тенденции, поэтому он должен быть в курсе всех этих новостей, потому что тяжело быть хорошим

специалистов, если ты не развиваешься и не учишься новому. Эти качества им все-таки нужно развивать в себе самостоятельно, университет этого не дает, там в большинстве случаев все-таки преподают достаточно устаревшие знания, по моему мнению. Это я считаю основным среди профессиональных качеств. А в плане личностных характеристик, то это прежде всего ответственность, умение стараться оптимизировать свою работу, правильно распределять время. Не лишним конечно будет также честность и открытость в общении.

Интервьюер: Слышали ли Вы о Центрах содействия трудоустройству при университетах? Приходилось ли Вам с ними взаимодействовать?

Информант: Что-то слышал. Взаимодействовать с ними конечно не приходилось, но судя по отзывам выпускников, деятельность всех этих центров заканчивается парой красивых слов на сайте университета. Сам судить конечно не решаюсь, но и не доверять соискателям не вижу смысла, так как в какой-то степени я разделяю их позицию. В основном эти центры сотрудничают с парой-тройкой фирм, и возможно кого-то трудоустраивают, но это не то, что было в советском союзе. В то время такие центры действительно трудоустраивали выпускников, действительно помогали им. А сейчас по факту о них почти ничего и не слышно.

Интервьюер: Чтобы быть конкурентоспособными в вашей организации, какие меры необходимо предпринимать университетам и центрам содействия трудоустройству для формирования конкурентоспособности молодых специалистов в условиях рыночной экономики?

Информант: Ну, во-первых, они могли бы узнавать у работодателей какие именно им требуются навыки, а не учить студентов по составленной 20 лет назад программе обучения. Большинство этого материала устарело, как и знания преподавателей. То есть они должны действительно следить за тенденциями рынка труда. Хотя их можно понять, потому что с той бюрократией, которой они занимаются и с теми зарплатами, что они получают, нет никакого желания расширять свой собственный кругозор или менять учебный план.

Интервьюер: Готовы ли вы сотрудничать с университетами и в какой форме?

Информант: Конечно готовы. Но так как сейчас штат набран, новые сотрудники не нужны в данный момент. Но если мы будем расширяться, то тогда конечно мы готовы и в ярмарках вакансий участвовать, и места для практики предоставлять. Главное, чтобы сами университеты захотели сотрудничать с нами, да и вообще налаживать новые контакты и связи.

Интервьюер: Что, по вашему мнению, оказывает влияние на управление процессом трудоустройства молодых специалистов?

Информант: Знаете, в данный момент не что, а кто. При текущей ситуации на рынке труда все находится в руках студентов. Никто кроме самого студента, не будет искать ему вакантное место, даже центры занятости, я вообще не понимаю для чего они существуют. Поэтому если отталкивается от этого, то влияние оказывает собственное рвение и желание нормально питаться, одевать, да и в целом жить.

Интервьюер: Каковы, по Вашему мнению, ожидания молодых специалистов от трудоустройства и работодателей?

Информант: По моему мнению, во главе всех отношений работодатель-соискатель должно стоять взаимоуважение. Именно это, я думаю, ищет каждый специалист при поиске работы. Это если мы говорим об адекватных молодых специалистах. А не редки случаи, когда выпускники без опыта работы, не ощутив на себе всю суть труда, ожидают высокую зарплату за минимум телодвижений. И зачастую воспринимают даже минимальную адекватную критику за оскорбление их личных качеств, что в итоге приводит к конфликтам. С таким человеком конечно не остается желание продолжать работать.

Интервьюер: Как Вы считаете, какими качествами должен обладать выпускник для последующего трудоустройства в условиях рыночной экономики?

Информант: Вы уже спрашивали что-то похожее про характеристики. самое главное вне зависимости от времени, отрасли, взаимоотношений с начальством, я считаю это умение адаптироваться. Если человек может подстроиться под любой коллектив, условия работы, сферу деятельности, то он всегда будет на виду и востребован.

Интервью 11

Полуформализованное интервью с работодателем

Начало интервью 17 часов 13 минут;

Окончание 17 часов 46 минут

Дата проведения интервью «16» мая 2019 года

Интервьюер: Как вы оцениваете существующую на сегодняшний день ситуацию на рынке труда?

Информант: На данный момент на рынке труда ситуация сложная, так как рабочих мест не хватает никому, не только в нашей сфере. Сейчас распространена такая ситуация, что даже наличие высшего образования не дает гарантию успешного трудоустройства, особенно для гуманитариев, им вообще тяжело найти работу по специальности. Хотя государство предпринимает какие-то действия для улучшения этой ситуации, но чаще всего они не работают… точнее они работают, но не для всех. Даже те же самые центры занятости не могут помочь людям с образованием, так как предлагают в основном либо низкоквалифицированную работу, либо работу за очень маленькие деньги. Мало кто захочет работать на таких условиях

Интервьюер: Как вы считаете, имеет ли место быть проблема трудоустройства молодых специалистов?

Информант: Да, я считаю, что есть. Во многих организациях, с которыми сталкивались или сотрудничали при подборе специалистов в первую очередь обращают внимание на наличие опыта работы. По моему опыту многие выпускники, не найдя работу, начинают становиться индивидуальными предпринимателями в надежде хоть таким образом заработать день. Но даже в этом случае у них все не так радужно, как хотелось бы. Крупные компании в большинстве случаев их просто задавливают. В нашей сфере тоже тяжело устроиться молодым специалистам, гуманитариям и подавно.

Интервьюер: Есть ли в Ваше организации кадровая политика? В чем она заключается?

Информант: У нашей организации много направлений деятельности: и подборщики есть, и бухгалтеры, и младшие специалисты, и старшие специалисты. Мы прежде всего выбираем сотрудников с высоких квалификаций и опытом работы. Но так как мы государственная организация, то на многих позициях у нас низкая зарплата и поэтому часто приходится брать любых, так как за такие копейки мало кто пойдет работать. К сожалению, с этой ситуацией я поделать ничего не могу, так как эти правила диктуются не мной, а руководством надо мной.

Интервьюер: По каким критериям Вы отбираете сотрудников? Какие кадровые потребности актуальны? Кого набираете и на какие позиции?

Информант: Ну прежде всего при отборе сотрудников мы обращаем внимание на такие качества как ответственность, чувство сострадания, высокая квалификация и опыт работы, любовь к работе и готовность отдавать себя работе. Сейчас у нас есть свободные вакансии, но в основном это младшие специалисты, остальные все набраны. Конечно у нас периодически возникают ситуации, когда кто-то в декрет уходит или резко увольняется и тогда мы набираем и других специалистов, но такое бывает крайне редко. Без этих форс-мажоров набираем мы кого-то или нет зависит от вышестоящего руководства, все по их указке.

Интервьюер: Приглашаете ли молодых специалистов?

Информант: Вообще мы предпочитаем брать тех, у кого уже есть опыт работы в нашей сфере, но иногда, если кандидат действительно покажет свою заинтересованность, то конечно, мы готовы рассмотреть его кандидатуру. Чаще всего молодых специалистов мы берем только к младшим специалистам. Хотя… в последнее время хороших специалистов найти тяжело, они уже работу давно нашли.

Интервьюер: Как бы вы оценили качество их работы?

Информант: Ну в целом неплохо, но конечно у них мало опыта, поэтому с ними тяжело работать. Приходится многому учить их непосредственно на рабочем месте, что отнимает много времени. Не знаю, чье это допущение… может студент плохо учился, может университет им что-то не додал. Но все-таки обычно у них мало практического опыта.

Интервьюер: В чем они испытывают трудности, а что им наоборот легко дается?

Информант: Трудно им конечно влиться в коллектив, потому что специалисты с опытом работы достаточно скептически к ним относится и не считаются с их мнением, так как думают, что выпускники не могут им чем-то помочь. Это кстати затрудняет обучение новых сотрудников. У нас вообще достаточно разрозненный коллектив, все кучками сбиваются. Много что пытались сделать, но ничего не помогает. Возможно здесь влияет разница в возрасте, в менталитете, в отношении к работе. Ну… молодым специалистам тяжело первое время работать самостоятельно, боятся ошибиться… а в нашей работе допущение ошибки может привести к печальным последствиям. Ну а легко им что…ну они все-таки достаточно быстро обучаются. Не все конечно, а только те, кто действительно хочет

продолжить у нас работать, но тут они действительно тому, чем раньше учились полгода могут запомнить за один-два месяца.

Интервьюер: Есть ли в Вашей организации место для нынешних выпускников университетов? Почему?

Информант: Вообще среди младших специалистов места есть, но опять-таки там очень низкие зарплаты и выпускники на них идут только от безысходности. Если будет указ «сверху», то тогда конечно будут места. Ну… лично я не готов все-таки их брать в больших количествах, какие-то они странные, самооценка у них завышенная что ли, а профессиональных навыков мало. Если бы сейчас выпускники были такие-же, ка лет 20 назад, то я бы их с удовольствием брал, прям с распростёртыми объятиями. А тех, кто сейчас выпускается… прежде чем их брать, я буду очень долго думать

Интервьюер: Как бы вы оценили качество профессиональной подготовки своих сотрудников? А как только что закончивших университет соискателей?

Информант: Ну у нас в принце все сотрудники достаточно квалифицированные. Раньше специалистов в нашей область намного лучше готовили, практики у них было больше. То есть они, приходя к нам, умели уже все, что необходимо для эффективной работы. Нынешние выпускники приходят с круглыми глазами и половину работы без помощи старших сделать не могут. Я конечно с ними разговаривал на эту тему, они говорят, что в университете у них было мало практики… точнее была, но в основном формальная. То есть они приходили на практику, но никто им не объяснял ничего, ничему не учил.

Интервьюер: Какой бы соискателю вы бы отдали предпочтение: человеку с опытом работы или выпускнику университета? Почему?

Информант: Конечно человеку с опытом. В нашей сфере опыт работы и квалификация играют большую роль, так как мы работаем с людьми и несем большую ответственность за них. Все-таки человеку без опыта тяжело доверять такую работу, поэтому мы только в редких случаях берем недавних выпускников… то есть только если они действительно покажут свои навыки, профессиональные качества, ответственность.

Интервьюер: Тогда каким образом молодым специалистам получать опыт работы по специальности?

Информант: Ну если говорить в целом, то прежде всего эти должен озаботиться университет, потому что у них действительно есть проблема с обучением практическим навыкам. Может быть им стоит как-то больше с работодателями связи налаживать, а может и образовательные программы поменять стоит. Тут я не могу судить, я не специалист в этом. Ну а если говорить о нашей сфере, то наших специалистов обучают специализированные факультеты и университеты, а у них в большинстве случаев практики проход лишь формально и студенты предоставлены сами себе. Наверное, государству стоит как-то шевелиться и на университеты давить, чтобы организовывали нормальные практики, а не то, что сейчас. Да и выпускникам все-таки стоит убавить свою самооценку и все-таки соглашаться на малооплачиваемую работу по специальности. Потому что они не понимают, что начинать нужно с малого, сразу у них ничего не будет.

Интервьюер: Какими характеристиками должен обладать современный молодой специалист?

Информант: Ну как я считаю, прежде всего у него должно быть чувство ответственности. Это актуально для всех, не только для специалистов нашей сфере. Человек всегда должен ответственно относиться к своей работе, сейчас многим этого не хватает. Найти хорошего специалиста – это как найти иголку в стоге сена. Ну… у них должен все-таки быть опыт работы. Необязательно прям полноценный, но, чтобы хотя бы практика ими проходилась на должном уровне. Целеустремленность тоже играет важную роль… ну не может человек без этого что-то достичь в жизни. Вот сейчас многие хотят продвижения по карьерной лестнице, о целеустремленности у них нет, они просто сидят и ждут, ничего при этом не делая. Много чего еще можно назвать, но среди главных это все.

Интервьюер: Слышали ли Вы о Центрах содействия трудоустройству при университетах? Приходилось ли Вам с ними взаимодействовать?

Информант: Я слышал о таких центрах, но очень давно, еще до развала советского союза, сам через такой прошел. Тогда вот они хорошо работали. Наверное, это заслуга и государства, и университетов, тогда было выгодно, чтобы на выходе были высококвалифицированные специалисты. И ведь всех распределяли, всем находились места. А сейчас… я знаю, что они во многих университетах есть, читал в интернете, но прям чтобы что-то конкретное о них знать… такого нет. Вообще, как я говорил ранее, наших специалистов обучают только на специализированных кафедрах и университетах, и там таких центров нет вообще, по крайней мере в Томске нет…. Ну и соответственно взаимодействовать с ними мне тоже не приходилось.

Интервьюер: Чтобы быть конкурентоспособными в вашей организации, какие меры необходимо предпринимать университетам и центрам содействия трудоустройству для формирования конкурентоспособности молодых специалистов в условиях рыночной экономики?

Информант: Ну университете там, наверное, все-таки надо что-то изменить в своей деятельности… либо в образовательных программах. Ну я не знаю… все-таки очень много пробелов в знаниях у нынешних выпускников. Может руководство страны ввело такие образовательные стандарты, может сами университеты не хотят или не могут. Ну вообще не помешало бы, чтобы университеты прививали им ответственность за свою деятельность и предоставляли нормальные возможности для прохождения практики, чтобы они хоть так получали опыт. Также неплохо было бы, чтобы они помогали им сформировать адекватное представление о мире и современной ситуации.

Интервьюер: Готовы ли вы сотрудничать с университетами и в какой форме?

Информант: Ну вообще готов, если бы предложили. Сам я не буду искать с ними сотрудничества, мне это не надо. В молодых специалистах большой потребности нет. Пока не изменится структура университетов, рынка труда и государства, я не буду стремится брать на работу выпускников. Если все, что я сказал ранее, случится, то тогда да, я готов и в практиках помогать, и в ярмарках участвовать, и семинары проводить, и все остальное. Ну а пока нет, я даже не знаю, что они полезного делают.

Интервьюер: Что, по вашему мнению, оказывает влияние на управление процессом трудоустройства молодых специалистов?

Информант: Ну вообще влияют все. И университеты, и государство, и сам студент, так и должно быть. Но все-таки мне кажется, что большую ответственность за управление этим процессом должно брать государство, потому что все от них зависит и деятельность университетов, и воспитание в молодом поколении нужных качеств. А сейчас они кто-то стараются не замечать все-таки эту проблему, игнорируют ее. Пока руководство страны не начнет что-то желать, то и другие не зашевелятся.

Интервьюер: Каковы, по Вашему мнению, ожидания молодых специалистов от трудоустройства и работодателей?

Информант: По моему мнению, все-таки у них очень завышенные ожидания как относительно трудоустройства, так и относительно зарплаты. Они хотят, чтобы им сразу и должность хорошую, и зарплату большую, но при этом у них нет соответствующей профессиональной подготовки, нет нужных качеств. Радует, конечно, что есть выпускники, у которых этой проблемы нет и они просто хотят работать, приносить пользу обществу, чего-то добиться в жизни свои собственным трудом.

Интервьюер: Как Вы считаете, какими качествами должен обладать выпускник для последующего трудоустройства в условиях рыночной экономики?

Информант: Ну как я уже говорил, важно чувство ответственность, готовность «пахать» ради своей цели, умение адекватно оценивать себя и свою работу. Мотивированность тоже важна, так как без мотивации человек будет отстраняться от своей работы, у него не будет цели в жизни. Ну из последнего автоматически вытекает и целеустремленность. Но самое главное – это желание учиться и высокие профессиональные компетенции.

Интервью 12

Полуформализованное интервью с работодателем
Начало интервью 11 часов 14 минут;
Окончание 11 часов 43 минут
Дата проведения интервью «17» мая 2019 года

Интервьюер: Как вы оцениваете существующую на сегодняшний день ситуацию на рынке труда?

Информант: Я бы сказал, что в целом неплохая ситуация. Есть много возможностей, но нужно много работать над собой. Я вот буквально на прошлой неделе просматривал хэд хантер, вакансий конечно много, но большинство – это та работа, которая не подразумевает какой-то профессиональной подготовки. Если смотреть по резюме, то очень много выпускников университетов, ищущих работу. Но вот как-то они не соприкасаются. Наверное, молодые специалисты не хотят работать не по специальности. Не знаю почему так, я редко выхожу на рынок труда, так как текучесть кадров у нас низкая и редко приходится искать сотрудников и вот сейчас как раз девочка ушла в декрет и нужен

был специалист. И вот смотришь, резюме много и вроде ребята нормальные, но все-таки немного не те качества указывают они, которые мне нужны.

Интервьюер: Как вы считаете, имеет ли место быть проблема трудоустройства молодых специалистов?

Информант: Вообще я думаю, что есть. Потому что работа вроде как-бы и есть, но для нее не нужно высшее образование. И вот заканчивают ребята университет, смотрят вакансии, а там одни операторы колл-центров и продавцы. И конечно в итоге они отчаиваются и теряют уверенность, мотивация падает, потому что не хочется отучиться 5 лет, а потом идти продавцом… так притом если технарям еще есть возможность найти работу, соответствующую квалификации, то с гуманитариями вообще беда. Сам был в такой ситуации, в итоге с женой открыли свое дело, уже более 10 лет так работаем, благо образование позволяет у обоих позволяет.

Интервьюер: Есть ли в Ваше организации кадровая политика? В чем она заключается?

Информант: Вообще у нашей организации есть несколько направлений деятельность – это маркетинг, бухгалтерия, логистика, работа с клиентами и еще парочка есть. Большая часть штата у нас укомплектована и работники если и нужны, то наличие высшего образования для них необязательно. Вообще у нас политика такая, что мы в компании все как семья, все дружим вне работы. Причем у нас есть как молодые ребята, так и старше сорока лет. В целом атмосфера в коллективе достаточно благоприятная.

Интервьюер: А по каким критериям вы отбираете сотрудников?

Информант: Ну прежде всего это ответственность. Все-таки хочется полностью доверять своим сотрудникам, не контролировать постоянно. Конечно на начальных порах все-таки я наблюдаю за всеми, так как были ситуации, когда ловил их на обмане, но со временем работники заслуживают доверие и ни разу еще не было, чтобы они его подрывали. Ну также мы смотрим на профессиональную подготовку. Для низко квалицированных вакансий этот критерий конечно игнорируется, но по остальным направлениям работы это важно. Мы всегда при собеседовании задаем вопросы по специальности, потому что не может быть маркетологом или бухгалтером быть человек, который ничего об этом не знает. Также важна коммуникативность и способность общаться с людьми, так как нам приходиться часто общаться с клиентами.

Интервьюер: Какие кадровые потребности актуальны? Кого набираете и на какие позиции?

Информант: Ну на сегодняшний мы ищем только маркетолога на период декретного отпуска. Конечно хочется человека с опытом работы, потому что все-таки заниматься продвижением компании на рынке должен опытный человек. Молодые ребята все-таки еще плохо информированы о всех процессах, происходящих на рынке. Других сотрудников мы не ищем, так как штат у нас итак достаточно большой, а расширяться мы пока не планируем.

Интервьюер: Приглашаете ли молодых специалистов?

Информант: Ну вообще был такой опыт – брали и менеджера, и бухгалтера. Конечно сперва сомневались, стоит ли брать, но потом убедились все-таки в том, что не ошиблись в своем выборе. Не спорю, мы много времени потратили на их обучение, но это того стоило. Но сейчас на должность маркетолога брать молодого специалиста мы не готовы. Также на низкоквалифицированных должностях у нас тоже есть ребята с высшим образованием. Лет десять назад, когда я только начинал свой бизнес, у меня все ребята были недавние выпускники и брали мы в основном их. Будем честны – на них требуется меньше материальных затрат. Но в итоге постепенно я начал замечать, что выпускники с каждым годом меняются не в лучшую стороны и стал предпочитать принимать на работу людей с опытом работы.

Интервьюер: Как бы вы оценили качество их работы? В чем они испытывают трудности, а что им наоборот легко дается?

Информант: Ну вот как я уже говорил, что мы из выпускников брали менеджера и бухгалтера. На низкоквалифицированные работы тоже брали. В целом они все работают хорошо, но есть все-таки некоторые недостатки, типа неумения применять свои знания на практике, ленятся также некоторые, но если их нормально обучать, то из них выходят достаточно хорошие специалисты. После того, как мы их обучим, к ним вообще претензий нет.

Интервьюер: Есть ли в Вашей организации место для нынешних выпускников университетов? Почему?

Информант: На сегодняшний день нет. Нет у нас для них мест, соответствующих образованию. Мы конечно можем их взять на должность грузчика, упаковщика, оформителя, но, думаю, им самим это не нужно. Если конечно кто-то придет из выпускников университетов и захочет

на такие позиции, то без проблем, мы из возьмем. Но жалко их все-таки. Учились в школе, потом в университет, а потом в итоге работают грузчиками или продавцами.

Интервьюер: Как бы вы оценили качество профессиональной подготовки своих сотрудников? А как только что закончивших университет соискателей?

Информант: Вообще у всех наших сотрудникам очень хорошая профессиональная подготовка. Но только есть одно различие – одни сразу к нам пришли квалифицированными специалистами. А других нам приходилось учить всему по ходу дела. Вот, например, лет десять назад, когда к нам приходили выпускники университетов, то к ним вообще не было никаких претензий. То есть они все знали, за помощью почти не обращались, всегда знали, как правильно поступить в той или иной ситуацию. А сейчас, при общении с выпускниками видно, что они так и не поняли, чему учились последние четыре-пять лет и в итоге приходиться их всему заново обучать.

Интервьюер: Какой бы соискателю вы бы отдали предпочтение: человеку с опытом работы или выпускнику университета? Почему?

Информант: Как бы мне не хотелось бы помочь молодым специалистам, я все-таки предпочту взять человека с опытом работы. Лет десять назад, когда я только начинал свой бизнес, я бы ответил по-другому. Но когда ты погружаешься в существующую экономическую ситуацию, сам становишься участников рынка, ты начинаешь более придирчиво относиться к кандидатам. Да и не будем врать, качество их подготовки ухудшилось.

Интервьюер: Тогда каким образом молодым специалистам получать опыт работы по специальности?

Информант: Честно? Не знаю. Возможно им все-таки нужно соглашаться на низкоквалифицированную работу, чтобы получить хоть какой-то опыт работы, но тогда возникает опасность, что молодой специалист в итоге так и останется на этой работе, так как потеряет все свое желание к чему-то стремится. Также возможно университетам надо что-то делать… ну это ненормально. Что учишься, учишься, а в итоге на практике не понимаешь, как использовать свои знания и в итоге работаешь далеко не по специальности

Интервьюер: Какими характеристиками должен обладать современный молодой специалист?

Информант: Ну прежде всего он должен быть мотивированными, ответственным, квалифицированным и коммуникативным. Это самое главное, потому что без этого он не сможет реализовать свой потенциал. Ну также не помешала бы и стрессоустойчивость, потому что в нашем обществе очень часто приходиться общаться с людьми и не все из них адекватные. Ну что еще… не знаю… возможно все-таки еще активность. Потому что пассивные ребята просто плывут по течению: получилось – хорошо, не получилось – пофиг. С такой позицией ты так и будешь сидеть всю жизнь на одном и том же рабочем месте.

Интервьюер: Слышали ли Вы о Центрах содействия трудоустройству при университетах? Приходилось ли Вам с ними взаимодействовать?

Информант: А это вообще, что? Я просто в Томск приехал из другой страны и в моем городе и университете таких центров не было. Конечно, когда я был маленьким, мне родители рассказывали, что когда-то было нечто похожее и они очень сильно помогали выпускникам. Поэтому, я думаю, что, если о них сейчас ничего не слышно. Значит они не так хороши в своей работе, раз о них ничего не слышно.

Интервьюер: Чтобы быть конкурентоспособными в вашей организации, какие меры необходимо предпринимать университетам и центрам содействия трудоустройству для формирования конкурентоспособности молодых специалистов в условиях рыночной экономики?

Информант: Ну как по мне, так университеты должны им давать больше практического опыта. Также неплохо было бы, если бы университеты сразу их готовили к условиям рынка труда, не знаю конечно, как это сделать, но нужно, потому что студенты сейчас вообще не готовы, не могут адаптироваться. Ну и также умение презентовать себя нужно развивать.

Интервьюер: Готовы ли вы сотрудничать с университетами и в какой форме?

Информант: На данный момент не готов. Если, конечно, мы когда-нибудь расширим наш бизнес, то тогда да. Тогда мы бы и на ярмарки ходили, и к студентам бы приходили, и еще что-нибудь делали бы А сейчас не те условия в экономике, самим бы как-то выстоять в нынешней ситуации.

Интервьюер: Что, по вашему мнению, оказывает влияние на управление процессом трудоустройства молодых специалистов?

Информант: Ну в первую очередь влияет семья, университет и государство. Потому что семья должна ему привить любовь к учебе, помочь ему определиться с будущей профессией. Университеты должны сделать из него высококвалифицированного специалиста и дать ему практический опыт.

Государство должно все-таки помогать молодежи, открывать новые рабочие места для людей с высшим образованием. То есть по факту все эти группы влияют на управление трудоустройством.

Интервьюер: Каковы, по Вашему мнению, ожидания молодых специалистов от трудоустройства и работодателей?

Информант: Как по мне, так у них сейчас нет никаких ожиданий. Они просто не понимают, что их будет ждать в будущем, на рынке труда. Сейчас же в принципе достаточно нестабильная обстановка, и думаю молодежь это понимает. Поэтому, наверное, просто хотят, чтобы у них работа была, где жить было и что покушать.

Интервьюер: Как Вы считаете, какими качествами должен обладать выпускник для последующего трудоустройства в условиях рыночной экономики?

Информант: Ну я про это уже говорил. Ответственность, стрессоустойчивость, умение общаться с людьми, какие-то навыки самопрезентации, ну и желание к чему-то стремиться и чему-то учиться.

ПРИЛОЖЕНИЕ Е

Результаты производственной практики

Результаты исследования руководителей центров содействия трудоустройству выпускников, созданных при университетах

1.1 Оценка ситуации на рынке труда для молодых специалистов

Для того, чтобы рассмотреть взаимодействие университетов и работодателей как фактор управления процессом трудоустройства выпускников необходимо сперва выявить оценку ситуации на рынке труда для молодых специалистов. В целом информанты оценивают существующие на сегодняшний день условия положительно *«Как очень благоприятную для того, кто ищет работу… Хотя в последние годы вообще труднее не найти работу, чем найти.»* [Интервью 1]. Но рассматривая данный аспект в разрезе специальностей, мнение руководителей центров содействия трудоустройству меняется *«Конечно по разным специальностям ситуация немножко разная… Технарей разбирают вообще, как горячие пирожки и предлагают огромную зарплату и в общем то и платят ее потом… Ну естественникам тоже предлагают нормальные зарплаты, причем очень хорошие места есть. Правда есть одна заковырка - самые лучшие места требуют знания английского языка. Вот... с гуманитариями немного по сложнее конечно.»* [Интервью 1]. Стоит отметить, что один из информантов высказал интересное позицию относительно вакансий для гуманитарных специальностей и трудоустройства выпускников данного направления подготовки *«Я вот лично считаю, что искусство продаж - это самое великое искусство. И если ты не умеешь продавать после окончания университета, то у тебя нет высшего образования*» [Интервью 1]. Руководитель другого центра содействия трудоустройству при ответе на данный вопрос также отметил, что многое зависит от специальности, акцентируя внимание на том, что для их выпускников рынок труда достаточно насыщен и они востребованы в космической сфере, сфере электроники и IT технологий. Но также этот информант акцентировал внимание на оттоке именно их выпускников из Томской области в другие регионы *«По данным министерства науки и образования порядка 70 процентов выпускников (томских) вузов остаются в регионе порядка 30 процентов уезжают. Что касается здесь… то картина противоположная: чуть менее 70 процентов выпускников уезжают и только 30 процентов специалистов остаются в регионе»* [Интервью 2]. Руководитель следующего центра содействия трудоустройства не смог оценить ситуацию на рынке труда в целом, так как их университет специализируется в основной на узких специальностях и сотрудничает с государственными корпорациями.

Таким образом, было выявлено, что опрошенные методом полуформализованного интервью информанты в целом оценивают ситуацию на рынке труда для молодых специалистов как положительную, но при разговоре о специальностях они отмечают, что для выпускников технических направлений подготовки рынок труда более благоприятен, чем для представителей гуманитарных специальностей.

1.2 Наличие проблемы трудоустройства молодых специалистов

В ходе социологического исследования нам было необходимо выявить мнение информантов относительно существования проблемы трудоустройства молодых специалистов, так как для исследования по данной темы необходимо понимать осведомленность информантов. Здесь мнения руководителей центров содействия трудоустройству разделились. Так, например, один из информантов высказал мнение о том, что проблемы повсеместно нет, а возникает она лишь у некоторых отдельных категорий выпускников *«Проблемы возникают у людей, которые не понимают свою роль в будущем трудоустройстве… они ищут такие вакансии, где можно сидеть, ничего не делать, а деньги получать.»* [Интервью 1]. Другой информант, говоря о ситуации на рынке труда сразу отметил, что данная проблема имеет место быть «*Количество претендентов на одну вакансию превышает 13 человек… это вакансии для молодых специалистов либо без опыта работы, либо с минимальным опытом работы в возрасте от 25 до 30 лет»* [Интервью 2], но при этом он также упомянул, что у большинства выпускников основных направлений подготовки их университета такой проблемы не возникает *«Потребность в айтишниках такова, что у нас на одного выпускника приходится до десяти предложений пойти… и мы говорим в шутку о том, чтобы сделать платным*

вход для представителей компаний. Хотя сейчас к нам заходят, скажем так, даже наши партнеры, промышленные партнеры, которые являлись потребителями в других областях… Даже сейчас они говорят о том, что нам нужны специалисты в области IT» [Интервью 2]. Оценить в целом наличие проблемы трудоустройства молодых специалистов один из информантов не смог в связи с узкой специализацией университета, но при этом оценил шансы на рынке труда у выпускников технических направлений подготовки и отметил заинтересованность основного работодателя в молодых специалистах *«Что касается технических специальностей на мой взгляд у них хорошие шансы найти себе дело по душе соответствующим денежного вознаграждения»* [Интервью 3].

Таким образом, мнения информантов относительно существования проблемы трудоустройства молодых специалистов разделились: ее не существует и в неспособности найти работу виноваты сами выпускники; проблема имеет место быть в целом по региону, но для выпускников технический специальностей она менее актуальна; не смог оценить данную ситуацию в связи со спецификой университета.

1.3 Уровень подготовки выпускников университетов

Во время обсуждения с информантами уровня подготовки выпускников университетов, один из них высказал достаточно предвзятое отношение к представителям гуманитарных направлений подготовки *«Я вообще технарь по образованию… Поэтому у меня немножко неадекватное представление о выпускниках гуманитариях»* [Интервью 1]. Но при этом, говоря о выпускниках своего университета, он отметил трансфессиональность полученного ими образования, хотя, при этом говоря с некой субъективностью о гуманитариях *«И нашим вот выпускникам, по опыту, гораздо проще занимать какие-то смежные области, какие-то смежные специальности, нежели те, кто закончил чисто технический вуз, даже по тем же гуманитарным направлениям подготовки»* [Интервью 1]. Второй информант оценил качество образования выпускников их университета как достаточно высокое, аргументировав свою позицию, акцентировав при этом внимание на том, что в другом случае они бы не были так востребованы *«Всем понятно, что какие-то направления, скажем так, в большей степени пользуются спросом - больше вакансий, по отдельным направлениям в меньшей степени - меньше вакансий. Но если брать среднее, то есть у нас где-то порядка четырех с половиной вакансий на одного человека. Соответственно, скажем так, это о многое говорит об уровне подготовки*» [Интервью 2]. Руководитель другого центра содействия трудоустройству не смог объективно оценить качество подготовки выпускников их университета, но отметил удовлетворенность заказчиков кадров *«Федеральный ядерный центр, большие и динамично развивающиеся предприятия госкорпорации говорят о том, что они заинтересованы в выпускника что их устраивает уровень подготовки»* [Интервью 3].

Таким образом, оценивая уровень подготовки выпускников все информанты отмечают высокое качество полученного молодыми специалистами образования. И лишь один из руководителей центра содействия трудоустройству достаточно скептически отзывался о выпускниках гуманитарных направлений подготовки, что странно для специфики данного университета.

1.4 Координация деятельности центров содействия трудоустройству выпускников при университетах

Один из информантов, говоря о субъектах координации, контроля и планирования деятельности их центра старался уклониться от прямого ответа на поставленный вопрос и сперва начал рассказывать историю создания подобных структур, о сотрудничестве с федеральными ведомствами «*Методички были разработаны совместно с Минтруда тогда и Минобр. Методички именно по устройству работы вот таких центров. И во всей стране создавалась сеть. Во всех университетах России должен был быть вот такой центр».* [Интервью 1]. Также руководителем центра содействия трудоустройству была отмечена роль данной структуры в их университете, но при этом к некоторым противоречием *«Вот лично я, например, считаю, что наша роль в трудоустройстве - это индивидуальная работа с теми, кто не может найти работу из выпускников… вот чисто в содействии трудоустройству координаторов у нас нет»* [Интервью 1]. Руководитель другого центра содействия трудоустройству сразу четко ответил на поставленный вопрос «*Мы входим в состав департамента образования. Есть департамент образования и непосредственно контроль осуществляет директор департамента образования и проректор по учебной работе*» [Интервью 1]. Следующий информант отметил, что контролирует, координирует и планирует их деятельность государственная корпорация, которая является основным заказчиком специалистов *«Мы со своей*

стороны всегда стараемся учебные планы и те компетенции, которые осваивают наши выпускники, согласовывать с предприятиями» [Интервью 3].

Таким образом, субъекты организации, контроля и координации деятельности центров содействия трудоустройству различаются в зависимости от специфики университетов, на базе которых они созданы. Информанты выделили следующих: министерство образования; руководство университета и ученый совет; государственные корпорации, которые являются заказчиками выпускников.

1.5 Механизмы и направления работы центров содействия трудоустройству выпускников университетов

У каждого центра содействия трудоустройству при университете для на их сайтах и группах в социальных сетях указаны направления их деятельности. В ходе проведения полуформализованного интервью информанты подтвердили существование таковых и добавили также несколько дополнительных. Одним из информантов были четко названы направления работы, но в ходе беседы не были обозначены основные субъекты, отвечающие за осуществление данной деятельности *«Первое самое главное направление - это информация. Мы рассказываем студентам, даем информацию: о вакансиях, о состоянии рынка труда, о возможных направлениях дальнейшего развития своего…Второе направление нашей работы - это обучение…А, вот еще одной направление - это исследование»* [Интервью 1]. Другой же руководитель центра содействия трудоустройству отметил лишь основного субъекта, ответственного за работу центра, но при этом направления были обозначены через механизмы осуществления деятельности и были названы достаточно четко *«Соответственно ученый совет решением закрепляет основные направления нашей деятельности на следующий год»* [Интервью 2]. Следующий информант отметил лишь то, что направления деятельности определяются государственной корпорацией, а их центр исполняет только указания «сверху».

Также руководители центров содействия трудоустройству рассказали об основных механизмах деятельности их структур. Большинство из перечисленных инструментов используются каждым университетом, но имеют место быть и индивидуальные, характерные лишь для определенного центра.

Стоит обратить внимание, что каждый из информантов отметил, что ими проводится мониторинг трудоустройства выпускников их университетов, но посредством различных методов. Кто-то с помощью телефонного опроса *«Мы постоянно, каждый год, мы проводим телефонный опрос наших выпускников последнего года. Мы спрашиваем, где Вы работаете, работаете ли Вы, если не работаете - нужна ли Вам помощь»* [Интервью 1], а кто-то посредством обратной связи с работодателями. Также один из информантов было отмечено, что много рабочего времени занимает работа с бумагами *«Заполняем кучу бумаг, отвечаем на кучу писем, ужасно»* [Интервью 1].

В качестве основных механизмов деятельности их центров были выявлены:

8. Проведение встреч работодателей и студентов;
9. Размещение информации о вакансиях на своих сайтах и в группах в социальных сетях;
10. Проведение факультативных курсов и практических семинаров;
11. Мониторинг рынка труда и составление обзора вакансий;
12. Проведение ярмарок вакансий и дней карьеры;
13. Работа с людьми с ограниченными возможностями здоровья;
14. Способствование в трудоустройстве выпускникам с высоким средним баллом диплома.

Также были определены и индивидуальные механизмы, характерные для отдельных университетов:

10. Проведение лабораторных практик непосредственно у работодателей;
11. Внедрение комплексной программы развития личности и компетенций;
12. Разработка автоматизированной системы для выпускников по составлению резюме на основе его сильных и слабых сторон;
13. Проведение тестирований по выявлению личностных качеств выпускников;
14. Проектная деятельность с реальными кейсами;
15. Распространение информации о вакансиях и местах прохождения практики в личном кабинете студента;
16. Распределение выпускников в соответствии с заказом государственных корпораций;

17. Проведение телемостов с работодателями;
18. Участие в мероприятия, организованных государственной корпорацией.

Таким образом, в ходе определения основных направлений и механизмов работы центров содействия трудоустройству было выявлено, что лишь один из информантов о них подробно рассказал о направлениях деятельности центра, но при этом в качестве механизмов перечислил лишь общие. Остальные опрошенные предпочли большее внимание уделить индивидуальным для их центров содействия трудоустройству механизмам. Важным аспектом является то, что структуры каждого из информантов проводят мониторинг трудоустройства выпускников, но при этом используются различные методы в связи с различиями специфике университетов.

1.6 Производственная практика для студентов

Проведение производственной практики для студентов является важным аспектом для получения опыта работы по специальности. Большинство информантов отметили, что в их университетах организацией практики занимаются отдельные структуры, а они принимают в этом лишь косвенное участие *«У нас отдельно есть в университете руководитель практик практиками - занимается этот человек. Но в рамках ежегодного мониторинга мы делаем запросы на предприятия, в том числе и по местам прохождения практики»* [Интервью 2]. Но один из руководителей центра содействия трудоустройству отметил, что в их деятельность также входит организация практики для студентов, но не сам поиск мест для ее прохождения (обратное бывает в редких случаях) *«Если к нам приходят... приходили к нам в этом семестре, просили помочь найти место для практики…Как правило, определением мест практики занимается руководитель практики на кафедре или на факультете»* [Интервью 1]), а работа по оформлению документов *«Вот в практиках мы занимаемся сейчас больше методической работой по организации практик во всех структурах»* [Интервью 1].

Таким образом, все информанты отметили, что их университеты занимаются организацией и проведением производственных практик для получения опыта профессиональной деятельности. Но лишь один из руководителей отметил, что их центр, помимо содействия трудоустройству, занимается и организацией практики. Другие информанты принимают лишь поверхностное участие в данной деятельности, так для этого в их университетах существуют отдельные структуры.

1.7 Организация взаимодействия с работодателями

Для того, чтобы рассмотреть управление процессом трудоустройства выпускников необходимо было в ходе исследования обратить внимание на организацию университетами взаимодействия с работодателями. В ходе проведения полуформализованного интервью было выявлено, что все руководители центров содействия трудоустройству самостоятельно поиском сотрудничеством работодателей занимаются, но не на постоянной основе, а лишь в редких случаях, то есть когда требует ситуация *«Нет, мы конечно занимаемся поиском сотрудничества, но как-бы это бы понять то... то есть не так вот не роемся по интернету и не ищем, какие есть предприятия»* [Интервью 1]. Один из информантов отметил, что несмотря на то, что у них есть постоянные партнеры среди работодателей им периодически приходится налаживать сотрудничество с другими государственными корпорациями *«Хотя количество договоров с предприятиями достаточно велико, но надо понимать, что предприятия работают в современном рынке и не каждый год могут высылать заказы на выпускников…Поэтому, безусловно, нужно владеть ситуацией, то есть понимать, какие госкорпорации преимущественно развиваются и будут развиваться в ближайшее время и в первую очередь стараться установить контакты с предприятиями которые будут набирать персонал в ближайшие несколько лет»* [Интервью 3]. Чаще всего работодатели обращаются сами (как крупные, так и небольшие компании) «*Ну, первый канал - это работодатели звонят, спрашивают: "Как к вам подать вакансию? Как сотрудничать со студентами?". Мы их направляем на сайт, они заполняют заявку, присылают, и мы эту информацию распространяем по факультетам и по студентам»* [Интервью 1]. Также информанты отметили, что в их центрах содействия трудоустройству имеются базы работодателей *«Причем это актуальная база. Она у нас обновляется не менее, чем два раза в год. То есть абсолютно вся информация там живая, со всеми контактными лицами мы с ними поддерживаем контакты»* [Интервью 2]. Один из информантов отметил, что у них идет жесткий отбор работодателей «*Конкретно у нас есть, и у нас немало скажем так, примеров, когда мы отказывали в публикации. Ну прежде всего мы проверяем организацию компанию на предмет, скажем так,*

регистрации в реестре юридических лиц. Должно быть официальное трудоустройство, безусловно никаких черных и серых» [Интервью 2].

Если говорить о планах относительно сотрудничества с работодателями, то, например, один из информантов отметил, что они конечно планируют налаживать новые связи, но при этом отметил, что делать они это будут по мере необходимости *«То есть если надо, если появляется необходимость, мы можем выйти на любого из наших контактеров предприятий, вот, а если не надо, то и специально не ищем»* [Интервью 1].

Таким образом, в ходе проведения данного исследования было выявлено, что у каждого центра содействия трудоустройству имеется наработанная база работодателей, которые сами связываются с центрами для дальнейшего сотрудничества. Самостоятельно поиском вакансий информанты занимаются лишь по мере необходимости

1.8 Условия планирования деятельности центров содействия трудоустройству выпускников на год

Для успешного функционирования как центров содействия трудоустройству выпускников, так и для любых других организаций и структур, важным аспектом является планирование деятельности. Ни один из информантов не отметил при ответе на данный вопрос взаимодействие с работодателями. Один из информантов, например, акцентировал внимание на том, что в планировании их деятельность участвуют министерства и поэтому они даже выполняют работу, которая не входит в их специализацию *«Мы очень сильно зависим от министерства. Вот устроило оно нам мониторинг по объективным показателям, мы подстраиваемся под это. Вот приходят нам миллионы писем... ну не миллионы - тысячи, в том числе и по тем вопросам, по которым мы не специалисты даже. Вот трудоустройство выпускников-инвалидов. Вот... мы подстраиваемся под эту работу»* [Интервью 1]. Руководитель другого центра содействия трудоустройству описал противоположную ситуацию, в которой они заранее планируют свою деятельность и не занимаются «посторонними» делами, но при этом они согласовывают свою деятельность с университетом *«Ежегодно составляется план на следующий год. Каждый год в конце года мы учитываем. Все наши подразделения отчитывается на ученом совете в присутствии руководства вуза, членов ученого совета и ученый совет дает оценку о том, как мы работали в предыдущем году»* [Интервью 2]. Следующий информант отметил, что планирует их деятельность государственная корпорация, которая является основным заказчиком кадров *«Да. Мы находимся в подчинении главному центру, который находится в Москве. а тут в свою очередь является структурой госкорпорации и соответственно к мероприятиям мы заранее готовимся, получая предупреждения сверху»* [Интервью 3].

Таким образом, его говорить о планировании деятельности центров содействия трудоустройству, то лишь один из информантов отметил, что несмотря на наличие плана работы им приходится заниматься выполнением сторонних задач, пришедших от субъектов контроля, организации и координации деятельности данного центра. Остальные информанты данной проблемы не отмечали, но при этом они акцентировали внимание на том, что они согласовывают план деятельности центра с контролирующими структурами.

1.9 Процент трудоустроенных выпускников университета

Важным аспектом оценки деятельности центров содействия трудоустройству характеризует процент трудоустроенных выпускников. Один из информантов не смог назвать данную цифру, отметив лишь то, что ими проводится мониторинг и результаты можно посмотреть на сайте. Другой информант акцентировал внимание на то, что они следят за каждым из выпускников и большинство из них продолжают обучение в их университете. Также руководитель данного центра содействия трудоустройству отметил, что в целом доля трудоустроенных по специальности достаточно высокая, но есть некоторые различия в зависимости от направлений подготовки *«Если говорить о технических направлениях, то здесь колеблется от 80 до 100 процентов. Именно трудоустроены именно по специальности. Есть ряд направлений, где доля трудоустройства, это не секрет, ниже»* [Интервью 2]. Следующий информант отметил, что большинство выпускников (85%) трудоустроены по специальности, но здесь были указаны некоторые уточнения *«Это, во-первых, ученики, а во-вторых так называемых приоритетных специальностей. Этот термин министерство использовало для направлений и специальностей, которые обеспечивают высокотехнологичные и требующие в первую очередь обеспечения кадрами»* [Интервью 3].

Таким образом, все информанты отмечают высокий процент трудоустройства выпускников, но при этом указывают на специфику гуманитарных направлений подготовки выпускников, а, следовательно, и более низкий процент трудоустроенных. Два информанта акцентировали внимание на том, что большинство молодых специалистов, после окончания их университетов, трудоустраиваются по специальности

1.10 Частота обращения выпускников в центры содействия трудоустройству для помощи в поиске работы

Следует рассмотреть и частоту обращений в центры содействия трудоустройству, так как на основе этого, при сравнении с официальными статистическими данными, можно сделать выводы о востребованности того или иного университета на рынке труда. Один из информантов смог точно назвать, сколько человек к ним обращаются за помощью *«За год мы получаем резюме или на индивидуальные консультации приходят примерно от 140 до 180 человек. Ну, вот в последние годы чуть поменьше, потом что я говорил, рынок труда стал гораздо лояльнее к соискателям, вот...»* [Интервью 1]. Руководитель другого центра содействия трудоустройству не смог назвать точную цифру, но при этом добавил, что у них подобные обращения проходят через систему *«Мы не регистрировали их…Наша система сейчас функционирует таким образом, что у нас все выпускники проходят через нас и есть ребята, которые просят посодействовать в трудоустройстве. Это небольшое количество»* [Интервью 2].

Таким образом, все информанты отмечают, что молодые специалисты обращаются к ним для содействия им в поиске работы, но к кому-то приходят чаще, а к кому-то реже. Один из руководителей центра содействия трудоустройству акцентировал внимание на том, что все выпускники тем или иным образом проходят через их центр посредством созданной ими системы по помощи выпускникам-соискателям.

1.11 Качества молодых специалистов для конкурентоспособности в условиях рыночной экономики

В ходе проведения полуформализованного интервью перед информантами также стояла задача в определении качеств, которые необходимо развивать выпускникам для того, чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда. Один информантов при ответе на данный вопрос отметил, что выпускники должны иметь понимание *«Всегда самое главное качество выпускника университета - это четкое понимание, что твое образование - это твой инструмент к дальнейшей жизни счастливой*» [Интервью 1], при этом несколько раз акцентировав внимание на том, что высшего образования достаточно для развития этого качества. Другой руководитель центра содействия трудоустройству считает, что студент, в первую очередь, должен быть «мотивирован и профориентированным. Также он акцентировал внимание на получении без необходимости несколько высших образований *«То есть обучение ради обучения…Нужно получать удовольствие от работы, а не от того, что у тебя 15 дипломов»* [Интервью 2]. Следующие информант среди таких качеств отметил способность выпускников применять знания на практике, и желание показать себя и свои знания «Желание показать свое знание на мой взгляд - это самое определяющее, так как поскольку мы обучаем пять с половиной лет, то за это время выпускники, что называется, напичканы знаниями полные карманы» [Интервью 3].

Таким образом, каждый из информантов выделяет разные качества, необходимые для конкурентоспособности молодых специалистов в условиях рыночной экономики. Среди них можно выделить: понимание важности полученного образования; мотивированность; профессиональная ориентированность; способность применять знания на практике; желание показать себя и свои знания.

1.12 Субъекты ответственности за управление процессом трудоустройства молодых специалистов

Для решения проблемы трудоустройства молодых специалистов и управления процессом трудоустройства молодых специалистов необходимо выявить субъекты ответственности. Лишь один из информантов достаточно резко отметил, что ответственность за трудоустройство молодых специалистов несут лишь сами выпускники *«Только от самого студента…И нечего пенять там, на государство, на президента, на университет, на губернатора и так далее. Хочешь работать -*

найдешь работу. Не хочешь работать - никто не поможет» [Интервью 1]. Другой руководитель центра содействия трудоустройству отметил, что ответственности должен нести и студент, и государство (подтолкнуть в нужном направлении), и университет, школа и родители (способствовать профессиональному самоопределению), но при этом информант также акцентировал внимание на том, что многие студенты сами не выбирают себе будущую специальность, что может привести к кризису *«Потому что привыкли что за нас решали, была стабильность. Человеку не надо было думать, планировать, что произойдет, как чего»* [Интервью 2]. Руководитель другого центра содействия трудоустройству считает, что основными субъектами ответственности является государства, предприятия и университет. Данная позиция может быть связана со спецификой деятельности данного университета.

Таким образом, мнения о субъектах ответственности за управление процессом трудоустройства молодых специалистов у информантов разделились. По их мнению, ответственность за будущее трудоустройство несут: сами студенты; студенты, родители, школа, университет и государство в совокупности; государство, предприятия и университет.

1.13 Ожидания молодых специалистов от будущего трудоустройства

Один из информантов при ответе на поставленный вопрос пытался сперва уклониться от ответа, но в ходе беседы он лишь отметил, что стереотипные представления о завышенных ожиданиях студентов или о высоких требованиях к опыту работы ошибочны *«Есть штампы журналистские, что студенты, выйдя из университета... выпускник не умеет работать и не знает, где он будет работать. Есть журналистский штамп, что никого не берут без опыта, а опыта наработать негде, поэтому студент остается без работы, выпускник остается без работы. Все это фигня на самом деле»* [Интервью 1]. Руководитель другого центра содействия трудоустройства наоборот отметил наличие у некоторых выпускников завышенных ожиданий в связи с определенным общественным мнений относительно определенных профессий *«Сначала были юристы экономисты. То есть люди было такое мнение, что это люди, которые гребут деньги, причем не лопатой, а ковшом экскаватора, а оказалось, что ничего подобного. Чтобы таким специалистом стать нужно очень много работать и очень много себя вложить»* [Интервью 2]. Следующий информант считает, что ожидания студентов меняются по мере взросления и обучения *«Одно дело ожидания на первом курсе другое дело на втором»* [Интервью 3], но при этом у некоторых выпускников присутствуют и завышенные ожидания.

Таким образом, два информанта в той или иной степени отмечал наличие завышенных ожиданий у некоторых категория молодых специалистов. Лишь один из руководителей центров содействия трудоустройству высказал мнение о том, что завышенные ожидания и высокие требования к опыту работы – это лишь стереотипы. Также один из информантов акцентировал внимание на том, что ожидание студентов изменяются в зависимости от возраста и процесса обучения.

Результаты исследования работодателей

2.1 Оценка ситуации на рынке труда для молодых специалистов

Для решения исследовательского вопроса необходимо узнать оценку ситуации на рынке труда не только со стороны молодых специалистов, но и со стороны работодателей. Например, один из информантов отметил, что отметил, что они при поиске сотрудников не выходят на рынок труда, а стараются искать талантливых студентов на профессиональных конкурсах *«То есть были профессиональные конкурсы, и мы их оттуда забирали. На самом деле ребята интересные, многие очень талантливые. Единственное - некоторые к нам хотят прийти просто, потому что это крутое место, и они не знают, что для этого надо очень многое уметь. Как-бы некоторые реально по наивности надеются, что возьмут всех. Естественно так не бывает»* [Интервью 4], вследствие чего ему трудно оценивать в целом рынок труда. Данный подход к подбору сотрудников может быть связан со спецификой деятельности организации. Следующий информант отметил, что со стороны работодателей рынок труда города Томска достаточно насыщен высокооплачиваемыми вакансиями, но при этом мало действительно квалифицированных специалистов *«Несмотря на то, что Томск город студенческий, кадрами, обладающими необходимыми компетенциями для выполнения этой линии работы он там тоже не блещет»* [Интервью 5]. Еще один информант отметил, что ситуация на рынке труда значительно улучшилась для тех, кто готов работать, но при этом было акцентировано внимание на том, что в ходе своей деятельности они достаточно редко выходят на рынок труда. Другой

работодатель также считает, что ситуация на рынке труда достаточно неплохая, но отметил, что для успешности нужно постоянно развиваться *«Есть много возможностей, но нужно много работать над собой»* [Интервью 12]. Следующий работодатель также говорил о благоприятной ситуации на рынке труда *«Я считаю, что на сегодняшний день достаточно предложений и со стороны соискателей, и со стороны работодателей»* [Интервью 7]. Один из информантов отметил, что с одной стороны ситуация на рынке труда достаточно хорошая, но с другой, что возможно имеются некоторая не востребованность людей с высшим образованием *«… однако у нас работают и люди с образованием, и подолгу даже бывает. Значит, наверное, более хороших вакансий нет, раз идут к нам»* [Интервью 8]. Следующий работодатель отметил, что в его сфере деятельности наблюдается дефицит высококвалифицированных кадров, выделяя в качестве причины низкие заработные платы и малое количество вакансий *«В первую очередь это связано с низкими заработными платами в данной сфере, что побуждает выпускников данных специальностей работать в других сферах. И еще отсутствие рабочих мест, точнее, достаточного количества рабочих мест в Томске и Томской области»* [Интервью 9]. Один из информантов отметил, что на сегодняшний день в целом на рынке труда большинство вакансий занимаются по знакомству и в результате многие квалифицированные специалисты остаются без работы *«… многие специалисты, которые действительно могли бы приносить пользу свое отрасли, остаются без работы, потому что не хотят растрачивать свой потенциал на низкоквалифицированную работу»* [Интервью 10]. Данный работодатель также акцентировал внимание на том, что государство недостаточно поддерживает предпринимателей, что мешает им развиваться. Следующие информант оценил ситуацию на рынке труда как сложную, так как имеется недостаток рабочих мест, особенно для представителей гуманитарного направления подготовки *«Сейчас распространена такая ситуация, что даже наличие высшего образования не дает гарантию успешного трудоустройства, особенно для гуманитариев, им вообще тяжело найти работу по специальности»* [Интервью 11].

Таким образом, в ходе исследования было выявлено, что некоторые работодатели в ходе деятельности своей организации не выходят на рынок труда в целом в связи со специфической деятельностью своей организации. В свою очередь, другая часть работодателей отмечает, что рынок труда в Томске и Томской области достаточно насыщен вакансиями, но квалифицированных кадров для восполнения потребностей рынка труда недостаточно. Стоит акцентировать внимание на том, что некоторые отмечали недостаточную востребованность молодых специалистов с высшим образованием на рынке труда.

2.2 Наличие проблемы трудоустройства молодых специалистов

Не менее важно для решения поставленных исследовательских задач понимать, признают ли работодатели существование проблемы трудоустройства молодых специалистов. Один из информантов отметил, признает наличие данной проблемы, но наиболее остра она для представителей гуманитарных направлений подготовки *«Ну, мне кажется, проблема с точки зрения трудоустройства есть у всех, но в большей степени у гуманитариев, потому что специализация все-таки достаточно сложная и она не такая конкретная, как у технических специалистов. Потому что у технических специалистов есть четко очерченные навыки…с гуманитариями такого нету, потому что их продукт, гуманитарных специальностей, достаточно очень абстрактный»* [Интервью 4]. Стоит отметить, что представитель данной организации имеет обширные представления о навыках специалистах технических и гуманитарных специальностей, так как в процессе трудовой деятельности тесно с ними взаимодействует. Говоря о наличии проблемы трудоустройства молодых специалистов, некоторые информанты отмечали ее существование в связи с тем, что работодателей, в первую очередь, интересует наличие опыта работы *«Да, я считаю, что есть. Во многих организациях, с которыми сталкивались или сотрудничали при подборе специалистов в первую очередь обращают внимание на наличие опыта работы»* [Интервью 10]. В том числе отмечалось существование некой зависимости от направления подготовки выпускников. Следующий работодатель подтвердил данное мнение и также добавил, что у некоторых имеются высокие карьерные притязания *«Просто, как мне кажется, у современных молодых людей несколько завышенные карьерные притязания, но ведь нужно понимать, что, если работодатель принимает на работу человека без опыта, ему придется вкладывать силы, время и деньги в «выращивание» грамотного специалиста, и зарплата будет соответствовать этим затратам»* [Интервью 7]. В том числе, в качестве одной из причин наличия проблемы трудоустройства выпускников информант выделил недостаточную профориентацию студентов. Следующий работодатель высказал мнение о том, что данная проблема связана с качеством

самих молодых специалистов, при этом он выделил присущие выпускникам проблемы *«Я часто наблюдаю картину, как человек без опыта и каких-то особых навыков хочет сидеть ровно и получать хорошую зарплату…Ну и еще одна проблема молодых специалистов опять же вот в чем: они получают дипломы, тем более в Томске, где ВУЗов более чем достаточно для сравнительно небольшого города, и, само собой, все сразу хотят, чтобы их с этим дипломом забрали с распростертыми объятиями…И третья проблема молодых специалистов – часто хромают практические знания, но это скорее проблема ВУЗов и образовательных программ в целом, которые в большей мере дают теорию, не делая упора на практику»* [Интервью 6]. Другой работодатель также признает наличие данной проблемы и отмечает, что для молодых специалистов с высшим образованием недостаточно рабочих мест *«Да, у нас есть карьерный рост с весьма неплохими перспективами, но остаются и на более низких должностях. Видимо, совсем больше некуда идти»* [Интервью 8]. Один из информантов отметил, данная проблема существует, однако, по его мнению, молодым специалистам университет не дает достаточно практического опыта работы. Работодатель также акцентировал внимание на том, что государство проблемой трудоустройства молодых специалистов не занимается *«Вот хорошо было во времена советского союза, когда выпускников распределяли по рабочим местам, тогда и не было подобной проблемы. А сейчас государство озабочено совсем другими вещами, но никак не трудоустройством молодых специалистов»* [Интервью 10] следующий информант также считает, что данная проблема существует и связа с тем, что на рынке труда в основном предлагают вакансии, не требующие квалификации и образования *«И вот заканчивают ребята университет, смотрят вакансии, а там одни операторы колл-центров и продавцы»* [Интервью 12].

Таким образом, было выявлено, что большинство работодателей признает наличие проблемы трудоустройства молодых специалистов, но при этом выделяет разные причины ее существования. Если одни информанты отмечали, что данная проблема актуальная для представителей гуманитарного направления подготовки в связи с разнообразными причинами, абстрактностью результатов труда этой категории молодых специалистов или высокими карьерными притязаниями. Другой же информант предполагает, что наличие указанного предмета обсуждения связано с высокими требованиями работодателей к опыту работу.

2.3 Кадровая политика организации и критерии отбора сотрудников

Для того, чтобы рассмотреть взаимодействие университетов и работодателей как фактор успешного трудоустройства необходимо сперва выявить кадровую политику организаций информантов и критерии, по которым они отбирают сотрудников. Один из работодателей в ходе проведение полуформализованного интервью выделил, например, основные направления деятельности: техническое и аналитическое. При подборе персонала для работы в данных направлениях организация руководствуется некоторыми принципами и критериями отбора персонала *«С техническими специальностями все предельно просто - мы их забираем со специализированных конкурсов, которые нацелены на эти навыки. Мы туда приходим и оттуда их забираем. Ну и часть ребят, которые приходят - это сперва волонтеры. С аналитиками все сложнее, потому что их продукт - это что-то неясное, у многих есть он, но непонятно чего ждать, какой навык должен быть. Сейчас мы всем говорим, что все должны уметь интерпретировать данные, во-первых, а во-вторых, ну вот мы сейчас будем еще обучать новым видам анализа. Но аналитиков мы чаще берем именно по знакомству»* [Интервью 4]. Стоит акцентировать внимание на том, что работодатель что при распределении задач, возникающих в процессе деятельности организации они руководствуются навыками и знаниями, имеющимися у сотрудников *«Сейчас как раз-таки будет формировать политику, что мы попытаемся посмотреть на навыки и склонности людей, и в соответствии с этим, аналитиков как раз-таки расставить по задачам»* [Интервью 4]. Также информант отметил, что на работу они предпочитают брать студентов, а не выпускников, и только с конкретного университета *«Ну, во-первых, мы берем только людей с этого университета. Почему? Потому что с ними проще наладить контакт… К нам пытались люди прийти с других университетов, ну как-то не срослось. Ну и как-то мы берем студентов почему? Потому что они хотят обучаться, они готовы работать чуть ли не за еду, извините. И у них видно именно стремление»* [Интервью 4]. Также один из принципов работы данной организации заключается в том, что если руководство недовольно работой какого-то члена коллектива, то они, прежде чем принимать серьезные меры, сперва проводят беседу и дают возможность исправиться. Следующий работодатель акцентировал внимание на том, что он не может разглашать кадровую политику их организации, так как это коммерческая тайна, но отметил, что

обычно они занимаются поиском сотрудников на должности, менеджеров, директоров, сотрудников бухгалтерии, сотрудников маркетингового отдела и административно-хозяйственной части. И почти для всех этих рабочих мест главным критерием отбора является опыт работы *«Зависит от опыта, то есть определенный он должен быть. Там же опыт на руководящих позициях или на управлении персоналом. Поэтому, естественно, людей без такого опыта мы рассматривать не готовы»* [Интервью 5]. Причем в данной организации наличие опыта работы является более важным, чем соответствующее образование «*Что касается менеджеров директоров, то наличием специального образованием мы не руководствуемся. Это не принципиально»* [Интервью 5]. Следующий информант отметил, что какой-то определённой кадровой политики у них нет, работников они набирают достаточно редко, так как чаще всего они набирают сотрудников с помощью слабых связей *«Поэтому текучка практически нулевая, если же вдруг возникает необходимость кого-то найти, это делается через знакомых, так проще, они и характеристику дадут, и человек как-то уже более вызывает доверие, за него поручились»* [Интервью 6]. Один из работодателей отметил, что у них достаточно распространенная кадровая политика, при который соискателей проходит собеседование, испытательный срок и только потом его оформляют на работу. Подбор персонала в данной случае осуществляется как с помощью специализированных ресурсов, так и через знакомых, но последний способ более предпочтителен данным руководителем *«Здесь чисто вопрос психологического комфорта, ну и как бонус соискатель уже чуть лучше знает нашу организацию, лояльнее к ней относится»* [Интервью 7]. Следующий информант акцентировал внимание на том, что их кадровая политики имеет четко установленные регламенты и должностные инструкции, но при этом жестких критериев при отборе соискателей у них нет, однако управленческий персонал с самого начала ищет талантливых и перспективных сотрудников для их развития в организации *«В управляющем аппарате у нас нет людей со стороны, все выросли с рядовых должностей, вплоть до директора. Я сама такой путь прошла»* [Интервью 8]. Один из работодателей, говоря про кадровую политику организации, отметил, что принятием сотрудника на работу занимается начальник отдела, куда трудоустраивается соискатель. Также им было выделено, что адаптация сотрудника в организации происходит постепенно и начинается с прикрепления к более опытному работнику, чтобы набраться опыта, и только после этого ему начинают давать задачи для самостоятельного решения *«В процессе развития у него требуемых качеств, степень сложности и ответственности выполняемых задач увеличивается. Параллельно этому увеличивается и заработная плата сотрудника»* [Интервью 9]. Среди основных критериев отбора соискателей данным информантов было выделено умение работать в режиме многозадачности, но при поиске сотрудников на некоторые позиции в первую очередь важен большой опыт работы и ответственность. Один из руководителей организаций отметил, что в их организации полностью отсутствует кадровая политика и четкие критерии отбора сотрудников. Однако им было акцентировано внимание на том, что они каждому соискателю дают тестовые задания, проводят собеседование, смотрят рекомендации, а также обращается внимание на личные качества *«Ну и самое главное, чтобы работник был хорошим специалистом в своей сфере, да и человек чтобы был хороший»* [Интервью 10]. Следующий информант выделил несколько направлений своей деятельности, но при этом отметил, что основными критериями отбора является квалификация и опыт работы и в связи со спецификой деятельности организации кадровая политика и уровень заработной платы полностью зависит от высшего руководства *«К сожалению, с этой ситуацией я поделать ничего не могу, так как эти правила диктуются не мной, а руководством надо мной»* [Интервью 11]. Один из работодателей отметил, что у них кадровая политика в основном заключается в создании благоприятной атмосферы в коллективе *«Вообще у нас политика такая, что мы в компании все как семья, все дружим вне работы. Причем у нас есть как молодые ребята, так и старше сорока лет*» [Интервью 12]. Среди критериев отбора соискателей данным информантом была выделена ответственность, профессиональная подготовка, коммуникативность и способность общаться с людьми.

Таким образом, в ходе проведения полуформализованного интервью было выявлено, что кадровая политика организации напрямую зависит от специфики деятельности организации. Например, если у одного из работодателей выделяются 2 направления деятельности – техническое и аналитическое, то у другого более 5 – маркетинговое, бухгалтерское, управленческое, административно-хозяйственное, информирующее и так далее. Также стоит акцентировать внимание на том, что несколько информантов не смогли полностью ответить на данный вопрос, так как данная информация является конфиденциальной.

2.4 Наличие молодых специалистов и качество их работы

Как было выявлено в ходе анализа, один из информантов предпочитает брать на работу скорее студентов, чем выпускников. Последних из них они чаще всего если и принимают на работу, то в качестве консультантов. Так как коллектив организации по большей части состоит из молодых специалистов, то руководитель оценивал работу всех сотрудников в целом *«Мы практически всеми, кто у нас работает, мы очень довольны. То есть это люди, которые показали себя даже в сложные моменты как хорошие и качественные работники»* [Интервью 4]. Стоит отметить, что информант достаточно толерантно относиться к ошибкам в ходе работы в связи с отсутствие опыта аналогичной работы у сотрудников *«Естественно бывают ошибки, их бывает много, но надо всегда понимать, что без ошибок в работе в жизни не бывает, и на ошибках мы учимся… Важно, чтобы человек понимал, где он ошибся, хотел исправлять и реально исправлял»* [Интервью 4]. Следующие информант акцентировал внимание на том, что в их организации выпускников без опыта работы берут только специалистами в маркетинговый отдел или в колл-центр. Работодатель отметил, что в этом случае они, в первую очередь, обращают внимание на специализированное образование, а не на опыт, так как на данной должности важно следовать за новыми направлениями маркетинга *«Что касается каких-то узких специальностей, как, допустим, бухгалтер или маркетолог, там естественно должно быть образование. Без этого никуда»* [Интервью 5]. Говоря о качестве работы молодых специалистов, информант акцентировал внимание на том, что руководство организации в целом довольно результатами их труда. Другие работодатели также отмечают, что они предпочитают брать на работу выпускников и молодых специалистов, и в целом довольны качеством их работы. Один из работодателей отметил, что в их организации достаточно много молодежи, но качество работы у каждого разное *«Есть часть сотрудников очень ответственных, исполнительных, какое дело им не поручи – все выполнят как надо. Другие же сущие дети. Могут опоздать, не выйти на смену, никого не предупредив, сочиняют потом дурацкие отмазки, не работают, ленятся»* [Интервью 8], однако большинство работников можно отнести к первой категории. Следующий информант также отметил, что их организация принимает на работу молодых специалистов и говоря о качестве их работы, работодателем было акцентировано внимание на том, что хоть и в связи с отсутствием опыта в работе они допускают много ошибок, есть такие, кто достаточно быстро обучаются *«Как правило, положительные качества такого сотрудника раскрываются достаточно быстро. Сотрудники данного типа поощряются премиями. За ними идет отдельное наблюдение для взращивания из них более высококвалифицированных сотрудников»* [Интервью 9]. В качестве трудностей, возникающих в работе молодых специалистов было выделено, что им сложно адаптироваться к новым условиям и задачам. Один из информантов утвердительно ответил на заданный вопрос и отметил, что с молодыми специалистами проще работать, хоть и более опытным сотрудникам приходится их обучать *«У молодежи глаз не замылен и их можно обучить так… ну то есть ты лепишь того, специалиста, который тебе нужен. Опытные работники иногда даже могут в отрицательную сторону повлиять на трудовой процесс, так как в них меньше креатива, у них есть уже какие-то шаблоны мышления»* [Интервью 10]. В том числе данный работодатель выделил трудности, возникающие у молодых специалистов, и среди них было отсутствие опыта практической работы, который, по мнению информанта должны были дать в университете, и трудности при вхождении в новый коллектив *«Знаете, в наше время фраза Суворова о том, что «тяжело в учении, но легко в бою» не работает. Все-таки образование их по факту не готовит к трудовым реалиям»* [Интервью 10]. Один из информантов отметил, что молодых специалистов они берут в редких случаях и то на должность младших специалистов, а говоря о качестве их работы, акцентировал внимание на отсутствии опыта «*Ну в целом неплохо, но конечно у них мало опыта, поэтому с ними тяжело работать. Приходится многому учить их непосредственно на рабочем месте, что отнимает много времени»* [Интервью 11], что в итоге приводит к проблемам с адаптацией в коллективе, неспособности выполнять работу самостоятельно, но при этом среди положительного была выделена способность быстро обучаться.

Таким образом, следует обратить внимание на то, что один из работодателей отметил, что они предпочитают брать на работу не выпускников, а студентов. При этом руководство их организации достаточно толерантно относится к ошибкам молодых специалистов в ходе выполнения работы и придерживается мнения, что главное учиться на них и исправлять. Другой информант отметил, что выпускников они берут лишь на отдельные кадровые позиции и при наличии соответствующего образования, а для отдельных должностей определяющим фактором при отборе соискателей является опыт работы. При этом оба работодателя достаточно положительно отзываются о качестве работы молодых специалистов в их организации. В целом работодатели в большинстве случаев принимают на работу молодых специалистов и качество их работы оценивают, как хорошее, но при этом было отмечено, что их приходиться обучать непосредственно на рабочем месте.

2.5 Место в организации для выпускников

Для того, чтобы говорить о готовности работодателя сотрудничать с университетами необходимо сперва узнать о наличии мест для молодых специалистов в организации. Один из информантов, несмотря на лояльность к студентам и готовность работать с ними, отметил, что на данный момент места нет *«У нас на данный момент, как мы считаем, штат наш укомплектован. Потому что задач у нас действительно очень много, но тех отдел у нас точно укомплектован»* [Интервью 4]. Несколько других работодателей также акцентировали внимание на том, что на сегодняшний день у них нет свободных вакансий ни для кого. Однако один из информантов отметил, что после расширения организации они будут набирать новых сотрудников и критерии отбора зависят от должности, на которую претендует соискатель, но ключевым качеством является «адекватность». Также данный руководитель акцентировал внимание на том, что он предпочтет взять на работу молодого специалиста *«…если будет выбор между более молодым и более старым, даже при менее богатом опыте у первого, я все равно выберу его, так как на ключевых позициях для нас важна стрессоустойчивость и многозадачность, а у людей 40+, к примеру, с этим гораздо сложнее»* [Интервью 6]. Несколько информантов отметили, что у них достаточно много свободных позиций в организации и они готовы брать на эти должности молодых специалистов *«У нас в основном коллектив молодой, так что да, с удовольствием берем. У нас работает студент магистратуры, например, никаких проблем с этим нет. В целом мы рассматриваем работу и со студентами, и с выпускниками»* [Интервью 7], *«Конечно, есть. Потому что нашему быстроразвивающемуся предприятию необходимы хоть и не опытные, но энергичные, перспективные и креативные сотрудники»* [Интервью 9]. Часть информантов также отметили, что при появлении свободных вакансий, они готовы принять на работу недавних выпускников университетов, но один информант акцентировал внимание на том, что вакансии в его организации в большинстве случаев не требуют высшего образования *«То есть, мне совершенно без разницы, есть ли у человека диплом, как я уже говорил ранее, для меня гораздо важнее наличие конкретных навыков и качеств, например, умение общаться с людьми или навыки работы в 1С»* [Интервью 6]. Один из работодателей отметил, что свободные места есть, но, по его мнению, они не совсем подходят выпускникам университетов *«У нас место есть для всех, вопрос в том, нужно ли такое место выпускнику? Мне даже иногда становится немного грустно, когда я вижу человека с дипломом о высшем образовании у нас… Не важно, где»* [Интервью 8]. Другой информант подтвердил наличие мест для выпускников, но только на должность младших специалистов, но при этом акцентировал внимание на том, что ему не хотелось бы брать их на работу постоянно *«Если бы сейчас выпускники были такие-же, ка лет 20 назад, то я бы их с удовольствием брал, прям с распростёртыми объятиями. А тех, кто сейчас выпускается… прежде чем их брать, я буду очень долго думать»* [Интервью 11].

Таким образом, часть информантов отмечает, что на данный временной период у них отсутствуют свободные рабочие места на территории Томска и Томской области, так как их штат полностью укомплектован. Но при этом работодателями акцентировалось внимание на том, что, если вакансии появятся – они готовы рассмотреть на эти должности молодых специалистов. Один из информантов отметил, что места у них есть всегда, но сомневается в том, что эти места нужны выпускникам университетов.

2.6 Различия в качестве профессиональной подготовки

Для того, чтобы дать рекомендации университетам и центрам содействия трудоустройству, а также для выявления специфики управления процессом трудоустройства необходимо было выяснить оценку качества профессиональной подготовки молодых специалистов и различия между выпускниками разных годов. Так один из информантов отметил, что, по его мнению, образование (конкретный университет сейчас не дает нужных компетенций для их специфики деятельности для работы как в современных условиях рыночной экономики, так и конкретно в их организации и студентам приходится заниматься самообразованием *«Но надо понимать, что по нашим ощущениям - это не заслуга университета, потому что… здесь преподаватели еще достаточно возрастные, которые не всегда специалисты в новых технологиях и соответственно дать их они не могут… Реально приходится брать людей и переучать. Хорошо, что у нас политика такая, что мы реально готовы научить, только просто "берите, делайте, хотите", а у многих такого не будет.»* [Интервью 4]. Говоря о различиях в качестве образования у нынешних студентов и выпускников предыдущих лет,

руководитель отметил, что различия все же имеют место быть в связи с бюрократизацией образовательного процесса и стагнацией части профессоро-преподавательского состава. Также этим же информантом было акцентировано внимание на том, что изменилась ориентация образовательного процесса *«И тогда меньший упор шел на студента, как на самообразовывающегося, а упор был на преподавателя. И соответственно у человека не было навыков самообучаться, но были хорошие знания, которые дал преподаватель. Сейчас все наоборот. Преподаватель почти ничего дать не может и у человека, который щас выходит, у него больше навык к самообразованию появляется, и он может сам самообучаться с этой точки зрения»* [Интервью 4]. Несколько информантов также отметил, что качество профессиональной подготовки сотрудников их полностью устраивает, так как перед трудоустройством соискатели проходят жесткий отбор *«Если человек не смог проявить свои качества в течение испытательного срока, такой сотрудник к дальнейшей работе не привлекается»* [Интервью 9]. Говоря о различиях в профессиональной подготовке, работодатель акцентировал внимание на том, что среди «управленцев» такие отсутствуют. Но тем не менее информант отмечает, что качество образования различается у специалистов маркетингового отдела *«Люди, которые не так давно окончили университет и которые продолжают развиваться в своем направлении имеют более высокий уровень образования, потому что маркетинг, как сфера она очень динамичная, там постоянно появляются новые какие-то тенденции. Важно, чтобы человек был в курсе этого всего»* [Интервью 5]. Один из работодателей отметил, что качество подготовки сотрудников его организации в целом хорошее, но оценить качество подготовки выпускников университетов ему затруднительно в связи со спецификой деятельности организации, однако он считает, что многое зависит от самого человека, его подхода к работе и университета, в котором соискатель получал образование *«Есть такие, которые с горящими глазами рвутся в бой, а есть те, которым лишь бы отсидеться с 9 до 18 и получить свою зарплату… Думаю, все сильно зависит и от человека, и от ВУЗа, в котором он получал образование. Даже если посмотреть на тех, с кем я учился, часть из них не специалисты вообще ни разу, зато с дипломами»* [Интервью 6]. Следующий работодатель также отметил, что не сомневается в качестве своих сотрудников, так как они сперва учились друг у друга *«И вот этот костяк, эта основа, сейчас является управляющим звеном организации, именно вот эти знания, которые мы вместе «выстрадали», они передают новым сотрудникам»* [Интервью 7]. Однако оценить качества подготовки недавних выпускников данный информант не смог, так как большинство молодых специалистов в его организации работают не по специальности *«Знания, полученные ими в ВУЗе, я практически не вижу. А если в целом, то ничего плохого не вижу. С базовыми вещами типа владения компьютером или грамотной речи все в порядке. Но не факт, конечно, что это заслуга именно университета, а не каких-то других факторов»* [Интервью 7]. Другой информант отметил, что ему сложно оценить качество профессиональной подготовки своих сотрудников, так как у них жесткая стандартизация и должностные инструкции на каждое действие, но в целом он считает, что у его сотрудников достаточно хорошая подготовка. Стоит также акцентировать внимание на том, что данный работодатель считает, что в их работе важнее опыт работы «*Я бы сказала, что здесь решает не профессиональная подготовка, а опыт работы. Чем дольше во всем этом варишься, тем лучше, быстрее, ты делаешь свою работу»* [Интервью 8]. Один из работодателей отметил, что молодые специалисты, в отличие от других их работников хоть теоретически подготовлены также хорошо, но практического опыта у них мало, что подтвердил и еще несколько работодателей *«Нынешние выпускники приходят с круглыми глазами и половину работы без помощи старших сделать не могут. Я конечно с ними разговаривал на эту тему, они говорят, что в университете у них было мало практики… точнее была, но в основном формальная»* [Интервью 11]. Другой информант считает, что различия есть и они связаны с изменением высшего образования ни в лучшую сторону *«С моей точки зрения высшее образование подготавливает специалистов, которые разбираются во всем помаленьку и никакой конкретики. И по словам тех выпускников, с которыми я общался, львиная доля практической части, которую они выполняют, является чистой формальностью и выполняются чисто на бумаге. Раньше, когда я еще учился, все было по-другому»* [Интервью 10].

Таким образом, в ходе проведения исследования было выявлено, что оценка работодателями качества подготовки сотрудников зависит от специфики деятельности организации. Позиции некоторых информантов полностью противоположны, что проявляется в следующем: один из опрашиваемых отметил, что сейчас качество подготовки стало хуже в связи с бюрократизацией образовательного процесса и устареванием педагогических кадров, в то время, как другой работодатель акцентировал внимание на том, что на управленческих специальностях качество образования не изменилось, а на маркетинговых направлениях подготовки наоборот стало лучше. Некоторые представители организаций отмечали, что качество образования изменилось не в лучшую

сторону. Часть же информантов не смогли оценить качество профессиональной подготовки недавних выпускников университетов.

2.7 Противоречие между молодыми специалистами и соискателями с опытом работы

Имеет место быть мнение о том, что существующие на сегодняшний день работодатели при отборе кандидатов на ту или иную должность отдают предпочтение соискателям с опытом работы. Следовательно, для решение исследовательских задач было необходимо узнать действительно ли это так. Один из информантов отметил, что на наличие опыта работы в большинстве случаев они не обращают внимания. Но при этом, если бы перед данным руководителем встал выбор между соискателем с опытом работы и молодым специалистов, то он затруднился ответить на поставленный вопрос, акцентировав внимание на том, что здесь может повлиять на выбор множество факторов *«Ну, наверное, в таком случае возможно опыт бы сыграл свою роль, потому что человек значит, такие задачи уже решал и может что-то сделать. Ну, там, скорее всего роль сыграет стремление человека. Там если захочет, если стремление будет, то есть он готов работать, развиваться дальше, то мы возьмем вот этого человека, скорее всего»* [Интервью 4]. Говоря о том, какому бы соискателю было бы отдано предпочтение, следующий информант отметил, что на каждую позицию в их организации прописан определенный профиль должности и специалисты должны ему соответствовать. Но при этом данный работодатель не исключил, что в некоторых случаях руководство может отдать предпочтение человеку без опыта работы *«Если руководитель был бы готов рассматривать человека без опыта, но обладающего при этом определенными компетенциями, то у нас тогда не было бы различий, допустим, между людьми с опытом и людьми с образованием»* [Интервью 5]. Следующий информант отметил, что приоритет зависит от позиции, на которую претендует соискатель *«В данный момент мы думаем включить в штат маркетолога, в этом случае я бы предпочел человека с опытом… А в случае с рядовыми позициями менеджера и кладовщика, здесь не имеет значения, так как мне важнее некие практические навыки»* [Интервью 6]. Однако акцентировал внимание на том, что выгоднее было бы взять на работу человека без опыта *«… а в бизнесе, чего греха таить, мы стараемся минимизировать издержки, и на эти должности я бы предпочел специалиста, который согласен на меньшую зарплату, пусть и без опыта – всему научим»* [Интервью 6]. Несколько информантов не смогли точно ответить на заданный вопрос, но отметили, что как у человека с опытом, так и без опыта, есть свои преимущества и недостатки и выбор будет зависеть от ситуации и от позиции, на которую претендует соискатель *«Преимущества выпускника в том, что у него более гибкое, адаптивное мышление, чаще всего еще не засоренное каким-то другим опытом…Однако какой здесь недостаток: это даже не отсутствие опыта работы, а тот факт, что человек еще не совсем знает, к чему он идет, кем хочет быть, ищет себя… Он уже примерно знает, чего хочет, как-то уже видит себя в будущем, более нацелен на построение карьеры и профессиональное развитие в рамках одной организации. С другой стороны, у такого сотрудника может быть уже сформированное шаблонное мышление, которое в некоторых случаях тормозит процессы в работе»* [Интервью 7]. Следующий информант отметил, что на рядовые должности они всегда берут выпускников и молодых специалистов и «выращивают» из них управленцев, однако при возникновении необходимости взять менеджера со стороны, то в этом случае они предпочли бы взять сотрудника с опытом работы *«Потому, что здесь и ответственности больше, и операции уже другие, это и работа с деньгами, и работа с документами, поставщиками, и работа с персоналом. Хорошо бы если бы у кандидата на руководящий пост был опыт работы в управлении персоналом»* [Интервью 8]. Один из информантов отметил, что в подобной ситуации отдал бы предпочтение соискателю с опытом работы, так как в связи со спецификой их деятельности они несут большую ответственностью *«Все-таки человеку без опыта тяжело доверять такую работу, поэтому мы только в редких случаях берем недавних выпускников… то есть только если они действительно покажут свои навыки, профессиональные качества, ответственность»* [Интервью 11]. Другой представитель организации акцентировал внимание на том, что несколько лет назад он был готов брать молодых специалистов на работу, но на сегодняшний день он более «придирчиво относится к соискателям *«Но, когда ты погружаешься в существующую экономическую ситуацию, сам становишься участников рынка, ты начинаешь более придирчиво относиться к кандидатам. Да и не будем врать, качество их подготовки ухудшилось»* [Интервью 12].

Таким образом, мнения информантов по заданному вопросу разделились. Если один из работодателей отмечает, что при отборе кандидатов наличие опыта работы у соискателя не является определяющим фактором, в то время как другие выделяют как опыт работы, так и соответствие

профилю должности. Многими также было акцентировано внимание на том, что выбор будет зависеть от той позиции, на которую претендует соискатель.

2.8 Получение молодыми специалистами опыта работы

Часть опрошенных работодателей отметили, что немаловажное значение для конкурентоспособности на современном рынке труда имеет опыт работы, то ставилась задача выяснить, каким образом молодым специалиста в период обучения в университете получить опыт работы. Один из информантов отметил, что для этого студенты могли бы вовремя бакалавриата они могли бы трудиться на низкоквалифицированной работе *«Поэтому начав работать в ресторане официантом, пока ты учишься в университете, он можно будет уже по окончании университета развиваться дальше как менеджер, управляющий и так далее»* [Интервью 5]. Другой информант при ответе на заданный вопрос высказал позицию о том, что об этом прежде всего должны заботиться государство и университет *«Может быть им стоит как-то больше с работодателями связи налаживать, а может и образовательные программы поменять стоит…Наверное, государству стоит как-то шевелиться и на университеты давить, чтобы организовывали нормальные практики, а не то, что сейчас»* [Интервью 11], однако также было отмечено, что сами выпускники должны изменить свою самооценку и соглашаться на низкооплачиваемую работу ради получения опыта. Другой информант отметил, что для получения опыта работу выпускникам нужно соглашаться на низкоквалифицированную работу, однако и акцентировал внимание на том, какие трудности могут возникнуть в этом случае *«Возможно им все-таки нужно соглашаться на низкоквалифицированную работу, чтобы получить хоть какой-то опыт работы, но тогда возникает опасность, что молодой специалист в итоге так и останется на этой работе, так как потеряет все свое желание к чему-то стремится»* [Интервью 12].

Таким образом, вследствие того, что несколько информантов отметили важность наличия у молодого специалиста опыта работы, поэтому лишь им был задан данный вопрос. В качестве решения проблемы неопытности выпускников работодатели предлагают в период обучения в учреждениях высшего образования работать на низкоквалифицированных должностях (например, официант), изменить образовательные программы и более плотно сотрудничать университетам с работодателями.

2.9 Характеристики молодых специалистов

В ходе проведения данного исследования был ряд идентичных вопросов, которые задавалась как руководителям центров содействия трудоустройству, так и работодателям. Здесь мнение информантов разделились. Один из информантов выделил следующие характеристики: целеустремленность *«Причем тут фишка не только в том, что человек хочет. Он, во-первых, должен знать цель, он должен хотеть это делать»* [Интервью 4]; желание достигать и ставить целей; желание постоянно обучаться и совершенствоваться; наличие чувства ответственности за продукт своего труда. Следующий информант высказал другую точку зрения относительно данного вопроса. По его мнению, характеристики зависят от должности, на которую соискатель планирует претендовать *«Допустим, если рассматривать бухгалтера, наверное, имеет значение насколько он амбициозный, гибкий, активный и так далее. Если мы говорим о каких-то руководящих позициях, то важно, чтобы этот человек был имел большое желание развиваться, был мотивирован на работу компании и хотел зарабатывать, прилагая при этом усилия»* [Интервью 5]. Один из информантов акцентировал внимание на том, что человек должен постоянно учиться *«Если в целом, то огромным желанием учиться, так как учеба не кончается стенами университета, и чтобы стать действительно толковым специалистом в своей области, нужно еще серьезно потрудиться»* [Интервью 6]. Данный работодатель в том числе отметил важность учение слушать и слышать, способность принимать критику и работать над ошибками, быть стрессоустойчивым, компетентным и ответственным. Следующий информант поддержал данную позицию, отметив важность самообразования, так как оно позволяет получить и другие полезные качества *«Я думаю, что к такому свойству личности автоматически прикладываются ответственность, самодисциплина, доля здорового честолюбия. Вот из этого и складывается успех»* [Интервью 7]. Также данный представитель организации акцентировал внимание на том, что выпускник прежде всего должен быть конкурентоспособным. Следующий информант среди характеристик, необходимых молодым специалистам выделил целеустремленность, ответственность, исполнительность и внутренний стержень, однако он акцентировал внимание на том, что сейчас у молодежи редко встречаются эти качества *«К сожалению,*

я вижу, как серьезно хромают эти качества у моих сотрудников, а им от 18 до 22 лет в основной массе» [Интервью 8]. Другим информантом также, как и большинством других, была выделена ответственность и умение применять знания на практике, однако был сделан акцент на наличии грамотной устной и письменной речи. Один из информантов выделил как профессиональные, так и личные характеристики молодых специалистов *«Ну прежде всего у него должна быть любовь к своему делу и желание обучаться чему-то новому…А в плане личностных характеристик, то это прежде всего ответственность, умение стараться оптимизировать свою работу, правильно распределять время… честность и открытость в общении»* [Интервью 10]. Следующий работодатель также выделил ответственность, целеустремленность, практический опыт. Один из информантов отметил мотивированность, ответственность, квалифицированность, коммуникативность, стрессоустойчивость и активность.

Таким образом, при ответе на данный вопрос мнения информантов разделились, но многие в качестве ключевых характеристик выделяли ответственность, целеуструстремленность. Один из работодателей отметил, что главное соответствие человека занимаемой должности. Другие информанты также говорили о том, что молодой специалист должен иметь следующие характеристики: желание постоянно обучаться и совершенствоваться; наличие чувства ответственности за продукт своего труда, способность принимать критику и работать над ошибками, умение оптимизировать работу и распределять время, иметь внутренний стержень и так далее.

2.10 Информированность о деятельности центров содействия трудоустройству

Для того, чтобы говорить о взаимодействии университетов и работодателей сперва нужно было выяснить, насколько организации информированы о деятельности центров содействия трудоустройству. Большинство информантов отмечали, что они либо совсем ничего не знают о данных университетских структурах, либо что-то слышали, но не имеют представления об их деятельности. Так один из работодателей также акцентировал внимание на том, что центры содействия трудоустройству никак не сообщают о своей деятельности *«Нам никогда не было понятно, что они вообще делают, потому что про них не слышно. Я помню, что у них была какая-то тема с... не помню, как называется... что-то типа "интеллектуальная элита ТГУ", когда краснодипломников отбирали и на сайт. Я не знаю их это или нет, но шли слухи, что с ними это как-то связано. Но что они делают, действительно, я не знаю»* [Интервью 4]. Следующие несколько информантов отметили, что также ничего не слышал о деятельности центров содействия трудоустройству. Стоит обратить внимание на то, что один из работодателей не знал о деятельности данных университетских структур, но имеет о них представление *«Если честно, нет. Это типа распределения, как при Союзе было? Интересно, я думал, такие организации умерли где-то в девяностых»* [Интервью 7], при этом он отметил, что если данные центры схожи с теми, что были в СССР, то распределять. Однако было акцентировано внимание и на том, что число выпускников университетов больше, чем количество рабочих мест *«Другой вопрос в том, где взять столько рабочих мест по не самым востребованным специальностям, которые преподаются в ВУЗах»* [Интервью 7]. Следующий информант также отметил, что ранее ничего не слышал о деятельности центров содействия трудоустройству. Один из работодателей хоть и слышал о центрах содействия трудоустройству, но сотрудничать с ними ему не приходилось, так как ему предпочтительнее другие каналы поиска сотрудников *«Я предпочитаю пользоваться услугами своих бывших сотрудников, которые в данный момент занимаются преподавательской деятельностью, так как в ходе взаимодействия со студентами они могут разглядеть в них качества, которые будут цениться на нашем предприятии»* [Интервью 9]. Один из информантов слышал о деятельности центров содействия трудоустройству, но с ними не взаимодействовал, также он слышал от молодых специалистов отрицательные отзывы об их работе *«…но судя по отзывам выпускников, деятельность всех этих центров заканчивается парой красивых слов на сайте университета»* [Интервью 10]. Другой работодатель отметил, что знает о центрах содействия трудоустройству выпускников, которые существовали во время СССР и высоко оценил качество их работы «*Тогда вот они хорошо работали. Наверное, это заслуга и государства, и университетов, тогда было выгодно, чтобы на выходе были высококвалифицированные специалисты. И ведь всех распределяли, всем находились места»* [Интервью 11], однако о деятельности подобных университетских структур, существующих сейчас, ему как известно мало, так и взаимодействовать не приходилось. Один из представителей организации также высказал мнение о том, что университеты должны даваться больше практического опыта и учить студентов презентовать себя.

Таким образом, большинство информантов ничего не слышали о деятельности центров содействия трудоустройству. Только один из них отметил, что, когда он сам находился в позиции выпускника узнал лишь об одном мероприятии, проводимом данной университетской структурой, а другие сравнили их с центрами распределения выпускников, которые существовали в советском союзе.

2.11 Качества молодых специалистов, необходимые для конкурентоспособности в организации и в условиях рыночной экономики

Рассматривая необходимые для молодых специалистов качества для конкурентоспособности в организации можно сказать о том, что здесь мнения работодателей разделились. Один из информантов отметил, что тут университеты должны обучать молодых специалистов анализировать информацию и повышать мотивацию к учебе *«Не просто в стиле "Когда-нибудь это пригодится - учите", а, чтобы именно как-бы давал перспективу студентам: а где им что-то понадобится. И давал им какой-то разворот их возможностей, куда они могут с этим идти»* [Интервью 4], а у студентов должно быть понимание того, что их бэгграунды пригодятся им в дальнейшей профессиональной деятельности *«И хочется, чтобы студенты, которые к нам приходят, и в принципе специалисты, они понимали, как их бэкграунд будет работать на то, что они сейчас будут делать, просто, как это связать»* [Интервью 4]. Следующий работодатель выделил следующие качества, необходимые молодым специалистам в современных условиях рынка труда: амбициозность, гибкость, активность, мотивированность. Один из информантов отметил, что университетам необходимо учить студентам практическим навыкам *«А для рынка труда в целом будут полезны любые практические навыки, как мне кажется, в современных образовательных программах с этим все не так хорошо, как хотелось бы»* [Интервью 6]. Другой же информант акцентировал внимание на том, что университетам прежде всего нужно следить за актуальностью образовательных программ *«А если говорить о рыночной экономике, то тут, в первую очередь, нужно работать с образовательными программами университетов, чтобы они выпускали актуальных времени специалистов, а не учили студентов по книжкам пятидесятилетней давности»* [Интервью 7]. Следующий информант высказал схожую позицию, при этом выделив и то, что университеты должны прививать ответственность и давать больше практики *«Ну вообще не помешало бы, чтобы университеты прививали им ответственность за свою деятельность и предоставляли нормальные возможности для прохождения практики, чтобы они хоть так получали опыт»* [Интервью 11].Один из информантов также отметил, что необходимо изменить образовательные программы, особенно в гуманитарных направлениях подготовки *«То есть что я вижу у себя: технари с дипломами не работают в КФС, тогда как гуманитариев я вижу иногда. Значит, наверное, гуманитарные программы менее востребованы на рынке труда. Может, нужно как-то их видоизменить, или вовсе закрыть»* [Интервью 8]. Данный работодатель также акцентировал внимание на том, что раз существуют центры содействия трудоустройству выпускников, то тогда им нужно активнее работать и налаживать связи с работодателями *«Наверное, работают так себе. А мне кажется, их задача как раз-таки не в том, чтобы трудоустраивать всех поголовно, а в том, чтобы устанавливать связи с работодателями, именно помочь встретиться студенту и работодателю, а там уже по результату конкурса, собеседования, дальше смотреть»* [Интервью 8]. Следующий информант отметил, что университетам необходимо учить студентов решать практические задачи, а центры содействия трудоустройству должны «сводить» работодателей и обучающихся. Один из работодателей акцентировал внимание на том, что университеты прежде всего должны следить за изменениями рынка труда, чтобы постоянно обновлять образовательные программы, но при этом была отмечена возможная причина этого бездействия *«Хотя их можно понять, потому что с той бюрократией, которой они занимаются и с теми зарплатами, что они получают, нет никакого желания расширять свой собственный кругозор или менять учебный план»* [Интервью 10].

Таким образом, мнения информантов о качествах молодых специалистов, необходимых для конкурентоспособности в условиях рыночной экономики схожи лишь отчасти. Если один работодатель выделил качества, которые университет должен развивать в своих выпускниках: умение анализировать информацию, мотивация к обучению, понимание важности бэгграунда; то другой отметил: амбициозность, гибкость, активность, мотивированность. Часть же работодателей отметили, что университеты прежде всего должны обучать студентов практическим навыкам и следить за актуальностью образовательных программ.

2.12 Готовность сотрудничать с университетами

Для того, чтобы говорить о взаимодействии университетов и работодателей как о факторе управления процессом трудоустройства выпускников нужно было узнать готовность последних сотрудничать с учреждениями высшего образования. Один из информантов отметил, что готов взаимодействовать с университетами, но не видит смысла в сотрудничестве с центрами содействия трудоустройству *«Я не вижу в них смысла. Ну, реально, это грубо, наверное, так говорить, но это правда. Я не знаю, что они делают, и я не могу им посоветовать что-то или сказать, что хорошо бы было»* [Интервью 4]. Другой работодатель высказал мнение о том, что он не готов к сотрудничеству в связи с тяжелой экономической ситуацией. Следующий информант акцентировал внимание на том, что он не руководитель всей организации, чтобы принимать подобные решения, но он лично был бы готов к такому взаимодействию в следующих формах: участие в ярмарках вакансий; сотрудничество с определёнными кафедрами. Также данный работодатель отметил, что не хватает в университетах информирования о доступных вакансиях для самостоятельного диалога с работодателями в дальнейшем *«Было бы здорово в университетах, я не знаю, размещать какие-то там информационные доски, например, где работодатель мог бы размещать позиции, открытые в их компаниях, и в принципе студенты могли самостоятельно откликаться»* [Интервью 5]. Один из работодателей предпочёл шуточно ответить на данный вопрос, при этом отметив, что в сфере содействия трудоустройству его организация не интересуется подобным партнерством. Следующий информант акцентировал внимание на том, что хоть и сейчас они не готовы к данному сотрудничеству, но в случае расширения производства их организация готова помочь со стажировками студентов, хоть это и не будет выгодным для компании *«Однако сейчас у нас идет поиск инвесторов для строительства более крупного производства, здесь уже возможны какие-то перспективы в данном вопросе. Но скажу вам честно: как мне кажется, больше проблем будет от таких стажеров, чем реальной помощи в работе. Но моя цель, миссия, если хотите, заключается в том, чтобы сделать мир лучше, и в целом я готов помочь молодым специалистам»* [Интервью 7]. Один из информантов отметил, что в связи со спецификой деятельности организации у них нет места для стажировок людей с высшим образованием, а на руководящие должности студентов они не готовы допустить *«У нас кандидаты на такую должность проходят многомесячную подготовку, здесь же ответственность за весь ресторан на человеке лежит. Случись что с деньгами, сотрудниками, оборудованием – он своей головой отвечать будет. Студентов в эту часть работы я допустить не готова»* [Интервью 8]. Другой работодатель отметило, что они готовы сотрудничать с университетами, выступая на семинарах. Было акцентировано внимание на том, что они уже помогают студентам с прохождением практики в их организации. Один из информантов высказал готовность сотрудничать с центрами содействия трудоустройству, но при этом акцентировал внимание на том, что университеты тоже должны иметь желание взаимодействовать *«Главное, чтобы сами университеты захотели сотрудничать с нами, да и вообще налаживать новые контакты и связи»* [Интервью 10]. Следующий информант также отметил, что к сотрудничество готов, но на сегодняшний день не стал бы брать на работу молодых специалистов *«Пока не изменится структура университетов, рынка труда и государства, я не буду стремится брать на работу выпускников. Если все, что я сказал ранее, случится, то тогда да, я готов и в практиках помогать, и в ярмарках участвовать, и семинары проводить, и все остальное»* [Интервью 11].

Таким образом, информанты проявили разную степень готовности сотрудничать с университетами. Если некоторые из информантов проявил энтузиазм при ответе на заданный вопрос, приведя примеры мероприятий, в которых их организация могли бы принять участие, то другие отметили, что не видят смысла в данном взаимодействии или не готовы в связи с определёнными обстоятельствами.

2.13 Субъекты ответственности за управление процессом трудоустройства молодых специалистов

Рассуждая о том, что должен быть ответственен за управление процессом трудоустройства мнения также разделились. Так один из информантов отметил, что было бы неплохо, если бы университеты, после окончания обучения, направлял выпускников на рабочие места, так как, по его мнению, это снимало бы проблему самореализации и самоопределения студента *«Потому что ну вот как я даже помню: заканчиваешь университет и не понятно, а куда тебе идти? А как тебе искать место работы? А что нужно? А что важно? И хорошо бы, если бы университет..., наверное, это и делает центр содействия трудоустройству выпускников, но, если пусть бы может он делал активнее»* [Интервью 4]. Говоря о причинах, почему университет этого не делает, работодатель

отметил незаинтересованность в этом учреждений высшего образования *«Ну, на самом деле у меня есть ощущение, что ему это не надо»* [Интервью 4]. Следующий информант высказал мнение о том, что ответственность должны нести и государство, и университет, и сам студент, отметив при этом, что сейчас наибольшая ответственность ложиться на студента *«К сожалению, я думаю большая доля ответственности ложится именно на сотрудников на студента. Ну, наверное, хотелось бы, возможно, чтобы университет проявили большее участие в жизни своих студентов. Это было бы здорово»* [Интервью 5]. Другой информант высказал схожую позицию, в качестве ключевого субъекта ответственности выделил государство *«Но все-таки мне кажется, что большую ответственность за управление этим процессом должно брать государство, потому что все от них зависит и деятельность университетов, и воспитание в молодом поколении нужных качеств»* [Интервью 11]. Несколько информантов акцентировали внимание на том, что в первую очередь ответственность должны нести только сами студенты *«Если человек сам не будет предпринимать каких-то действий, вряд ли стоит надеяться на успех, на эти ваши центры содействия трудоустройству и университет»* [Интервью 6], *«Никто кроме самого студента, не будет искать ему вакантное место, даже центры занятости, я вообще не понимаю для чего они существуют»* [Интервью 10]. Однако другой руководитель организации отметил, что хоть и ответственность за трудоустройство должны нести сами студенты, университеты все-равно должны оказывать содействие через взаимодействие с работодателями *«Лично я думаю, что по возможности, конечно, нужно этому процессу помогать по мере сил и возможности. Если говорить о том, как на трудоустройство должен влиять университет, то я думаю, в первую очередь через связь с работодателем»* [Интервью 7]. Следующий информант отметил, что в первую очередь ответственность должен нести студент, а университет должен лишь сводить его с работодателем *«В первую очередь, сами молодые специалисты. Нельзя же перекладывать всю ответственность на какие-то внешние силы.... Как я уже говорила, было бы неплохо, если бы центры содействия трудоустройству хотя бы сводили выпускника и работодателя»* [Интервью 8]. Также данный работодатель отметил, что при трудоустройстве молодых специалистов большую роль играют связи и рекомендации. Один из информантов отметил, что все-таки важное влияние на управление процессом трудоустройства оказывает востребованность на рынке труда и университеты, по его мнению, должны следить за этой ситуацией *«Создание бюджетных мест на востребованных специальностях и выработка в молодом специалисте вышеперечисленных качеств в процессе учебной деятельности»* [Интервью 9]. Следующий представитель организации выделил таких субъектов ответственности как семья, университет и государство.

Таким образом, мнения работодателей разделились. Один из информантов возлагают всю ответственность за управление процессом трудоустройства на университеты, так как это решило бы проблему самореализации и самоопределения студентов, но, по его мнению, учреждения высшего образования в этом не заинтересованы. Другой же работодатель отметил, что ответственность должна быть разделена между студентом, университетом и государством. Но при этом, по его мнению, большая ее часть должна возлагаться на самих выпускников. Часть информантов выделяли и другие субъекты ответственности и влияния.

2.14 Ожидания молодых специалистов от будущего трудоустройства

В ходе проведения социологического исследования нужно было выявить мнения руководителей центров содействия трудоустройству и работодателей относительно ожиданий молодых специалистов от будущего трудоустройства. Один из представителей организаций города Томска отметил, что прежде всего выпускники ждут достойную зарплату, возможности для самореализации и карьерный рост *«Причем не столько с точки зрения финансов, а с точки зрения именно самореализации. Потому что сейчас у нас культура построена на культуре работы в удовольствие, вот это все хобби монетизируйте»* [Интервью 4], однако данный работодатель сделал замечания относительно зависимости между трудоустройство и существующей на сегодняшний день экономической ситуации в стране *«Хотя с другой стороны, учитывая современную экономическую ситуацию, у меня такое ощущение, что сейчас выпускники и студенты ищут работу "хоть что-нибудь", потому что выживать надо всем»* [Интервью 4]. Схожую позицию высказал и другой информант. Несколько информантов отметили, что у молодых специалистов завышенные ожидания как относительно трудоустройства, так и относительно зарплаты *«При этом со своей стороны дать работодателю адекватный профессионализм, они к сожалению, пока не могут»* [Интервью 5]. Другой информант отметил, что ожидания у каждого разные: если одни реально оценивают ситуацию, то другие имеют завышенные ожидания *«…думаю, часть из них понимают реальность и готовы*

работать, грубо говоря, «за еду», лишь бы набраться опыта… Другая часть – это те самые «мамкины директора», или ютуберы, или инстаблогеры, в общем, странные ребятки, которые не хотят работать, но хотят зарабатывать» [Интервью 6]. Один из работодателей акцентировал внимание на том, что ожидания зависят от положения выпускника в жизни *«Вот есть один выпускник ВУЗа, который живет с родителями и в случае чего у него есть где жить и что кушать. Вот есть другой выпускник – приехал из другого города, жилье снимает, если работать не будет, ему будет негде жить и нечего кушать. Так вот, первый выпускник может выбирать, может иметь необоснованно высокие требования к условиям работы и уровню заработной платы, может не очень ответственно подходить к работе, так как в случае чего ему есть куда идти»* [Интервью 7]. Следующий работодатель при ответе на данный вопрос отметил, что многие хотят «минимизировать усилия и максимизировать выгоду», однако было акцентировано внимание на том, что это не всегда плохо *«Я думаю, есть все-таки такая общая тенденция у современной молодежи, как минимизировать усилия и максимизировать выгоду. Это неплохо, я не против, только делать такое надо с умом»* [Интервью 8]. В целом этот работодатель также выделил среди ожиданий: лояльное руководство, перспективы карьерного роста и развития, хорошая и конкурентоспособная заработная плата. Другой информант выделил в качестве ожиданий молодых специалистов карьерный рост, наличие благоприятного климата в коллективе, раскрытие потенциала и талантов. Один из работодателей среди ожиданий молодых специалистов выделил взаимоуважение между работодателем и соискателем, однако также было акцентировано внимание на том, что некоторые выпускники имеют либо завышенные зарплатные ожидания, либо не умеют адекватно воспринимать критику.

Таким образом, при ответе на заданный вопрос мнения информантов разделились. Так один из них отметил, что молодые специалисты прежде всего ждут достойную зарплату, возможности для самореализации и карьерный рост. Стоит акцентировать внимание на том, что этот же информант предположил, что на сегодняшний день согласны на любую работу для «выживания». Другие же работодатели высказали мнение о том, что выпускники имеют завышенные и карьерные зарплатные ожидания, хотя не могут предоставить адекватный профессионализм.

АНТИПЛАГИАТ
ТВОРИТЕ СОБСТВЕННЫМ УМОМ

Отчет о проверке на заимствования №1

Автор: galinakovarzh@gmail.com / ID: 6907407
Проверяющий: (galinakovarzh@gmail.com / ID: 6907407)

Отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат»- http://users.antiplagiat.ru

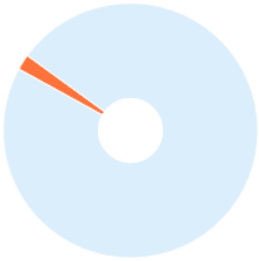
ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

№ документа: 4
Начало загрузки: 24.06.2019 23:42:56
Длительность загрузки: 00:00:06
Имя исходного файла: Коварж Г.Ю. 1233 Магистерская-конвертирован-сжатый
Размер текста: 968 кБ
Символов в тексте: 478465
Слов в тексте: 64322
Число предложений: 3658

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Последний готовый отчет (ред.)
Начало проверки: 24.06.2019 23:43:04
Длительность проверки: 00:00:13
Комментарии: не указано
Модули поиска: Модуль поиска Интернет

ЗАИМСТВОВАНИЯ	ЦИТИРОВАНИЯ	ОРИГИНАЛЬНОСТЬ
2,29%	0%	97,71%



Заимствования — доля всех найденных текстовых пересечений, за исключением тех, которые система отнесла к цитированиям, по отношению к общему объему документа.
Цитирования — доля текстовых пересечений, которые не являются авторскими, но система посчитала их использование корректным, по отношению к общему объему документа. Сюда относятся оформленные по ГОСТу цитаты; общеупотребительные выражения; фрагменты текста, найденные в источниках из коллекций нормативно-правовой документации.
Текстовое пересечение — фрагмент текста проверяемого документа, совпадающий или почти совпадающий с фрагментом текста источника.
Источник — документ, проиндексированный в системе и содержащийся в модуле поиска, по которому проводится проверка.
Оригинальность — доля фрагментов текста проверяемого документа, не обнаруженных ни в одном источнике, по которым шла проверка, по отношению к общему объему документа.
Заимствования, цитирования и оригинальность являются отдельными показателями и в сумме дают 100%, что соответствует всему тексту проверяемого документа.
Обращаем Ваше внимание, что система находит текстовые пересечения проверяемого документа с проиндексированными в системе текстовыми источниками. При этом система является вспомогательным инструментом, определение корректности и правомерности заимствований или цитирований, а также авторства текстовых фрагментов проверяемого документа остается в компетенции проверяющего.

№	Доля в отчете	Источник	Ссылка	Актуален на	Модуль поиска
[01]	0,53%	Влияние качества высшего образования на возможности социальной м...	https://cyberleninka.ru	25 Июл 2018	Модуль поиска Интернет
[02]	0,44%	РЫНОК ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ - IX Студе...	http://scienceforum.ru	17 Апр 2018	Модуль поиска Интернет
[03]	0%	ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК БАЗОВЫЙ ИНСТРУМЕНТ СОЦИАЛЬНОЙ МО...	http://cyberleninka.ru	09 Окт 2015	Модуль поиска Интернет

Еще источников: 15
Еще заимствований: 1,32%