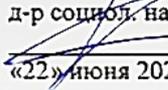


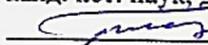
Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)
Философский факультет
Кафедра социальной работы

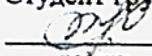
ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ В ГЭК
Руководитель ООП
д-р социол. наук, профессор
 А.Ю. Рыкун
«22» июня 2020 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА
ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ: СУБЪЕКТЫ СОДЕЙСТВИЯ
ПОМОЩИ

по основной образовательной программе подготовки бакалавров
направление подготовки 39.03.02 – Социальная работа

Михалёва Ксения Максимовна

Руководитель ВКР
канд. ист. наук, доцент
 А. А. Быков
Подпись
«15» июня 2020 г.

Автор работы
Студент группы № 1265
 К.М. Михалёва
подпись

Томск – 2020

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (ТГУ)
ФИЛОСОФСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
Кафедра социальной работы

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель ООП

д-р социол. наук, профессор

А.Ю. Рыкун

«22» июня 2020 г.

ЗАДАНИЕ

по подготовке ВКР бакалавра
студенту Михалёвой Ксении Максимовне, группа №1265

1. Тема ВКР: Трудоустройство выпускников вузов: субъекты содействия помощи;
2. Срок сдачи студентом выполненной ВКР:
 - а) на кафедре – 15 июня 2020 г.;
 - б) в ГАК – 22 июня 2020 г.;
3. Исходные данные к работе (*цели и задачи исследования, объект и предмет, методы исследования*)

Цель исследования – изучение каналов и форм работы субъектов содействия со студентами и выпускниками вузов.

Исходя из поставленной цели, были определены следующие исследовательские задачи:

- 1) изучить специфику трудоустройства;
 - 2) раскрыть сущность безработицы выпускников;
 - 3) выявить факторы влияния на трудоустройство;
 - 4) выявить методы помощи выпускникам вузов;
 - 5) выявить востребованность субъектов содействия
4. **Объект исследования** – представители субъектов содействия помощи трудоустройства выпускников вузов.

Предмет исследования – содействие субъектов при трудоустройстве выпускников.

Методы исследования: анализ и синтез теоретического материала, обобщение и сравнение. Методологическую основу бакалаврской работы составляют общенаучные принципы – объективности, ситуационного подхода. В соответствии с целями и задачами для прикладной части исследования выбран качественный социологический метод в виде

полуформализованного интервью с представителями субъектов содействия помощи. Всего было проинтервьюировано 10 респондентов г. Томка, г. Крыма, г. Новосибирска, г. Санкт-Петербурга, г. Москвы, и г. Ростова-на-Дону. Исследование проведено с помощью полуформализованного интервью. Выбор информантов осуществлялся с помощью метода «снежного кома».

5. Краткое содержание работы (*перечень основных разделов, сроки их выполнения и ожидаемые результаты*)

ВКР состоит из введения, основной части, заключения, приложения и списка использованной литературы. Во введении обосновывается актуальность выбранной темы, ставятся цели, исследовательские задачи, определяется объект и предмет исследования. Основная часть разделена на три главы. В первой главе рассматриваются понятие и особенности трудоустройства выпускников высших учебных заведений. Раскрывается специфика трудоустройства в современном мире, а также выявляются проблемы трудоустройства выпускников высших учебных заведений. Во второй главе рассматривается феномен безработицы выпускников высших учебных заведений. Выявляются и анализируются причины, формы и виды безработицы выпускников высших учебных заведений. Третья глава посвящена выявлению каналов и форм работы субъектов содействия со студентами и выпускниками вузов. В заключении отражены выводы о проделанной работе, в приложении – результаты исследования.

Сроки выполнения: апрель-май 2020 г.

Ожидаемые результаты: закрепление и систематизация теоретических знаний, выявление специфики трудоустройства, раскрытие сущности безработицы, выявление каналов и форм и методов работы субъектов содействия со студентами и выпускниками вузов; подтверждение либо опровержение гипотез путём проведения исследования с использованием качественного социологического метода.

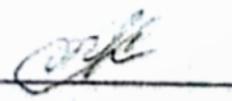
6. Указать предприятие, организацию по заданию которого выполняется работа:

Национальный исследовательский Томский государственный университет

7. Дата выдачи задания: «10» марта 2020 г.

Руководитель дипломной работы

Кандидат исторических наук, доцент  А. А. Быков

Задание принял к исполнению «10» марта 2020 г. 

АННОТАЦИЯ

Данная дипломная работа посвящена проблеме трудоустройства молодых специалистов высшего учебного заведения. В работе акцентируется внимание на работе субъектов содействия помощи при трудоустройстве.

В первой части работы рассматриваются понятие и особенности трудоустройства выпускников высших учебных заведений, раскрывается специфика трудоустройства в современном мире: формы трудоустройства граждан и виды трудоустройства на работу. Проведен анализ отечественной и зарубежной литературы, посвященной трудоустройству выпускников вузов. Помимо этого, раскрываются проблемы трудоустройства выпускников высших учебных заведений. Особое внимание уделяется взаимосвязи между обучением и работой современной студенческой молодёжи, зависимости между хорошей учёбой и трудоустроенностью, выявлению необходимых навыков и факторов, влияющих на трудоустройство российских выпускников вузов.

Во второй главе рассматривается феномен безработицы: выявляются причины, формы и виды. Акцентируется внимание на причинах безработицы среди выпускников, а также выявляется её злободневность у данной категории населения, ко всему прочему исследуются факторы, влияющие на неё.

Третья глава посвящена выявлению каналов и форм работы субъектов содействия со студентами и выпускниками вузов. На основе материалов, полученных в интервью, выделены методы помощи и каналы с помощью которых происходит взаимодействие как субъектов содействия, так и компаний, предприятий с молодыми специалистами. Вместе с тем выявлена востребованность данных субъектов у действующих студентов и выпускников высших учебных заведений.

Практическая ценность исследовательской работы заключается в том, что полученные результаты могут использоваться в стратегии развития используемых форм помощи и усовершенствовании обратной связи для понимания дальнейшей работы с молодыми специалистами.

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ	6
1 Понятие и особенности трудоустройства выпускников высших учебных заведений	10
1.1 Понятие и специфика трудоустройства в современном мире.....	10
1.2 Изучение проблемы трудоустройства выпускников высших учебных заведений ..	13
2 Феномен безработицы выпускников высших учебных заведений.....	26
2.1 Причины, формы и виды безработицы.....	26
2.2 Безработица выпускников высших учебных заведений	30
3 Каналы и формы работы субъектов содействия со студентами и выпускниками вузов...	37
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	58
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ	61
ПРИЛОЖЕНИЕ А	65
ПРИЛОЖЕНИЕ Б	68
ПРИЛОЖЕНИЕ В.....	71
ПРИЛОЖЕНИЕ Г	72

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время российское общество находится в непростой социально-политической и экономической ситуации. Интенсивное реформирование кадровой политики, на данный момент, имеет несовершенную форму. В связи с произошедшими изменениями у современной молодежи, с одной стороны, появилось больше возможностей и путей интеграции в общество, но, с другой стороны, сложившаяся в стране ситуация привела к возведению «барьеров», существенно ограничивающих усвоение и выполнение молодым поколением определенных социальных ролей. Таким образом, можно говорить о том, что процесс социализации современной молодежи стал сложным и противоречивым.¹ Окончив высшее учебное заведение, десятки тысяч молодых людей терзаются вопросом: куда пойти работать? Получение образования — это только первый трудный этап взрослой жизни. Однако он уже пройден. Что же делать дальше? Многие студенты еще во время учебы в вузе находят работу, чаще это студенты очно-заочного или заочного отделения.

Молодежь - наиболее перспективная группа в составе трудоспособного населения, так как ей присуща энергичность, высокая работоспособность, быстрая обучаемость, высокие физические показатели. Несмотря на это, молодых людей, впервые приходящих на рынок труда и не имеющих профессии или достаточного уровня профессиональных навыков, во всех странах мира принято относить к социально уязвимой группе населения.² Несмотря на сложности, которые возникают у молодых специалистов только что ступивших на карьерную лестницу, нужно учитывать, что молодежь это и есть огромный стратегический и инновационный ресурс страны, необходимо признать сферу ее занятости приоритетной частью социально-экономической политики государства. А это значит, что подготовка высококвалифицированных кадров, адаптированных к условиям рыночной экономики и владеющих новейшими технологиями, является задачей стратегической важности, от решения которой в немалой степени зависят темпы роста экономики, ее конкурентоспособность, будущее России.

Получаемое высшее образование при правильном подходе необходимо рассматривать, как долгосрочные инвестиции.³ Основной проблемой трудоустройства молодого специалиста является не поиск работы вообще, а поиск работы по

¹ Проблема трудоустройства студентов и молодых специалистов. [Электронный ресурс] // Сайт «Work 5». – Электрон. данные. – URL: <http://tomsk.work5.ru/gotovye-raboty/99277> (дата обращения: 26.05. 2018).

² Проблемы безработицы среди молодежи. [Электронный ресурс] // Сайт «Novainfo». – Электрон. данные. – URL: <https://novainfo.ru/article/15195> (дата обращения: 28.05. 2018).

³ Проблема востребованности выпускников ВУЗов. [Электронный ресурс] // Сайт «Pandia». – Электрон. данные. – URL : <https://pandia.ru/text/78/249/21757.php> (дата обращения: 13.04.2018).

специальности. Серьезной проблемой молодежной занятости является несоответствие объемов и профилей подготовки специалистов потребностям рынка труда, что создает предпосылки роста безработицы среди выпускников учреждений профессионального образования. Это приводит к тому, что наиболее активная и образованная часть молодежи, окончивая учебное заведения, вынуждена получать статус безработного.

Большинство профессий подразумевают наличие практических навыков, нежели теоретических знаний. В зависимости от полученной специальности молодому специалисту без опыта работы будет проще или сложнее устроиться на работу по специальности впервые. Можно сказать, что чем больше какая-то профессия требует специальных знаний и меньше практических навыков, тем проще будет устроиться на работу специалисту по этой профессии.

У компании же сложилось неоднозначное отношение к сотрудникам, не имеющих опыта работы, возможности их принятия на вакантную должность. Для одних компаний это представляется как бесполезная трата времени, для других - наоборот, как возможность укрепить и даже повысить свои позиции на рынке, когда они готовы обучать и способствовать развитию вчерашнего выпускника, обладающего потенциалом.

На данный момент существуют разные стратегии взаимодействия организаций и учебных заведений. Все они, так или иначе, зависят от стратегий, которые выстроены государством между рынком труда и образовательными системами. Под стратегиями взаимодействия рынка труда и профессионального образования стоит понимать все механизмы формирования равновесного рынка молодых специалистов и рабочих мест, учета быстро меняющихся требований работодателей к качеству профессиональной подготовки выпускников ВУЗов, а также формы участия работодателей в деятельности системы профессионального образования.⁴

Явной глобальной **социальной проблемой** академического образования является большой разрыв между теоретической частью образования и практическими потребностями рынка труда, что влечёт за собой незанятость молодых специалистов на рынке труда по причине отсутствия практического опыта работы. Именно в этот момент необходимо вмешательство третьей стороны в процессы профессиональной подготовки молодых специалистов, чтобы урегулировать те самые механизмы согласования спроса и предложения на рынке труда.⁵

Перед каждой компанией стоит вопрос подбора профессионала, решают его все по-

⁴ Борисов А.Ф., Вагина О.С. Стратегии взаимодействия организации и ВУЗа: актуальность, проблемы и пути ее решения. Герценовские чтения 2015. Социологическое обозрение в России. Сб. материалов конференции/Отв. ред. А. В. Воронцов. - СПб.: Издательство ООО «ЭлекСис», 2015. С. 21.

⁵ Там же. С. 22.

разному. Однако практика современного рынка труда показывает распространённость включения молодого специалиста с процессы организации во время студенчества. Такие модели работают на перспективу в рамках долгосрочных стратегий развития предприятий. Практика показывает, что таких моделей взаимодействия организаций и вузов существует немало. Поэтому в современном мире актуальной является задача выработки наиболее эффективных моделей взаимодействия предприятий и образовательных учреждений с помощью всевозможных методов и каналов, которые могли бы помочь вчерашнему студенту ступить на рынок труда без проблем, а также минимизировать риски, возникающие в процессе подбора, найма и адаптации молодых специалистов. Для этого и существуют субъекты содействия помощи, которые знакомят выпускников вузов с рынком труда, работодателями, компаниями и предприятиями.

Объектом исследования являются представители субъектов содействия помощи трудоустройства выпускников вузов.

Предметом исследования содействие при трудоустройстве выпускников.

Проблема: Как субъекты содействия помощи помогают выпускникам вузов при трудоустройстве?

Цель исследования – изучение каналов и форм работы субъектов содействия со студентами и выпускниками вузов.

Для достижения цели я поставила перед собой следующие **задачи:** /

- 1) изучить специфику трудоустройства;
- 2) раскрыть сущность безработицы выпускников;
- 3) выявить факторы влияния на трудоустройство;
- 4) выявить методы помощи выпускникам вузов;
- 5) выявить востребованность субъектов содействия.

Гипотезы:

1. Налаженное взаимодействие субъектов содействия помощи с вузами и компаниями помогает при трудоустройстве молодых специалистов за счёт используемых каналов и форм помощи.
2. Выпускники вузов не востребованы на рынке труда в следствие отсутствия опыта работы и стажа.
3. Служба в армии позволяет молодым специалистам быть конкурентоспособными на рынке труда.

Изучением проблем трудоустройства молодых специалистов высших учебных заведений занимались В.Т. Титов, Е.Е. Чупандина, И.И. Задорожная, З.А. Ахмутханова, О.А. Карманова, И.Е. Левицкая, О.А. Петровская, А.Ф. Борисов, И.В. Хамалинский, В.В.

Завгородняя, а также Е.Э. Лобанова, З.Б. Рахматуллина, О.А. Дубовова, И.В. Лопаткин и другие авторы, которые изучали специфику трудоустройства данной категории населения, также исследовали методы помощи, каналы информирования и так далее. Анализ информации, взятой из комплекса вышеперечисленных и других источников, позволил составить целостное представление по теме бакалаврского исследования.

В ходе исследования был проведён теоретический анализ соответствующей литературы, а также использовалось полужформализованное интервью. Данный метод будет использоваться для того, чтобы получить обширную информацию по данной теме исследования.

Новизна работы заключается в том, что в ней рассматриваются формы, методы и каналы, с помощью которых осуществляется содействие субъектов при трудоустройстве выпускников вузов при устойчивых условиях в стране и во всём мире, а также во время нестабильной ситуации – Covid-19. Вместе с тем выявляется востребованность данных субъектов помощи.

Практическая значимость исследовательской работы заключается в том, что полученные результаты могут использоваться в стратегии развития используемых форм помощи и усовершенствовании обратной связи для понимания дальнейшей работы с молодыми специалистами.

Бакалаврская работа состоит из введения, трёх глав, заключения, списка литературы и приложений. Первая глава бакалаврской работы посвящена особенностям трудоустройства выпускников высших учебных заведений. Она состоит из двух параграфов. В первом параграфе рассматриваются понятие и специфика трудоустройства в современном мире. Во втором рассматриваются проблемы трудоустройства выпускников высших учебных заведений.

Вторая глава, состоящая из двух параграфов, направлена на изучение феномена безработицы. Первый раздел посвящён рассмотрению причин, форм и видов безработицы. Во втором разделе акцентируется внимание на причинах безработицы среди выпускников высших учебных заведений.

Третья глава бакалаврской работы посвящена выявлению каналов и форм работы субъектов содействия со студентами и выпускниками вузов.

1. Понятие и особенности трудоустройства выпускников высших учебных заведений

1.1 Понятие и специфика трудоустройства в современном мире

Понятие трудоустройства различается в широком и узком смыслах. Трудоустройство — это система организационных, экономических и правовых мер, направленных на обеспечение трудовой занятости населения.⁶ В широком смысле трудоустройство объединяет все формы трудовой деятельности, не противоречащие законодательству, включая самостоятельное обеспечение себя работой, в том числе индивидуальную трудовую деятельность, предпринимательство, фермерство и т.п. В узком смысле под трудоустройством понимаются такие формы трудовой деятельности, которые устанавливаются при содействии органов государства или негосударственных организаций на основе лицензирования. Необходимо учесть, что понятие трудоустройства более узкое, чем понятие занятости, а само трудоустройство предшествует занятости и является его важнейшей гарантией. Трудоустройство представляет собой процесс нахождения подходящей работы, подготовки к ней безработного и устройство на эту работу.

Различают следующие формы трудоустройства граждан: 1) прямое (самостоятельное) обращение к нанимателю по поводу устройства на работу; 2) обращение к посреднику: в государственную службу занятости населения по месту жительства либо в негосударственные организации по содействию занятости населения, имеющие лицензии на соответствующий вид деятельности. Процесс трудоустройства с помощью государственной службы занятости обычно состоит из двух стадий.

Первая стадия — это обращение гражданина в органы по труду, занятости и социальной защите за содействием в получении подходящей работы. В состав профессиональной службы занятости входят учебные заведения профессиональной подготовки незанятого населения, информационно-вычислительные центры, территориальные и специализированные бюро занятости, центры реабилитации населения, предприятия, учреждения и организации, подчиненные службе занятости. На этой стадии возникают правоотношения между двумя сторонами: гражданином и трудоустраивающим органом. Гражданин (безработный) имеет право требовать постановки на учет, предоставления ему подходящей работы, а при ее отсутствии — направления на профессиональное обучение, выплаты пособия по безработице в случаях и

⁶ Понятие трудоустройства. Правовая организация трудоустройства. [Электронный ресурс] // Сайт «Knigi.News». – Электрон. данные. – URL: <http://knigi.news/trud/ponyatie-trudoustroystva-pravovaya-36084.html> (дата обращения: 10.09. 2018).

размерах, предусмотренных законодательством. В свою очередь трудоустройства орган обязан зарегистрировать обратившегося гражданина в качестве безработного, оказать ему помощь в получении подходящей работы или приобретении квалификации, а также выплатить пособие по безработице по условиям и размерам, установленным законодательством. Первая стадия трудоустройства завершается выдачей гражданину (безработному) специального направления на работу или на прохождение профессионального обучения. Вторая стадия трудоустройства состоит в заключении трудового или ученического договора с предприятием или учебным заведением. Заключение такого договора является для гражданина, получившего направление, правом, а не обязанностью. С прекращением правоотношений по трудоустройству возникают трудовые или ученические правоотношения.⁷

Также помимо форм существует четыре вида трудоустройства на работу.⁸ Первый и наиболее распространенный вид – это работа на постоянной основе. В данном случае человек социально и юридически защищен, так как его права и обязанности урегулированы трудовым договором. К тому же во время безработицы или потери работы он может рассчитывать на государственное пособие. Не стоит забывать, что из отчислений зарплаты ему впоследствии будет выплачиваться пенсионное пособие, а также предоставлена страховка. При необходимости банки могут выдать кредит без особых проблем, так как человек трудоустроен и способен оплатить проценты. И еще одно из преимуществ – это возможность самосовершенствоваться. Известно, что компании и организации заинтересованы в повышении опыта, уровня знаний и навыков своих сотрудников, поэтому есть шанс, что у специалиста будет бесплатная возможность улучшить свои познания в выбранной области.

Вторым видом трудоустройства является работа по контракту. В данном виде трудовых отношений никаких отчислений из зарплаты не происходит, вся сумма прописана в контракте. Зарплата в данном случае выше, чем у работников с трудовым договором, однако все налоговые отчисления вы должны вносить самостоятельно.

Третий вид – это работа с неполной занятостью. Как правило, она низкооплачиваемая и используется в качестве подработки. Хорошо подходит для студентов и молодых мам. Как раз такой вид трудоустройства поможет студенту

⁷ Понятие трудоустройства и его формы. [Электронный ресурс] // Сайт «Lib.Sale». – Электрон. данные. – URL: <http://lib.sale/uchebnik-trudovoe-pravo/ponyatie-trudoustroystva-ego-97695.html> (дата обращения: 10.09. 2018).

⁸ Виды трудоустройства. [Электронный ресурс] // Сайт «Job.Academ.Info». – Электрон. данные. – URL: <http://job.academ.info/articles/47215> (дата обращения: 15.09. 2018).

прощупать почву в будущей профессии, если данная работа каким-либо образом перекликается со специальностью на которой учится студент.

И последний вид – это волонтерство. Несмотря на то, что за него не платят заработную плату, его преимущество состоит не в деньгах, а в приобретении полезных связей. А также приобретение полезного опыта, который будет также учитываться при приеме на работу. Поэтому волонтерство можно также считать одним из видов трудоустройства.

Есть еще такие виды работы, как работа со свободным графиком, удаленная работа.

Возвращаясь к государственной службе занятости, хочется отметить, что её деятельность финансируется за счет средств Государственного фонда содействия занятости населения, предусмотренных на такие цели. Сама же государственная служба занятости анализирует и прогнозирует спрос и предложение на рабочую силу, информирует население и государственные органы управления о состоянии рынка работы; консультирует граждан, владельцев предприятий, учреждений и организаций, которые обращаются к службе занятости, о возможности получения работы и обеспечение рабочей силой и по другим вопросам, которые полезны для содействия занятости населения. Ещё она ведет учет свободных рабочих мест и граждан, которые обращаются; подает помощь гражданам в подборе подходящей работы и владельцам предприятий, учреждений и организаций или уполномоченным ими органам в подборе необходимых работников; организует при необходимости профессиональную подготовку и переподготовку граждан в системе службы занятости или направляет их к другим учебным заведениям, которые осуществляют подготовку или переподготовку работников, оказывает содействие предприятиям в развитии и определении содержания курсов обучения и переобучение. Также служба занятости предоставляет услуги по трудоустройству и профессиональной ориентации работникам, которые желают изменить профессию или место работы (в связи с поисками высокооплачиваемой работы, изменением условий и режима работы и т.п.), освобождающимся работникам и незанятому населению; регистрирует безработных и подает им в пределах своей компетенции помощь, в том числе и материальную; принимает участие в подготовке перспективных и текущих государственных и территориальных программ занятости и мероприятий по социальной защите разных групп населения от безработицы.⁹

Таким образом, трудоустройство - это не только сложная система, направленная на

⁹ Понятие трудоустройства. Правовые вопросы организации трудоустройства. [Электронный ресурс] // Сайт «Юридические услуги Online». – Электрон. данные. – URL: http://yurist-online.com/uslugi/yuristam/literatura/trud_pravo/033.php (дата обращения: 15.09. 2018)

правоотношение между гражданином и центром занятости, после чего правоотношение возникает между гражданином и предприятием, в которое выдано направление, а также это и субъективное право граждан, имеющее всеобщий характер.

1.2 Изучение проблемы трудоустройства выпускников высших учебных заведений

Молодёжь — это такая категория социального населения, которая наиболее подвержена воздействию социума. Выявить границы молодёжи довольно сложно. В разные времена критерии молодости были различны. Понятие молодости в общем имеет смысл только в сравнении с иными возрастными группами, но характер сопоставления по большому счёту зависит от упора, который делается на незаконченности процесса социализации и незрелости молодёжи. Была достаточно длительная дискуссия среди учёных по поводу выявления критериев границ и выделения молодёжи в самостоятельную группу. Для решения этой проблемы были выработаны различные подходы: социологический, психологический, физиологический, демографический и др. В большей степени распространённым в социологии считается определение понятия «молодежь» В.Т. Лисовского. Он говорил о том, что молодёжью считается поколение людей, проходящее социализацию и усваивающее, а в более зрелом возрасте уже усвоившее образовательные, профессиональные, культурные и другие социальные функции. В зависимости от определённых исторических причин возрастные критерии молодёжи колеблются от 16 до 30 лет.¹⁰

Именно она стремится к получению высшего образования в нашем постиндустриальном обществе, где важную роль играют знания и информация. Не стоит полагать, что только молодёжь интересуется познаниями и высшим образованием, но именно она является самой большой группой, которая обучается в высших учебных заведениях. Современное общество сконцентрировано на политических, информационных и культурно-просветительских институтах, и других объединениях. Оно создаёт вероятные возможности для осуществления устремлений и планирования жизни личности. Точкой отсчёта как раз и является получение высшего образования. Для того, чтобы узнать взаимосвязь обучения с работой информантам были заданы следующие вопросы: «Существует ли взаимосвязь между обучением и работой современной студенческой молодёжи?» и «В чём проявляется данная взаимосвязь?» на которые они

¹⁰ Лисовский В.Т. Социология молодёжи // Сайт «Социальные финансы». URL: http://finances.social/sotsiologiya_719/molodej-kontseptualizatsiya-ponyatiyai.html (дата обращения: 05.12.2018).

дали утвердительные ответы, что такая связь несомненно есть, потому что, прежде всего, наличие образования уже говорит о наличии перспективы в дальнейшем положении на рынке труда. Высшее образование даёт знания и понимание не только профессиональной сферы, но и общие важные познания, которые могут быть использованы на любой работе в независимости от того, на каком направлении обучался студент. Высшее образование обладает не только направленностью обучения, но и в некотором роде некой универсальностью.

- *«Конечно. Безусловно. Более я бы сказал, обучение не только в вузе, но и обучение в школе. К сожалению, на сегодняшний день вот эти моменты разделены. Т.е. считается, что профориентация в школе это одно, проф. ориентация в вузе это другое, трудоустройство это третье.»¹¹*

- *«Смотрите, взаимосвязь безусловно есть, потому что нужно помнить, что, хотя мы обучаемся в высшем учебном заведении, получаем всё же образование, а не профессию как таковую, но мы её получаем с определённой целью: для получения дальнейшей реализации с профессией...»¹²*

- *«Да, очень. Конечно существует. Она очень сильная... Только совмещая теорию и практику, приходит вот это понимание... Практика показывает, что, грубо говоря, технику нужны гуманитарные знания, а человеку гуманитарной профессии нужны, допустим, какие-то элементы IT знаний. Это междисциплинарность - она очень важна и на практике ты понимаешь, каких компетенций тебе не хватает, что тебе надо брать.»¹³*

Далее напрашиваются вопросы, если взаимосвязь между обучением и трудоустройством студенческой есть, то как именно студент должен учиться в университете – обязательно ли только хорошо? Или возможность компенсировать личностными качествами и также успешно трудоустроиться? Мнения информантов принципиально разошлись в таком вопросе, как: «Есть ли зависимость между хорошей учебной и трудоустроенностью?». Часть информантов с уверенностью заявляют, что зависимость есть.

- *«Да-да. Безусловно. Почему мы наблюдаем ситуацию, картину, когда на старших курсах ребята начинают лучше учиться, большинство ребят лучше учиться, потому что*

¹¹ Информант №3.

¹² Информант №8.

¹³ Информант №4

они уже понюхали практику, они уже побывали на этой практике и у них появилась совершенно другая мотивация к обучению.»¹⁴

- *«Безусловно. Более того, даже на этапе практики многие работодатели обращают внимание на средний балл.»¹⁵*

Из данных ответов можно выяснить, что информанты дают нам понять, что здесь идет речь о трудоустройстве выпускников именно по специальности, на которую они отучились. Часть информантов говорит о том, что такая зависимость есть, но по причине факторов, которые безусловно влияют на трудоустройство, они ставят под некое сомнение наличие зависимости между хорошей учёбой и успешной трудоустроенностью. Следовательно, хорошая учёба – это хороший многообещающий фундамент для будущего успешного трудоустройства, но и немаловажны факторы, которые могут оказать влияние. Факторы, которые выделили информанты – ответственность к работе, личные качества, навыки, умения и мотивация.

- *«Прямой связи нету, она есть косвенная. Хорошая учёба предполагает, что человек очень ответственно относится к тому, что он делает. Когда он работает, он точно также ответственно относится к своей работе.»¹⁶*

- *«Я не буду лукавить и говорить, что такая связь есть стопроцентно всегда. Но, конечно, она ему способствует, потому что практически всегда компании, когда они приходят они говорят нам нужны лучшее, а кто такие лучшие чаще всего это те, кто успешнее сдает сессию, зачёты и тому подобное. Но тут гораздо больший эффект, значение имеет личностные качества студента... Бывает иногда так, когда троечники успешные в работе, это не всегда бывает по специальности.»¹⁷*

- *«Ну, наверное, скорее всего есть. Ну, наверное, это не самое важное – хорошая учёба. Это один из факторов. Т.е. в совокупности тех качеств, которыми, наверное, компетенциями, навыками, умениями, владениями, которыми обладает выпускник. То есть учёба - это плюс в том, чтобы получить хорошую работу, высокооплачиваемую, интересную там и т.д.»¹⁸*

- *«Знаете, здесь, наверное, всё-таки здесь зависимость не между хорошей учёбой и трудоустройством, а между мотивацией и учёбой...»¹⁹*

¹⁴ Информант №4.

¹⁵ Информант №5.

¹⁶ Информант №7.

¹⁷ Информант № 10.

¹⁸ Информант №2.

¹⁹ Информант №3.

Есть и более категоричное мнение на этот счёт, которое нельзя отнести к предыдущему. В данном случае информанты особо не учитывают успеваемость студента. Можно предположить, что эти информанты считают, что как раз-таки личные качества человека преобладают над учёбой. Не самое важное, хорошо или плохо человек учился, важнее какие именно навыки и знания применяет он в работе.

- *«Нет. Такой зависимости нет. Всё зависит от человека. И от его желания. Может случится так, что у студента очень хорошая успеваемость и при этом нет, не получилось найти хорошую работу по специальности или в принципе работу без специальности.»²⁰*

- *«Мне кажется, очень мала.»²¹*

Молодежь на рынке труда представляет собой достаточно уязвимую категорию граждан, вопросы контролирования и помощи которой являются вопросами государственной политики. На молодежный сектор рынка труда оказывает влияние ряд негативных тенденций: усиление несоответствия спроса и предложения рабочей силы как по профессионально-квалификационным, так и по другим качественным характеристикам; увеличение в структуре предложения рабочей силы доли лиц, не имеющих профессий; падение престижа рабочих профессий; слабая заинтересованность работодателей в повышении квалификации и переподготовке работающих. При этом страдает и экономика, не получающая необходимой для её успешного функционирования рабочей силы определенных профессий и уровня квалификации.

Вузы должны оказывать поддержку в поиске рабочих мест для молодежи путем создания Центров развития карьеры, которые бы формировали партнерские связи и устойчивую систему взаимоотношений вуза с потенциальными работодателями. Такая целенаправленная работа позволит повысить конкурентоспособность будущего специалиста на рынке труда, повысит престиж вуза, что станет существенным в мотивации выбора учебного заведения абитуриентами. В исследовании данной работы будет рассматриваться помощь субъектов содействия трудоустройству студентов и выпускников вузов. Анализ будет проводиться на основе ответов информантов. Содействие в помощи будет исследоваться с помощью методов помощи, каналов взаимодействия, факторов влияния на трудоустройство и востребованности субъектов содействия.

В целом успехов в поиске работы может добиться только тот, кто открыт к изменениям, коммуникабелен, развил в себе способность к постоянному обучению и

²⁰ Информант №8.

²¹ Информант №1.

переобучению. Молодым специалистам требуются значительные знания в смежных отраслях, дополнительное образование, умение быстро адаптироваться в быстро изменяющихся обстоятельствах. Для более чёткой и подробной картины в ходе исследования информантам, задавался вопрос: «Как вы считаете, каковы основные необходимые навыки для успешного трудоустройства?». Ответы были разнообразными и информативными.

- *«Это, безусловно, навык распределения своего дня. Уметь вот это день свой расписывать: работа, хобби, отдых, семья, всё вот это должно сочетаться. Это тоже... этот навык, он приходит со временем.»²²*

Люди зачастую не задумываются насчёт такого навыка, находящегося в тени, но так сильно влияющего на успешное трудоустройство. Это важно уметь распределять свой день так, чтобы хватало сил не только на работу, но и отдых, на время, проведённое с семьёй. Только осознавая важность этих взаимодополняющих аспектов, можно быть успешным в работе.

Ещё одно мнение информанта повествует от том, что необходимый навык для того, чтобы претендовать на успешное трудоустройство – это тщательная подготовка к трудоустройству: анализ вакансий, ознакомление с рынком труда и т.д.

- *«Человек должен подготовиться к собеседованию, он должен провести анализ вакансий и работ, куда он хочет устроиться. Он должен познакомиться с рынком труда.»²³*

Также присутствует и такая точка зрения, о которой в современном мире говорят каждый день.

- *«...понимать, что тебе постоянно придётся учиться. Сегодня не получается иначе. Приобретать новые компетенции, выходящие за рамки твоего образования, иначе не получается.»²⁴*

Безусловно, только осознание того, что закончившаяся студенческая жизнь не означает, что учиться больше не придётся может давать гарантию на успешное трудоустройство. Не повышая квалификацию и оставаясь с устаревшими, не актуальными знаниями будет сложно, а порой даже невозможно оставаться профессионалом своей деятельности.

²² Информант №4.

²³ Информант №7.

²⁴ Информант №4.

Конечно же упоминалось о таких навыках, как профессиональные и над профессиональные.

- *«Как профессиональные, так и над профессиональные. Профессиональные, это соответственно свои предметные области, качественные знания, владения количественными инструментарием, так и универсальные – управление, менеджмент, коммуникация, стратегическое планирование, работа в команде и так далее. Всё, что называется soft skills. Сюда входят многие перечни требуемых работодателем компетенций.»²⁵*

В данном случае имеется в виду сочетание как черт характера человека, личные установки, его умение взаимодействовать с людьми, так и его профессиональные компетенции. Только всё это в совокупности даёт человеку возможность быть успешным на рынке труда.

Актуальным для молодых специалистов является следующий ответ информанта. Люди очень часто боятся ошибаться, особенно это касается студентов и выпускников. Нужно всегда помнить о том, что ошибки дают прежде всего опыт и ни в коем случае не говорят о том, что человек глуп и не образован. Компании понимают, кого они устраивают, понимают все риски трудоустройства новоиспечённых специалистов.

- *«...умение не бояться делать ошибки, умение не бояться задавать вопросы, умение не бояться проявлять инициативу.»²⁶*

И не мало важными являются, даже несмотря на ошибки, которые бывают неизбежны по причине отсутствия как такового опыта, следующие навыки молодого специалиста:

- *«Ну, вот давайте так и начнём с усердия, целеустремлённости, стрессоустойчивости в прохождении всех этапов и при отказе в том числе, и некое позитивное мышление, что всё сложится и неустанность искать дальше.»²⁷*

Стоит ли говорить том, что, обладая не только профессиональными компетенциями и универсальными характеристиками, но и умение сочетать порой несочетаемое будет давать хорошую результативность в работе? А также понимание того, что определённый набор качеств и компетенций не даёт гарантию того, что он уместен в другой деятельности.

²⁵ Информант №6.

²⁶ Информант №7.

²⁷ Информант №8.

- *«Всё индивидуально и всё зависит от того, на какую позицию претендует соискатель ... Понимаете, здесь не будет никогда шаблона, это вот, как наш окружающий мир, он должен быть разноцветен. Никогда не должно быть какого-то одного... Природа, она не терпит однообразия, должно быть разнообразие во всём.»²⁸*

- *«Как недавно сказал Герман Греф: «Работодатель ждет от сотрудника три основных качества, которые вообще не совместимы между собой в одной персоне. Первое - это креативность и инициативность. Второе - это системное мышление. Третье - это талантливое исполнение».²⁹*

Ответы информантов дают понять, что, будучи еще студентом, следует иметь не размытую картину того, где предстоит работать после выпуска из университета и что для этой работы будет требоваться. Это не только знания, то еще и личностные качества, способствующие не только успешно трудоустроиться, но и работать. Человеку необходимо разбираться в том, где ему предстоит работать и, конечно, иметь желание работать. Следует также помнить, что умение учиться пригождается не только в университете, оно должно быть с человеком на протяжении всей жизни, по причине смены технологий в работе, работнику необходимо осваивать новое и вовремя повышать квалификацию, чтобы быть успешным.

Существует ряд факторов, которые традиционно влияют на трудоустройство российских выпускников. Это такие факторы как:

1. Сохранение стереотипов. Многие работодатели считают, что молодые кадры не умеют выстраивать взаимоотношения на работе, в коллективе. Бывшие выпускники слишком эмоциональны и импульсивны, а это ни что иное, как социальная незрелость, недостаточный уровень социализации индивида в обществе. Данные стереотипы являются дискриминирующим элементом на рынке труда.

2. Необоснованное представление молодежи о путях адаптации в сфере труда и занятости. Это проявляется при выборе будущей профессии, а затем и последующего трудоустройства. Выбор факультета или специальности делается абитуриентом, исходя из идеальных представлений о будущей работе. Как правило абитуриент не знает реальную ситуацию на рынке труда.

3. Снижение престижа производительного труда для значительной части молодых людей. Приоритет отдается не работе на производстве, а работе, от которой можно

²⁸ Информант №3.

²⁹ Информант №1.

получить наибольшую материальную выгоду.³⁰

Помимо этих факторов в современных условиях наблюдается целый комплекс факторов, определяющих положение молодых специалистов на рынке труда. В ходе исследования были выделены следующие факторы, которые озвучили информанты:

- *«70% работающих людей ... у которых спрашивают: «Где Вы получили информацию о вашей будущей работе?», называли как источник родственников, знакомых и друзей...»³¹*

- *«... это активная жизненная позиция. Люди активные в жизни, понимающие, что кроме тебя никто не сможет твою жизнь сделать успешной... И это, конечно же, умение презентовать себя и свои компетенции.»³²*

- *«На первом месте это мотивация и желание работать, и работать по специальности в том числе, развиваться.»³³*

- *«...в любой компании, организации, есть корпоративный дух...»³⁴*

- *«Востребованность специальности на рынке, регион, в котором они трудоустраиваются, их ожидаемая зарплата, насколько компании информированы о реальных условиях трудоустройства, о зарплатах, которые предлагают. От факта наличия опыта работы во время учёбы.»³⁵*

- *«... и известность компании, так скажем.»³⁶*

Факторы, которые назвали информанты можно условно поделить на личностные и внешние воздействия. К личностным относятся такие факторы как, мотивированность студента, активная жизненная позиция, желание работать, самопрезентация, а это как следствие коммуникативные навыки, внутренние компетенции, опыт работы и так далее. К внешним относится - рынок труда, состояние экономики, регион, в котором желает трудоустроиться выпускник, связи, заработная плата, конкуренция и известность компаний, корпоративный дух и всё, что влияет из вне на успешное трудоустройство молодого специалиста.

Также к факторам можно отнести стаж работы, так как преобладающая часть информантов на вопросы «Есть ли взаимосвязь между отсутствием стажа и

³⁰ Выпускник перед выбором пути: Социально-нравственный облик / Под ред. Е.М. Бабосова. Минск, 1999. С. 70.

³¹ Информант №1.

³² Информант №4.

³³ Информант №8.

³⁴ Информант №3.

³⁵ Информант №6.

³⁶ Информант №2.

трудоустройством?» и «В чём она проявляется?» ответили утвердительно и пояснили своё мнение.

- *«Я думаю, если существует стаж, то трудоустройство легче, если существует опыт работы... Какой-то житейский опыт, опыт с каких-то действий на рынке труда, то это уже на трудоустройстве сказывается.»³⁷*

- *«Да, конечно, конечно есть. Во-первых, если тебя интересует вакансия, где стоит требование квалификационное требование к стажу, то понятное дело на эту вакансию, скорее всего ты не трудоустроишься, если и трудоустроишься, то только через стажировку и через прохождение кадровой комиссии на данном предприятии... Кроме того, любой работодатель поинтересуется опытом работы... Если тебе есть, что рассказать даже с практики, курсовой проект, участие в конференции, написание статьи, магистерская выполненная на том-то предприятии... Вот это вот всё твоё отсутствие стажа может компенсировать...»³⁸*

- *«...выбор часто падает на человека, у которого более богатое резюме и послужной список.»³⁹*

- *«Более быстрое нахождение работы... Может даже более высокая заработная плата.»⁴⁰*

- *«Если студент доучился до 4 курса или 6 курса и до этого времени не приобрёл никакого опыта работы, то ему тяжелее на собеседованиях показать свою компетентность.»⁴¹*

- *«...стаж работы не подразумевает... конкретную работу. Это может быть и участие в проектной деятельности, которые проходят в университете, это в том числе практики, это летние стажировки, которые возможны в компаниях, которые часто даже оплачиваемые...есть задача, скажем так, обязанность самого студента в годы учёбы сделать так, чтобы резюме не было пустым.»⁴²*

Стаж работы важен, потому что это, прежде всего, опыт. Куда проще принять на работу человека, который уже «пощупал» работу, и если не полностью разбирается в своих обязанностях, то хотя бы имеет представление о том, в чем он разбирается, что понимает, а к чему следует приложить усилия и освоить. Но не стоит считать стажем только опыт работы, к нему также относятся и практики, стажировки, проектная

³⁷ Информант №1.

³⁸ Информант №4.

³⁹ Информант №5.

⁴⁰ Информант №6.

⁴¹ Информант №8.

⁴² Информант №10.

деятельность в университете и т.д. В связи с тем, что выпускники вузов, это зачастую молодые специалисты, которые привыкли учиться и осваивать что-то новое, они легко обучаемы, поэтому требуется не так много времени, чтобы научить их необходимым вещам. А как известно, перспективные студенты высших учебных заведений - это группа работников, которые могут занять планируемую руководящую должность после специальной подготовки.⁴³

Упомянутым практикам стоит отвести особое внимание. Вопрос, в котором мнения информантов были близки, это влияние прохождения учебно-производственных практик в соответствии с квалификацией и предполагаемым местом работы на трудоустройство.

- *«Очень влияет практика, если ты её не проходишь формально. Это твой кусок резюме, это твой практический опыт, который ты положишь работодателю вот в эту свою визитку... Что касается...какая компания, тут, конечно, тоже влияет. Если эта компания устойчивая, на слуху, то понятно, что там работают специалисты профессионалы, значит со студентами работали профессионалы на практике... Это получение связей, это получение знакомств в твоём мире профессии.... Это советы, это рекомендательные письма, это номер телефончика...То есть вот эти профессиональные знакомства...»⁴⁴*

- *«Если студент начинает сотрудничество с организацией ещё на этапе бакалавриата, а на уже на второй ступени – магистерской, продолжает проходить практику в этой организации. И очень часто подобного рода компакты, они являются, скажем так, определяющими при конкурсе на замещение вакантных мест, особенно в коммерческих организациях.»⁴⁵*

- *«Да, влияет, конечно. Когда студент уходит на учебную практику, он всё равно знакомится с опытом работы, с реальной жизнью, с реальной экономикой. Дальше это помогает ему уже коммуницировать с рынком труда.»⁴⁶*

- *«Ну конечно... Житейский, может быть, опыт, какой-то опыт ведения производства, может быть, своей будущей специальностью.»⁴⁷*

- *«Во-первых, техническая сторона, но здесь видите в чём дело, здесь нужно выбирать практику, место практики потому что ты туда идёшь...к сожалению,*

⁴³ Пархимчик, Е. П. Кадровая политика организации: учеб. пособие / Е. П. Пархимчик. - Минск: ГИУСТ БГУ, 2011. – 128. С. 32

⁴⁴ Информант №4.

⁴⁵ Информант №5.

⁴⁶ Информант №7.

⁴⁷ Информант №1.

бывает такое, что: «ну я поеду, мир посмотрю, себя покажу Это не секрет. Это старый добрый и хорошо функционирующий механизм профориентации и последующего трудоустройства.»⁴⁸

Информанты утверждают, что практика является практическим и житейским опытом, стажем, знакомством с экономикой и с рынком труда. Влияние оказывает и то, в какой компании, на каком производстве студент проходил практику. Также учебно-производственная практика – это связи, а как следствие трудоустроиться даже в другую компанию проще, если студент показывал себя как человека ответственного. Чтобы была результативность от практики, а не просто прохождение, потому что обязывает учебная программа, нужно стараться выбрать такое место практики, где можно извлечь пользу: освоение компетенций, практические навыки, механизмы работы и т.д. Иногда студенты остаются работать на местах прохождения практик. Чаще это студенты, которые обучаются на 4 курсе, либо в магистратуре. Учебная практика позволяет понять насколько тебе близка сфера профессиональная деятельность, на которую обучается студент. Узнать, какие навыки тебе пригодятся в будущей работе, какие знания следует еще получить. А самое главное понять, есть ли желание работать в данной сфере.

Ещё один вопрос, задаваемый информантам, который относился к факторам, влияющим на будущее трудоустройство был таким: «Влияет ли служба в армии на трудоустройство». Большинство информантов считает, что армия оказывает сильное влияние на личность.

- *«Влияет... Молодой человек приобретает какую-то уверенность, какие-то личностные дополнительные качества, какой-то жизненный опыт, то, что помогает ему общаться с работодателем и получить желаемую вакансию...»⁴⁹*

- *«Да, влияет. Во-первых, служба в армии нужна при трудоустройстве, например, в правоохранительные органы, органы прокуратуры, в судебную систему... Любой работодатель, беря мужчину на работу видит – так, пацан отслужил, это взросление, это преодоление определённых стрессовых ситуаций, это умение коммуницировать в закрытой среде, он выживает в этих ситуациях...Поэтому, безусловно, разговор с этим человеком строится уже как со зрелой личностью: физически зрелой, морально зрелой, нравственно зрелой личностью.»⁵⁰*

⁴⁸ Информант №3.

⁴⁹ Информант №1.

⁵⁰ Информант №4.

- *«Ну, служба в армии приучает человека к определённой дисциплине, к субординации, это важно...»⁵¹*

- *«... такое большое разнообразие обязанностей и в том числе технических знаний, которые получают студенты в армии... Например, после армии очень многие умеют водить машину, хотя до этого не водили, у них есть права.... Они разбираются в технике, радио...»⁵²*

- *«Мы всегда рекомендуем студентам, если это позволяет предприятие устроиться и уйти в армию. Тогда и рабочее место за ним остаётся.»⁵³*

- *«Вы, знаете, у нас, на самом деле, достаточно много ребят идёт служить в научные роты.»⁵⁴*

Качества, приобретаемые студентами в армии, носят положительный характер при трудоустройстве: дисциплинированность, соблюдение субординации, умение коммуницировать в закрытой среде, приобретение новых умений, знаний, навыков, умение адекватно реагировать на ситуации. Отслуживший человек считается более ответственным, зрелым, способным преодолевать стрессовые ситуации. Жизненный опыт, приобретённый в армии, дополняется уважением общества к отслужившему, а также возможностью сохранить место на работе после призыва в армию.

В современном обществе система взаимоотношения между учебными заведениями и предприятиями изменилась. Сегодня отсутствует система государственного распределения выпускников вузов (за исключением некоторых учебных заведений), а предприятия самостоятельно ведут свою кадровую политику. Это влечёт за собой более высокие требования работодателей к выпускникам вузов. Появляется проблема угрозы безработицы для молодых специалистов, окончивших вуз. Поэтому их можно считать одной из слабозащищённых от безработицы групп населения. Но несмотря на это, сейчас делается всё больше шагов, для устранения возможной проблемы. В ходе исследования прозвучало следующее мнение: *«...Поэтому я Вам скажу так, что в советские времена трудоустройство носило характер распределительный... Поэтому в девяностые годы и в первую половину нулевых студенты были предоставлены сами себе, т.е. их карьерное ориентирование... Спасение утопающих дело рук самих утопающих. Я скажу, что за последнее десятилетие, то есть где-то 2012 года — вот так примерно, десятого, наблюдается возрождение активности карьерных центров, в том числе и в нашем университете, которые оказывают содействие и позволяют обучающимся чувствовать,*

⁵¹ Информант №5.

⁵² Информант № 10.

⁵³ Информант №2.

⁵⁴ Информант №3.

*что они не брошены, что их трудоустройство — это не только их личное дело, это забота и их Alma Mater родного вуза, который по возможности готов оказывать и всестороннее содействие на это направление.»*⁵⁵ Забегая чуть вперёд, данное мнение будет подтверждаться наличием методов, которые используют университеты, работодатели, субъекты содействия для того, чтобы студенты минимизировали возможность оказаться безработными и не актуальными на рынке труда.

Для повышения эффективности молодежной занятости необходимо использование также и ряд экономических стимулов, способных увеличить заинтересованность организаций (предприятий) в предоставлении услуг по трудоустройству и приему на работу молодых специалистов, их профессиональном обучении, повышении квалификации, переподготовке и т. д.

Для того, чтобы стабилизировать данную ситуацию необходимо усиление деятельности государственных органов для обеспечения трудоустройства молодежи, в частности выпускников учебных учреждений, также необходим учет возрастного и полового состава работающих специалистов отдельных направлений для возможного замещения. Существует необходимость проектов и программ государственной значимости, для реализации которых следует готовить специалистов и квалифицированных рабочих, принимая во внимание, что процесс их подготовки длителен во времени и требует затрат, а также следует учесть, что нужно сокращение масштабов подготовки специалистов по тем направлениям подготовки, по которым трудоустройство становится проблематичным. Следует сделать вывод. Чтобы обеспечить трудоустройство молодёжи следует создать максимально благоприятные условия со стороны государства для развития предпринимательской деятельности (в частности малого предпринимательства), что позволило бы в значительной степени увеличить число рабочих мест и снизить напряженность на рынке труда. Нельзя обойтись и без применения эффективных мероприятий, повышающих шансы интегрировать выпускников в структуру рынка труда, закрепиться на нем и стать конкурентоспособными и т. д. Реализация перечисленных направлений позволит не только стабилизировать ситуацию с молодыми специалистами, в том числе для приоритетных отраслей развития региона в современных условиях: промышленность, сельское хозяйство, но и повысить социально-экономическую эффективность.

⁵⁵ Информант №5.

2 Феномен безработицы выпускников высших учебных заведений

2.1. Причины, формы и виды безработицы

Безработица как экономическая категория является отражением сложности процесса согласования предложения рабочей силы со спросом на неё. Этот процесс, если его рассматривать в масштабе страны, напрямую зависит от того, насколько обширна территория и как различаются в ней природно-климатические условия, какова структура экономики и какое место занимает в этой структуре промышленность, какими отраслями и типами предприятий (по численности персонала) она преимущественно представлена. Среди других факторов в той или иной степени всегда фигурируют национальные традиции, но главную роль играет политическое устройство общества. Именно от него зависит, в какой степени при согласовании предложения и спроса учитывается специфика наемного труда.

Особенно важна и стадия экономического развития. Одно дело, когда народное хозяйство функционирует в рамках установившейся экономической системы и совсем другое, когда осуществляется переход к принципиально иной системе. Таким образом, безработица – это объективно существующий спутник наемного труда независимо, от того признается экономика рыночной или нет, соответственно, производятся либо нет официальная оценка численности и регистрация безработных. Это сложное, социально-экономическое явление, присущее обществу с рыночной экономикой, когда часть трудоспособного населения, незанятая в производстве товаров и услуг, не может реализовывать свою рабочую силу на рынке труда из-за отсутствия подходящих рабочих мест и лишается вследствие этого заработной платы как основного источника необходимых средств к жизни. Безработица, по определению, принятому Международной организацией труда (МОТ), трактуется как потеря заработков по причине невозможности получить подходящую работу в отношении лица, способного трудиться, готового трудиться и действительно ищущего работу.

Безработица представляет собой макроэкономическую проблему, оказывающую наиболее прямое и сильное воздействие на каждого человека. В современных условиях экономического хаоса потеря работы для большинства людей означает снижение жизненного уровня, часто вплоть до полной нищеты, и наносит серьезную психологическую травму. Поэтому неудивительно, что проблема безработицы часто

является предметом многочисленных дискуссий и исследований.⁵⁶

Безработица как экономическая категория является отражением сложности процесса согласования предложения рабочей силы со спросом на неё. Чтобы определить количество безработных, приходится классифицировать население страны по степени трудовой активности:

1. Экономически неактивное население составляют лица, которые не входят в состав рабочей силы.

2. Экономически активное население - часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Собственно, в данную группу и входят выпускники высших учебных заведений.

Международное стандартное определение обозначает безработных как лиц старше возраста, установленного для измерения экономически активного населения, которые в течение отчетного периода:

- были «без работы», т.е. не работали за плату по найму или на собственном предприятии;

- были «сейчас готовы приступить к работе», т.е. начать работать по найму или на собственном предприятии в течение отчетного периода;

- «искали работу», т.е. предпринимали конкретные шаги найти оплачиваемую работу по найму или на собственном предприятии.

Выделение этих положений не случайно и обосновывается следующим образом. Основой для признания лица безработным служит критерий «без работы», т.к. он проводит различия между занятостью и незанятостью. К трем критериям, выделяемым международными стандартами, был подключен четвертый «зарегистрирован в органах службы занятости», который является определяющим, и в соответствии с ним оказываются те или иные виды социальной поддержки безработных. Также используется ещё один показатель безработицы - уровень регистрируемой безработицы. Регистрируемая безработица определяется - отношение количества безработных, зарегистрированных в органах государственной службы занятости, к численности экономически активного населения.

Применительно к современным российским условиям многие авторы близки в своих взглядах на классификацию безработицы.⁵⁷ В обобщенном виде её можно представить так:

⁵⁶ Занятость населения и её регулирование: Учеб. пособие. / Чукреев П.А., Корицова Е.В. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ. 2010. С. 34-35

⁵⁷ Там же. С. 38-40

1. Вынужденная обуславливается происходящими изменениями в социально-хозяйственной жизни общества, приводящими как минимум к сокращению рабочих мест. Этот тип безработицы показывает реакцию рынка труда на создавшееся положение экономических процессов, и главным мотивом здесь выступает внешнее по отношению к индивиду воздействие. Проявляется в трех формах: циклическая, структурная, технологическая.

Циклическая безработица вызывается общим снижением уровня состояния экономики. Масштабы и продолжительность данной безработицы достигают пика при спаде экономики и минимума при подъеме экономики.

Структурная – проявляет себя в результате высвобождения рабочей силы, вызванного структурными изменениями в национальной экономике. Сопровождается перемещением производства и занятости из одних отраслей в другие, отсюда неизбежные сокращения численности рабочей силы в одних отраслях и наращивание в других.

Технологическая безработица вызвана изменениями структуры производства в масштабе одного предприятия (фирмы). Инновации, технологические изменения приводят к перераспределению или сокращению рабочей силы на данном предприятии.

2. Естественная безработица - характеризуется более высоким удельным весом личностного момента в её возникновении. Мотивация индивида и трудовой занятости определяется рациональным видом, выгодой от той или иной формы занятости. Естественная безработица – наиболее экономически ориентированный блок социального поведения индивидов, проявляется в трех формах: фрикционная, институциональная, добровольная.

Фрикционная безработица связана с периодом, необходимым для поисков новой работы по причине получения образования, перемены места жительства, а также миграции рабочей силы в поисках более доходных и комфортных рабочих мест. Главная её особенность – самостоятельность в поиске, а время поиска работы и оформление на неё – это и есть время фрикционной безработицы.

Институциональная безработица проявляется в тех случаях, когда рынок труда испытывает воздействие его инфраструктуры, включая службы занятости населения (социальные выплаты), а также когда законодательство предписывает процедуры увольнения и найма на работу, предусматривает меры социальной поддержки безработных и многое другое. Уровень оказываемой помощи влияет на поведение безработных, то есть, получая услуги и материальную поддержку, они адаптируются к состоянию бездеятельности и неактивного поиска работы. Институциональную безработицу определяют соотношение выгод от статуса безработного и потерь от

отсутствия работы, приносящей доход.

Добровольная безработица – это самостоятельный вид незанятости. В любом обществе существует прослойка людей, которые по своему психологическому складу или иным причинам не хотят работать, таким безработным выгоднее не работать.

3. Маргинальная безработица включает три формы незанятости: застойная, сезонная и неполная занятость.

Застойная безработица охватывает ту часть трудоспособного населения, которая потеряла работу, утратила право на получение пособия по безработице, отчаялась найти рабочие места и утратила всякий интерес к активной трудовой деятельности. Социальное воздействие на данную группу должно заключаться в комплексе реабилитационных мер, проводимых другими структурами.

Сезонная безработица связана с сезонным характером наемного труда, чаще в сельскохозяйственном производстве, строительстве и других областях. Схожа с циклической безработицей, но в отличие от неё сезонную незанятость можно прогнозировать, т.к. она зависит от географической среды проживания населения и его социальных и культурных последствий.

Неполная занятость – концентрация излишней рабочей силы на производстве, которое не производит материальные блага и не учитывается статистикой.

Таким образом, на формирование вынужденной безработицы главное влияние оказывает экономический фактор, естественной – личностный, маргинальной – социокультурный.

При анализе ситуации на рынке труда следует учитывать и группировать безработицу на молодёжную, женскую, по общему и профессиональному образованию, на рабочих и специалистов и т.д. Поэтому составляющими социальной структуры безработных являются принадлежность к той или иной социально- демографической, профессиональной группе, классу, по уровню образования, по национальности и одному из важнейших показателей - уровню дохода.

Безработица различается по продолжительности – временная (до 4-х месяцев), устойчивая (от 4 до 12 месяцев), хроническая или застойная (свыше года). Особая опасность для индивида представляет застойная или хроническая незанятость, которая ведет к потере квалификации работника, снижению его уровня жизни и адаптационных возможностей. Эта проблема очень актуальна для бывших выпускников вузов. Маленький опыт от практики или же совершенное несоответствие практики и работы не способны

подкреплять знания, полученные в высших учебных заведениях, что влечет за собой дезадаптацию в работе.⁵⁸

2.2 Безработица выпускников высших учебных заведений

На сегодняшний день очень актуален вопрос о трудоустройстве недавно выпустившихся студентов. Поскольку проблема эта существует достаточно давно, государство постоянно совершенствует пути выхода из кризиса на рынке молодежного труда. Создаются специальные службы занятости, задача которых – регулировать и оперативно решать все вопросы в трудовой отрасли. Именно трудоустройство молодежи является самым приоритетным направлением таких центров занятости, которые присутствуют в каждом регионе. С целью решить проблемы трудоустройства молодежи открываются также узкоспециальные биржи труда. Их задача – помочь молодёжи найти постоянную или хотя бы временную работу. Помимо этого, в социальных учреждениях широкого профиля можно получить интересующую информацию и юридическую поддержку, пройти психологический тренинг и еще массу других полезных услуг. Все это делается для того, чтобы создать благоприятные условия для интеграции молодых специалистов в трудовой рынок и помочь им снизить социально-экономическую напряженность.⁵⁹

Проблемы трудоустройства молодежи в России могут коснуться каждого выпускника вуза. Для более глубоко изучения возможных проблем при трудоустройстве, информантам был задан вопрос: «С какими основными проблемами сталкиваются новоиспечённые специалисты при трудоустройстве?», ответы на который можно условно разделить на 5 групп. В первую группу входят мнения информантов, связанные с вхождением молодых кадров в компании, их привыканием на новом рабочем месте, их самоощущение внутри коллектива людей, которые уже имеют опыт в работе.

- *«И это вхождение в коллектив людей, в которых уже есть определённые профессиональные привычки... Проблема, когда человек выходит на работу, новый круг людей, новые коммуникации связи и ты боишься выглядеть глупым. Вот боязнь спросить совет.»⁶⁰*

⁵⁸ Занятость населения и её регулирование: Учеб. пособие. / Чукарев П.А., Корытова Е.В. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ. 2010. С. 41

⁵⁹ Проблемы трудоустройства молодежи в России. [Электронный ресурс] // Сайт «Businessman.ru». – Электрон. данные. – URL: <https://businessman.ru/problems-trudoustroystva-molodeji-v-rossii.html> (дата обращения: 18.09. 2018).

⁶⁰ Информант №4.

- *«С тем, что они не знают, как устроена индустрия их сферы деятельности. Они, если тем более не имеют опыта, не знают, что такое работа и в первые годы, наверное, привыкают, в принципе, к тому, как бывают устроены иерархии, к тому, какие бывают типы компаний, какие бывают типы руководителей. Поэтому в первые годы студенты привыкают к многозадачности, в принципе, к дедлайнам и к ответственности за свою работу.»⁶¹*

Тесно объединены с этой группой - проблемы понимания моментов, связанных с позиционированием себя и своих компетенций в коллективе. Трезвое оценивание своих возможностей.

- *«Первое действие - это самоопределение. Понять, на какие вакансии ты можешь претендовать, в каких компаниях ты можешь занимать, какие должностные обязанности тебе по плечу.»⁶²*

- *«Некоторые студенты, о чём говорят компании, иногда считают, что они могут всё, а на проверке получается, что они не могут как раз-таки всё. У них не хватает компетенций, но при этом они заявляют, что их зарплата слишком низкая, они хотели бы выше.»⁶³*

Ещё одна проблема, с которой может столкнуться бывший студент – неумение работать на оборудовании, которое использует компания по причине отличия её от того, на котором он проходил обучение. Это не говорит о том, что молодые кадры являются плохими специалистами, это всё об ожиданиях и реальностях.

- *«...ну скажем не соответствие учебной программы и уже тех требований, которые передним предъявляют на предприятии. Примеров тут может быть масса. Например, может быть то, что в университете какие-то супер современные стоят оборудования, он пришел на предприятие. А там какие-то вот... Ну, старое, да. И он не знает, как работать...»⁶⁴*

Конечно же немало важна и сама экономическая ситуация как в стране, так и в мире. Молодые специалисты уступают место более опытным кадрам по причине отсутствия стажа, что влечёт вследствие сокращения безработицу бывших выпускников.

- *«Сейчас зависит от фазы экономического цикла... выпускникам вчерашним, не обладающим достаточным опытом работы, весьма сложно устроиться на работу в*

⁶¹ Информант №8.

⁶² Информант №1.

⁶³ Информант № 10.

⁶⁴ Информант № 10.

период сокращения производства. Поэтому основная проблема была всегда – это, естественно, недостаточность опыта практического.»⁶⁵

И, конечно, обобщающая личные качества человека, его желание, отсутствие мотивации к работе, его страхи, мешающие при трудоустройстве.

- *«Человек, который очень пассивно себя ведёт, боится куда-то обратиться и что-то спросить и не проявляет инициативу, то получается, то двери для него закрыты.»⁶⁶*

- *«...следствие – отсутствие мотивации. Мотивации к обучению, мотивации к последующему трудоустройству.»⁶⁷*

- *«Ну, тут много факторов влияющих. В том числе и определённая пассивность студентов. К сожалению, начиная обучаться не все осознают, что уже находясь в стенах вуза, они строят себе карьеру.»⁶⁸*

Ответы информантов дают понять, что проблем, возникающих при трудоустройстве может быть масса. Они имеют совершенно разные причины и направленности. Поэтому желательно еще на этапе учебы заняться мониторингом рынка и поиском будущего рабочего места. А когда придет время профессиональной практики, стоит заводить как можно больше полезных знакомств и всерьез присмотреться к потенциальным вакансиям. В идеале, молодому человеку не мешало бы еще до поступления в вуз проанализировать экспертные прогнозы: востребована ли данная профессия, будет ли она популярна после окончания обучения, есть ли уверенность в последующем удачном трудоустройстве и т. п. Конечно же, не стоит забывать о саморазвитии и отстаивании собственной жизненной позиции. Искусству преподносить себя с лучшей стороны, в том числе, и на собеседованиях, тоже нужно учиться.

Молодые специалисты оцениваются работодателями по-разному. С одной стороны, он не хотят брать вчерашних выпускников вузов на работу, так как у них нет опыта, а производственные практики в учебных заведениях не дают нужного опыта. Также некой дискриминации подвергается женская половина молодых специалистов. Работодателю не выгодно брать на работу молодую девушку, потому что существует вероятность, что в скором времени она выйдет замуж и далее, с огромной вероятностью, уйдёт в декретный отпуск. С другой стороны, молодые и энергичные кадры легко обучаемы новым методикам и технологиям, что влечет за собой положительный рост динамики для всей

⁶⁵ Информант №5.

⁶⁶ Информант №7.

⁶⁷ Информант №3.

⁶⁸ Информант №2.

фирмы. Следовательно, есть те работодатели, которые с удовольствием берут на работу молодые кадры.

Вчерашним студентам необходимо учитывать следующий момент. Если человек по образованию инженер-механик, то ему следует рассматривать не только предложения по данному профилю, но и другие позиции. Возьмем, к примеру, должность менеджера по продажам какого-либо оборудования. С одной стороны, данная работа не по специальности, а с другой — именно на этой начальной позиции человек сможет себя реализовать, раскрыть свой потенциал. Ведь специалист, который благодаря полученному образованию досконально разбирается в том, что продает, находится совершенно на ином уровне. Такие компетентные люди бывают очень успешны.

Молодых людей, впервые приходящих на рынок труда и не имеющих профессии или достаточного уровня профессиональных навыков, во всех странах мира принято относить к социально уязвимой группе населения. Как справедливо отмечает Т.О. Разумова, выпускников вузов можно рассматривать как отдельный сегмент рынка труда, поскольку он характеризуется рядом специфических черт:

1. Особенности рабочей силы, такие как наличие высшего образования, отсутствие или недостаток опыта работы, неразвитость навыков поиска работы и неадекватность самооценки.
2. Своеобразие спроса на выпускников вузов со стороны работодателей, акценты и приоритеты их требований к знаниям (высокое качество, актуальность, умение получать и обрабатывать информацию), к личностным качествам (мобильность, энтузиазм, открытость к новым знаниям и идеям), ориентация на репутацию вуза как показатель качества его выпускников.
3. Присутствие соответствующих институтов, регулирующих данный сегмент рынка труда, включая нормативно-законодательную базу, которая определяет трудовые отношения его субъектов, а также организации и службы, составляющие инфраструктуру этого рынка

Еще большую актуальность приобретает данная тема в г. Томск, где сконцентрировано несколько высших учебных заведений, у работодателя имеется большой выбор претендентов на вакантную должность, вследствие чего он может устанавливать высокие требования к соискателю и низкий уровень оплаты труда. В связи с непростой ситуацией, сложившейся на ранке труда относительно выпускников вузов, возникает социальная проблема трудоустройства выпускников вуза на современном рынке труда.

По статистике современная профессия «живет» 5 лет. Это означает, что человек выпускается с уже частично устаревшими знаниями. Что делать тем людям, которые получили «устаревшее» образование? Пробовать переквалифицироваться с помощью различных программ или курсов. Информантам был задан следующий вопрос: «Каковы причины не трудоустройства выпускников?» для более глубокого изучения проблемы трудоустройства выпускников вузов. Причины, прозвучавшие в ответах, можно разделить на внутренние (зависящие от индивида) и внешние (не зависящие от индивида). К внутренним относятся, неактивность в поиске работы, практический опыт, знания, амбиции и личные качества специалиста. А к внешним маленькая зарплата, разные требования работодателя, узкий рынок некоторых специальностей и т.д.

- *«В первую очередь неактивность в поиске работы, кто хочет - найдет.»⁶⁹*
- *«Не хотят работать, есть где жить, на что жить.»⁷⁰*
- *«...многие выпускники не до конца отдают себе отчёт в своих возможностях и ценности своей собственной на рынке труда. ...Многие не хотят быть рядовыми сотрудниками и хотят сразу попасть в руководители или на те должности до которых надо, что называется, дорасти. ...та или иная ситуация на рынке труда: востребованность ряда специальностей... Ряд профессий и направлений подготовки устаревают ещё в процессе получения студентом образования. Или рынок может быть перенасыщен специалистами данного направления.»⁷¹*
 - *«... это достаточно узкий рынок для некоторых специальностей.»⁷²*
 - *«... а трудности в поиске работы. это может быть конъюнктура на рынке труда у данных специалистов, маленькие зарплаты на должностях по специальности. ... это отсутствие практического опыта, отсутствие просто понимания, кто нужен на этой данной должности. Иногда это большие амбиции, то есть молодой специалист считает, что зарплату должны платить гораздо больше, чем предлагают...»⁷³*

Серьезной проблемой молодежной занятости является несоответствие объемов и профилей подготовки специалистов потребностям рынка труда, что создает предпосылки роста безработицы среди выпускников учреждений профессионального образования. Это приводит к тому, что наиболее активная и образованная часть молодежи, оканчивая учебное заведения, вынуждена получать статус безработного. Сегодня среди безработных, зарегистрированных в органах занятости, каждый третий - с высшим и средним

⁶⁹ Информант №4.

⁷⁰ Информант №7.

⁷¹ Информант №5.

⁷² Информант №8.

⁷³ Информант №1.

профессиональным образованием. Информанты на этот счёт высказались следующим образом на вопрос: «Как часто выпускники сталкиваются с проблемой безработицы? И что на это влияет?». Мнения информантов разделились. Есть те, кто считает, что проблема безработицы есть, как минимум, потому что не трудоустройство, отсутствие работы – это уже безработица. Но на это есть свои причины и оправдания: поиск себя, поиск профессии, учёба без интереса.

- *«Есть статистика молодёжной безработицы, сталкиваются. Что на это влияет? Во-первых, чаще всего ребята просто долго себя ищут. Они поступают, не понимая профессиограмму своей избранной профессии, учатся без интереса.»⁷⁴*

- *«Ну, любой человек не имеющий работы, сталкивается с проблемой безработицы. Значит. ...но это не проблема, это задача. Любая задача решается.»⁷⁵*

Другое мнение информантов, считающих, что проблемы безработицы среди молодых специалистов как таковой нет. Они считают, что с безработицей сталкиваются те, кто не замотивирован работать и имеют завышенные ожидания на начале трудового пути: зарплатные ожидания, не презентабельные вакансии, отсутствие желания работать, не востребованность в определённом месте.

- *«Сейчас не большой процент, сейчас около 5% безработицы. И если мы говорим о выпускниках по статистике Headhunter около 20-25%. Что влияет на это? На это влияют разные факторы. Наверное, больше всего то, что студенты видят или смотрят те вакансии, которые существуют.»⁷⁶*

- *«Здесь зависит от направления деятельности, т.е. есть и место предложения. Томск перенасыщен специалистами и есть специальности, которые здесь не востребованы сильно. Поэтому нужно искать счастье где-нибудь в другом месте.»⁷⁷*

- *«Тут, наверное, нет проблемы безработицы, а проблема неправильно расставленных приоритетов. Очень часто завышенные зарплатные ожидания, неправильный анализ рынка труда проведён... конкретной безработицы среди молодых специалистов нет...»⁷⁸*

- *«Мотивированные вообще не сталкиваются. А те, кто не хотят работать, это для них не проблема. Они не хотят и не хотят, что дальше.»⁷⁹*

⁷⁴ Информант №4.

⁷⁵ Информант №1.

⁷⁶ Информант №8.

⁷⁷ Информант №2.

⁷⁸ Информант №9.

⁷⁹ Информант №3.

Если молодой специалист оказался без работы, то он обязан знать, что вправе рассчитывать на получение услуг по профориентации, повышению квалификации и переподготовке, а также на психологическую и социальную поддержку в службе занятости. Также есть компенсация финансовых затрат, если специалиста направили на обучение или работу в другой город. Государство гарантирует безработным молодым специалистам не только выплаты по безработице, но и стипендии на этапе прохождения профподготовки или переподготовки. При этом можно участвовать в общественном труде, который оплачивается. А если выпускник согласится по предложению службы занятости полностью переехать для трудоустройства в другой населенный пункт, то государство обязано возместить все материальные затраты.

Жаловаться на социальные проблемы трудоустройства современной российской молодежи бессмысленно. Сегодня рынок труда испытывает потребность в активных и креативных молодых людях, с разносторонним потенциалом. Поэтому юным специалистам ничего не остается, как можно точнее соответствовать данным тенденциям, повышать или вовсе менять свою квалификацию, заниматься самообразованием и постоянно отстаивать свое место под солнцем.⁸⁰

⁸⁰ Проблемы трудоустройства молодежи в России. [Электронный ресурс] // Сайт «Businessman.ru». – Электрон. данные. – URL: <https://businessman.ru/problems-trudoustroystva-molodeji-v-rossii.html> (дата обращения: 18.09.2018).

3 Каналы и формы работы субъектов содействия со студентами и выпускниками вузов

Очевидно, что взаимодействие в процессе подготовки и трудоустройства молодых специалистов между организациями и вузами – это двусторонний процесс. Он может позволить компаниям влиять на направления деятельности вузов даже через какое-то время, что, безусловно, может решить проблемы компании со стратегическим планированием подбора персонала. В данном исследовании проведём анализ полученных эмпирических данных относительно того, какие каналы и формы работы используют субъекты содействия работы с молодыми специалистами. Главная задача коммуникативных взаимодействий в рамках модели Ньюкомба — установление партнерских отношений с разными сегментами аудитории, удержание их внимания, что делает канал коммуникации или СМИ более привлекательным, повышает конкурентоспособность⁸¹. Под каналами будет пониматься работа субъектов с помощью сети Интернет через официальные сайты, телеграмм каналы, группы в ВКонтакте, электронные почты и посредством личного общения. Под формами работы понимаются всевозможные методы, направленные на решение поставленных задач посредством которых оказывается помощь молодым студентам.

Информантам был задан вопрос «Как осуществляется помощь выпускникам вузов?». Исходя из ответов было принято решение их структурировать. Так как информанты ответили, что у них есть индивидуальная и групповая работа со студентами и выпускниками, прежде всего, напрашивается условное разделение помощи субъектов содействия на индивидуальную и групповую.

- *«Индивидуальные, постоянно ребята звонят, приходят, пишут. Да и групповые бывают.»*⁸²

- *«...то есть могут быть как групповые, так и индивидуальные.»*⁸³

Следует сразу заметить, что в ходе интервью информанты отметили, что именно индивидуальная работа приносит большие плоды.

- *«Наиболее эффективная работа – это всё-таки индивидуальная работа с каждым... Когда человек приходит сюда, заинтересован в этом. И одно дело, когда он слушает людей, выступающих со сцены, но не всегда, скажем так, это воспринимается как адекватно для себя в процессе трудоустройства. Есть такая возможность. А когда*

⁸¹ Адамьянц Т.З. Аудитория СМИ как субъект и объект коммуникативных взаимодействий // Человек. 2018. №3. С. 100.

⁸² Информант №4.

⁸³ Информант № 10.

уже студент ближе к выпуску осознаёт, что надо бы уже искать место, вот тогда эта мотивация его больше гонит, чем все мероприятия.»⁸⁴

- *«Консультация, она всё-таки должна быть индивидуальной, да...»⁸⁵*

Если отзывы об индивидуальном формате работы со студентом имеют положительный характер, то второй крайне неоднозначный.

- *«Не знаю, групповое мне вообще ничего не нравится. Значит... Нужно с каждым человеком отдельно работать, тем более, я говорю, что нам это позволяет, скажем так.»⁸⁶*

- *«Ну да, иногда приходят группы студентов с просьбой помочь им найти место практики, помочь найти. Ну, трудоустройство нет. По-моему, компаниями трудоустраиваться не ходят.»⁸⁷*

Групповой работе следует отвести особенное внимание. Если условно обобщить информацию, то к данной работе относится не только консультирование нескольких людей одновременно, насчёт чего критически высказались информанты выше, но и тренинги, мастер-классы, встречи с компаниями, экскурсии, проекты, «Дни карьеры», «Ярмарка вакансий» и т.д. А это говорит о том, что группой формат работы имеет огромный спектр совершенно отличных друг от друга направлений.

Для выявления методов помощи использовались такие вопросы как «Какие формы помощи вы используете?», «А какие подходы к выпускникам вы используете? Работают ли специалисты индивидуально с клиентом? Или же используются групповые консультации?», «Есть ли онлайн консультации?». Далее ответы также будут структурированы в целях дать более ясную и картину исследованию.

Для начала обратим внимание на такой метод помощи, как консультирование. При прямом обращении студента или выпускника это - первый этап взаимодействия субъекта содействия с клиентом. Консультации могут происходить как при личной встрече, так и в онлайн формате. В ходе исследования была упомянута работа такого специалиста, как психолога в организации.

- *«Во-первых, у меня работает психолог. Это счастье, конечно, я очень дорожу этим специалистом, девочка. Поэтому у нас сейчас онлайн консультация у психолога, ежедневно ведёт консультативную работу и как индивидуальную, так и групповую. Но групповую, честно говоря, психолог работает пока только тренинги для ребят с*

⁸⁴ Информант №1.

⁸⁵ Информант №3.

⁸⁶ Информант №3.

⁸⁷ Информант №1.

ограниченными возможностями с инвалидностью.»⁸⁸

Наличие психолога говорит о том, что для оказания поддержки студентам с целью адаптации к рынку труда и повышения их конкурентоспособности проводится работа со специалистом, который может оказать не только деятельную помощь, но и психологическую поддержку. Это безусловно говорит об акцентировании помощи не только на проблему трудоустройства, но и об ориентированности на психологическую поддержку, которая не менее важна для студента.

Следующим методом помощи логически вытекает написание резюме. Судя по тому, что все информанты упоминали о помощи в его составлении, можно говорить об абсолютной актуальности данного направления помощи. Умение грамотно его составить, является важным составляющим для успешного трудоустройства. Ведь поиск работы начинается именно с написания резюме, когда необходимо хорошо зарекомендовать себя.

- *«Изначально первое – это знакомство с резюме...»⁸⁹*
- *«Помощь в составлении и корректировании резюме.»⁹⁰*
- *«Ну, во-первых, опять-таки, я же сказала умение себя презентовать, это уметь составить свою визитку, т.е. написать резюме. Причем это может быть опять-таки и в качестве визитки, то есть краткий...Буквально кратенькое резюме, так и обширное резюме.»⁹¹*

Лицу, предлагающему вакансию, хочется получить честные сведения о будущем работнике. Грамотно составленное и правдивое резюме — это существенный шаг на пути к тому, чтобы получить желаемую должность. Этот документ можно назвать своеобразной анкетой, в которой кратко и лаконично перечислены паспортные данные, контакты, предоставляются сведения об образовании и небольшая характеристика, развернуто описан предыдущий трудовой стаж. Поэтому у каждого выпускника возникает вопрос, каким же образом выгодно подать требующуюся информацию. Главная задача резюме — обеспечить вам приглашение на собеседование. Идеальное резюме — это пропуск и шанс трудоустроиться в интересующую компанию. У субъектов содействия помощи есть не только личные рекомендации, но и мастер классы, направленные на составление выигрышного резюме.

- *«У меня есть очень хороший мастер-класс, как составить резюме. Прямо мастер-класс. Прямо по пунктам, каждое слово, каждый пункт. Зачем, почему, как лучше*

⁸⁸ Информант №4.

⁸⁹ Информант №9.

⁹⁰ Информант №1.

⁹¹ Информант №4.

сделать, чтобы это было эффективнее для собеседования с работодателем.»⁹²

Почему же необходима не только индивидуальная помощь в составлении резюме, но и проведение обучающих мастер-классов, в которых будет делаться акцент на все детали при написании резюме? Чтобы не было, как минимум, таких казусных моментов, которые преграждают путь успешного трудоустройства. Ведь сеть Интернет — это память, которая не умеет забывать. Один из информантов рассказал о такой неправильной тактике студентов, как массовая рассылка.

- *«...как у нас часто выпускники наши делают и студенты. Разослали резюме свои, причём даже не скрывая этого. Массовая рассылка. «Тык» нажали. Я же вижу, мне приходят и ещё там в рулоне 504 тысячи адресов, да. Ну я, как работодатель, зачем мне такой студент? Мне такой сотрудник не нужен. Или сотрудник, который будет заинтересован.... Т.е. он ко мне именно приходит, больше ни к кому. А если помимо меня ещё 504 тысячи, ну а зачем мне, ну, всё там, значит, к кому-нибудь устроишься.»⁹³*

Несмотря на то, что студент либо уже выпускник - это взрослая, зрелая личность, которая сама в ответе за своё будущее трудоустройство, субъекты всячески облегчают им поиск работы. Так как написанные студентами резюме находятся в базе данных, то субъекты содействия с согласия студента порой сами скидывают резюме работодателям.

- *«А иногда бывает, что мы говорим: «сбросьте своё резюме, сбросьте, а мы, вот, кем Вы работаете...». Мы можем в банк направить какой-нибудь, в строительную компанию, т.е. вдруг срastётся, вот так мы тоже работаем.»⁹⁴*

- *«Часто работодатели сами в поисках того или иного сотрудника направляют нам запросы, и мы говорим, имея в базе данных резюме студентов-соискателей, какие сейчас у нас выпускники находятся в карьерном поиске.»⁹⁵*

С целью подготовки к эффективному поведению на рынке труда проведение тренингов и мастер классов является обыденной практикой как для работодателей, так и самих субъектов помощи. Помимо мастер-классов по написанию резюме проводятся мастер-классы и тренинги, которые учат студентов применять на практике технологии, способствующие эффективному трудоустройству молодых специалистов. Основные задачи тренинга – подготовка молодых специалистов к предстоящей трудовой деятельности по выбранной специальности, обучение технологиям и навыкам поиска работы, а также повышение коммуникативной компетенции студентов. Также студентам предоставляют возможность моделировать некоторые элементы собеседования при

⁹² Информант №1.

⁹³ Информант №3.

⁹⁴ Информант №4.

⁹⁵ Информант №5.

приеме на работу и тем самым повышать уровень готовности студентов выпускных курсов к предстоящим собеседованиям. Вся активная работа в тренинге, мастер-классе в плане его проведения ложится на плечи работодателя-тренера, который должен выбирать такие темы для обсуждения и практического решения, которые были бы актуальны в настоящее время и для студентов той специальности, для которой они проводятся. А также, чтобы в тренингах и мастер-классах были освещены профессиональные и социальные компетенции, необходимые выпускникам при выходе на рынок труда. Такие форматы помогают студентам ознакомиться с тем, что не преподают в учебных дисциплинах: как и что, говорить, как выглядеть, что такое корпоративная этика и так далее, для того, чтобы успешно трудоустроиться.

- *«На факультете это «Дни карьеры» предприятий, обучалки различные, когда работодатель проводит тренинги, мастер-классы для ребят. Вот сейчас у нас РНКБ такой тренинг готовит - «Контакт» - это большая языковая компания для ребят обучения дистанционному преподаванию английского языка, т.е. вот эти вот фишечки в дистанте. То есть мероприятия, обучающие программы, это проектная деятельность.»⁹⁶*

- *«...работодатели организуют тренинги и мастер-классы, то есть общение с целевой аудиторией будет происходить посредством от проведения тренингов и мастер-классов.»⁹⁷*

- *«...это вебинары и мастер-классы от разных экспертов, от компаний...»⁹⁸*

- *«Поэтому, следовательно, он может как в вузе пройти дополнительное обучение, он может ходить на мастер-классы, тренинги, которые проводят конкретные компании. Потому что он хочет устроиться именно в эту компанию, ему нужны какие-то определенные знания.»⁹⁹*

Следует отметить, что субъекты содействия зачастую пользуются помощью выпускников прошлых лет, которые в настоящее время занимают руководящие должности в компаниях и предприятиях или же просто компетентны в проведении обучающих тренингов и мастер-классов. Данная практика позволяет сохранять университетские связи и создавать некую сеть поколений «своих» работников из выпускников определённого вуза.

- **ИНФОРМАНТ:** *«И это одно есть только. То есть это наставничество, это передача опыта, это одно из направлений.»*

⁹⁶ Информант №4.

⁹⁷ Информант №3.

⁹⁸ Информант №8.

⁹⁹ Информант № 10.

ИНТЕРВЬЮЕР: «Большая семья поколений.»

ИНФОРМАНТ: «Совершенно верно, да. То есть, как бы связи. Вы правильно сказали – семья. И связи не должны теряться между родными, потому вот наша идея такая, что мы должны все связи наладить утраченные.»¹⁰⁰

- *«В том числе используем возможности от наших выпускников прошлых лет, которые могут выступать в качестве работодателя, в качестве проводящих какие-то мастер-классы по трудоустройству в те или иные компании, в те или иные профессиональные предприятия.»¹⁰¹*

- *«Так сложилось традиционно, где-то это компании, которые открыли выпускники данной кафедры.»¹⁰²*

- *«Есть программа менторства, где уже молодой выпускник или давнишний выпускник становится наставником текущих студентов»¹⁰³*

Особое внимание информанты уделяли такому методу помощи, как профориентационные экскурсии. Экскурсии занимают отдельную нишу ознакомления студентов и выпускников со своей будущей профессией или полем деятельности в общем. Профориентационные экскурсии на предприятия, в организации помогают студентам наглядно ознакомиться с получаемой специальностью. Экскурсия выступает эффективным способом получения социального опыта обучающимися. Она даёт возможность познакомить учащихся образовательных учреждений с выбранной профессией, получить непосредственный обзор тонкостей и нюансов различных типов специальностей. Во время экскурсии на предприятия, обучающиеся имеют возможность ознакомиться с организацией производства, наблюдать представителей выбранной профессии в трудовой обстановке, в процессе трудовой деятельности. Основными целями экскурсий является как знакомство с организацией, так и формирование у студентов представлений о содержании и характере труда профессионалов в различных производственных областях.

- *«Второй формат – это экскурсии на производства или в компании.»¹⁰⁴*

- *«Ну, вот последнее, если мы возьмём, февраль-март - это Черноморнефтегаз, буровые вышки, только не в море которые, а на суше в Черноморске, лаборатория Черноморнефтегаза. Это компания «Эко хлеб», завод небольшой по производству таких экологически чистых хлебобулочных изделий... Это IT какие-то компании, уже не помню,*

¹⁰⁰ Информант №3

¹⁰¹ Информант №6.

¹⁰² Информант №9.

¹⁰³ Информант №8.

¹⁰⁴ Информант №8.

то есть экскурсии, а ну, конечно наш этот ГТРК Крым - телерадиокомпания Крым. Это вот тоже мы ходили, в феврале была экскурсия производственная. То есть по-разному: к нам приходят, и мы приходим. И это, и это интересно.»¹⁰⁵

- *«Во-вторых, вот сейчас мы провели такую уникальную акцию... назвали мы её студенческий космический десант. То есть по конкурсам мы отобрали четыре десятка студентов, собрали и отвезли их на производство. Это информационная спутниковая система имени академика Решетнёв... одно из крупнейших предприятий в области разработки и создания спутниковых систем. И они во время этой акции всё время находились на производстве и все лекционные, и практические, и лабораторные занятия были в цехах... Более того, их там в 8 утра поднимали, и они где-то часов, наверное, в 9 - 10 вечера доходили до койки и падали. Всё это время ходили. Это не просто экскурсия была, чтобы пришли и экспонаты там показали. Ну да, в музеи тоже приходили там, но там были организованы для них и проведены занятия... Лабораторные, практические занятия. Т.е. не просто, что вам показали какой-то макет, что-то, нет.... Вам показали, как это всё делается, вы это всё могли ручками потрогать, посмотреть, как это собирается. Туда завели, где оборудование, где проводятся испытания, где как, что, где сборка оборудования, т.е. полностью весь цикл.»¹⁰⁶*

Следующий метод помощи, предоставляемый студентам – это лекции и семинары, проводимые компаниями и предприятиями. Для усовершенствования системы подготовки специалистов в университетах привлекают руководителей компаний и предприятий для чтения лекций и проведения семинаров. В данном формате работы, как правило, освещаются вопросы, касающиеся дальнейшего трудоустройства и перспектив карьерного роста для молодых специалистов. Если компания решает провести семинар для студентов университета, она должна понимать, что семинар должен соответствовать целям образовательной программы студентов, возможно, решать какие-то потребности университета (например, желание обладать информацией по какой-то бизнес-технологии). Также компания должна учитывать возможности университета как площадки для семинара (электронные ресурсы, материальное обеспечение). В ходе беседы были получены следующие ответы от информантов, подтверждающие практикуемый метод помощи в вузах.

- *«У нас проводится презентация, ребята встречаются с работодателями, решают кейсы, слушают лекции о том, как правильно презентовать себя...»¹⁰⁷*

¹⁰⁵ Информант №4.

¹⁰⁶ Информант №3.

¹⁰⁷ Информант №5.

- *«Также направление сотрудничества... когда мы координируем приглашения в компании для организации практических лекций, семинаров в рамках учебных дисциплин.»¹⁰⁸*

- *«Они читают лекции для студентов. Есть «История успеха», так сказать. Есть молодые выпускники, вчерашние, которые делают стартап, обращаются, приходят к студентам и рассказывают им о том, что как они сделали стартап и приглашают студентов сегодняшних присоединиться к ним.»¹⁰⁹*

- *Третий формат, который мы используем - это ... разные лекции от представителей компаний, которые рассказывают, как трудоустроиться в компанию, какие бывают этапы прохождения.¹¹⁰*

Для студентов данная форма взаимодействия - это опыт, для работодателей - новоиспечённые кадры. Ведь то, о чём рассказывают студентам руководители-практики, очень скоро становится их трудовой жизнью.

Существует даже такая практика, как не единичные лекции от работодателей, а целый комплекс занятий от субъектов содействия помощи, который отвечает на многие вопросы студентов, предугадывают проблемы и сложности, с которыми студенты могут столкнуться в недалёком будущем.

- *«Мы разработали комплекс занятий и проводим занятия... Порядка пятидесяти лекций мы ведём в весеннем семестре и в осеннем... Они не обязательны, т.е. мы не можем их заставить, но мы всё-таки просим, чтобы как можно больше ребят... И вот, понимаете, конечно их немного, но, когда ребята приходят, обращаются сюда в центр... они понимают, что, а вот все те вопросы, с которыми они столкнулись сейчас, со сложностями, это всё было рассказано им на занятиях... в каждом семестре посещают занятия более тысячи человек. Причём это не одни и те же занятия, т.е. для перво-второго курса у нас одни тематики. Где искать, то есть источники поиска. Зачем искать работу. Мы пытаемся повысить мотивацию здесь, проф. ориентировать... Это в формате открытых лекций, т.е. вопросы-ответы то есть и мы отмечаем для себя положительную динамику. Во-первых, «А» - увеличивается количество слушателей. Если раньше там пришли там и ушли, то сейчас ребята остаются и после занятий ещё задают вопросы....»¹¹¹*

Следующий метод помощи - решение кейсов. Для начала определимся, что такое кейсы. Кейсы – это описание каких-то проблемных ситуаций. Поэтому такой вид

¹⁰⁸ Информант №6.

¹⁰⁹ Информант №7.

¹¹⁰ Информант №8.

¹¹¹ Информант №3.

интервью еще называют ситуационным собеседованием. Ситуации эти могут быть реальными, существующими или возникающими ранее в данной компании. Ситуации эти могут быть специально сконструированными, но вполне возможными в данной сфере, в данной компании или на данной должности. Работодатели предлагают группе студентов решить ситуацию и в ходе дискуссий наблюдают за участниками. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Информанты не однократно упоминали о данной технике обучения как о методе помощи.

- *«Допустим, у нас есть такое подразделение, как Маркиторио для информационного маркетинга направления, они очень активно содействуют с компаниями, и компании проводят реальные действия в рамках решения этих кейсов, ребята по сути проходят отборочный тур и потом они трудоустраиваются туда. Также в некоторых форматах, когда ребята работают над проектами компаний, над кейсами, это тоже бывает, работают сначала над проектом, а потом ребята уходят туда работать.»¹¹²*

- *«Ну, чемпионаты организуются тоже с участием работодателя. Это как бы конкурсы кейсов... работодатели предлагают студентам.»¹¹³*

- *«И очень много кейсов, когда в дальнейшем, как раз начиная с такой деятельности, я имею в виду с партнёрами вуза, они хорошие позиции потом занимают. У них появляется там научный руководитель, они уже под патронажем дальше работают, и им содействуют в том, чтобы они...»¹¹⁴*

Полученные ответы позволяют сделать вывод о том, что кейсы являются действенными, актуальными и, что немаловажно, имеют масштабную практику. А это говорит о том, что данный метод помощи позволяет решить часть проблем, связанных с трудоустройством выпускников.

Прозвучал и такой метод помощи, как взаимодействие со студентами через амбассадоров. Для начала следует пояснить, кто такой амбассадор – это известный, популярный и авторитетный, среди целевой группы, человек. Следовательно, в вузе это студент, обладающий определёнными знаниями и навыками в области трудоустройства, человек, который может оказать помощь путём информирования таким же студентам.

¹¹² Информант №8.

¹¹³ Информант №1.

¹¹⁴ Информант №9.

- *«Есть программа амбассадоров для студентов университета ИТМО, это как раз тоже сотрудничество и помощь от университета дальше после выпуска.»¹¹⁵*

- *«Ребятам мы обучаем навыкам карьерного консультирования, самообучение, собственного познания - в карьерном плане, своих интересов, развитие навыков soft skills. И они также являются нашими амбассадорами в вузе. Они на своём факультете информируют ребят о возможностях, об актуальных вакансиях и т.д.»¹¹⁶*

Следует ли говорить о том, что данная практика является благоприятной хотя бы по причине того, что студент взаимодействует с человеком своего окружения и может спокойно, без психологического напряжения просить о помощи.

Безусловно стоит обратить внимание на такой способ распространения информации о помощи студентам, как сайты, страницы в социальных сетях, группы ВКонтакте, телеграмм каналы, почта и т.д. Информирование в сети Интернет о новых вакансиях, встречах, проектах, по словам информантов, происходит постоянно. Также там есть полезная информация о стажировках и практиках, о тренингах и мастер-классах, и даже информация о правильном составлении резюме. Сайты и прочие площадки сети выступают в роли обобщения информации о субъектах содействия и методах их помощи и о работодателях. В современном цифровом мире даже сложно представить, чтобы не было данного формата ознакомления с информацией.

- *«Самое главное, самая первая площадка – это, конечно, наш сайт в интернете. Где описаны все условия для работодателей, каким образом попасть, каким образом через нас попасть к студентам. Там есть раздел практик, где документы по практике у нас все выложены. Там есть раздел пособия по трудоустройству, где достаточно много материалов, которые можно посмотреть. Ну, сайт он такой, немножко статичный, конечно, а вот более такая динамичная живая площадка, это группа наша в «ВКонтакте», где каждый день выкладываются вакансии, анонсы каких-то мероприятий, какие-то еще дополнительные, может быть, материалы, предложения работодателей, предложения практик, предложения каких-то групп.»¹¹⁷*

- *«Также у нас действует сайт Центра карьеры, странички в социальных сетях, на которые подписаны тысячи наших студентов-выпускников и ежедневно там появляется какая-то информация о программах практик, стажировок оплачиваемых, о*

¹¹⁵ Информант №8.

¹¹⁶ Информант №9

¹¹⁷ Информант №1.

свободных вакансиях и всех, так сказать, активностях трудовых, которые от наших работодателей поступают.»¹¹⁸

- *«Ну, ежедневное информационное освещение о программах, о практиках, о стажировках, о вакансиях. У нас есть сайт Центра карьеры, есть группа Центра карьеры в ВКонтакте, есть телеграмм канал...»¹¹⁹*

На вопрос «Существуют ли в рамках организации какие-то проекты связанные с содействием трудоустройства выпускников вузов? Если есть, то не могли бы Вы рассказать о них?» информанты отвечали, что проекты зачастую объединяют в себе все те методы помощи, которые оказывают субъекты и работодатели для студентов и выпускников. «Дни карьеры» и «Ярмарка вакансий» являются некими большими площадками, содержащие в себе все возможные методы помощи для успешного трудоустройства не только выпускников, но и действующих студентов. В целом, такие способы сотрудничества субъектов с работодателями позволяют, привлечь молодежь на «День карьеры», разнообразить программу проведения Ярмарки вакансий, дать возможность «подтянуть» навыки, необходимые для поиска работы и трудоустройства.

- *«Также есть неделя карьеры – это, наверное, самое крупное карьерное мероприятие университета, совмещённое с Ярмаркой вакансий, где проходят и круглые столы, и стендовая сессия компаний, и мастер-классы. Есть программа быстрых собеседований, интервью, это возможность пройти несколько быстрых собеседований в несколько компаний сразу, когда такие быстрые истории. Есть интервью на кампусе, когда компании приезжают и могут весь свой цикл первого отбора и интервью, и просмотр резюме какие-то чемпионаты провести сразу на площадке и выбрать себе кандидатов уже на финальные этапы.»¹²⁰*

- *«Мы приглашаем наших студентов и выпускников на Ярмарки вакансий, которые проводят центры занятости населения.»¹²¹*

- *«Мы проводим Ярмарку вакансий в рамках Дней карьеры. То есть мы породим Дни карьеры, причем мы от формата уже как такового от классического уходим. Нынче у нас дни карьеры будут целую неделю, наверное. В рамках которых работодатели организуют тренинги и мастер-классы, т.е. общение с целевой аудиторией будет происходить посредством от проведения тренингов и мастер-классов.»¹²²*

¹¹⁸ Информант №5.

¹¹⁹ Информант №8.

¹²⁰ Информант №8.

¹²¹ Информант №1.

¹²² Информант №3.

- *«У нас почти месяц шли «Дни карьеры», было кроме Ярмарки вакансий.»¹²³*

Если отдельно освещать обширный перечень различных мероприятий, программ, проектную деятельность и так далее, то их можно обозначить единым словом «проекты».

- *«...мероприятия, обучающие программы, это проектная деятельность. Вот ещё что - это проектная деятельность. У нас в рамках образовательных программ существуют проекты студенческие и, конечно, мы привлекаем работодателей для реализации этих проектов. Ну и таким образом тоже они знакомятся с ребятами и подыскивают себе будущих специалистов... Если мы говорим о проектах в принципе, то в университете вообще ведется проектная деятельность обучающихся. И вот на той недельке, на прошлой неделе ребята с факультета журналистики защитили проект по трудоустройству выпускников в вузах.»¹²⁴*

- *«Проектов несколько. Вот конкурс «Лучшие выпускники», также мы уже начинаем подготовку к дням карьеры, помимо это у нас Студенческий космический десант.»¹²⁵*

- *«"История успеха" выпускников у нас есть раздел на сайте нашего вуза, где мы собираем различные истории выпускников, которые готовы дать интервью.»¹²⁶*

- *У нас есть активисты с каждого факультета, которые у нас обучаются в школе, называется "Дизайн карьеры".»¹²⁷*

- *«Значит, помимо этого у нас программа комплексного развития личностных компетенций... Какими компетенциями личностными человек обладает, на сколько они развиты у него.... Значит, ну и по итогам уже сертификаты выдаются, т.е. не просто так, что посетил, где-то отсидел, нет. На сколько он там всё это работал, насколько он себя проявлял... Если Вы придёте в компанию, для того, чтобы провести этот тест... Он порядка трёх тысяч стоит этот тест. Для наших студентов это всё бесплатно.»¹²⁸*

Некоторые информанты высказали своё мнение на счёт самых эффективных методов помощи по их мнению.

- *«Дни карьеры» - самый эффективный. На днях карьеры студентов очень много приходит с предложением помочь провести это мероприятие, значит для них это очень интересно.»¹²⁹*

¹²³ Информант № 10.

¹²⁴ Информант №4.

¹²⁵ Информант №3.

¹²⁶ Информант №7.

¹²⁷ Информант №9.

¹²⁸ Информант №3.

¹²⁹ Информант №7.

- *«Я бы назвала их несколько. Это неделя карьеры, это карьерные консультации, потому что это точечный отбор. И онлайн формат от компаний, когда они конкретных ребят, именно малую группу, работают и отвечают индивидуально на вопросы.»¹³⁰*

Есть и те, кто ответил несколько иным образом. Из-за отсутствия обратной связи говорить об эффективности методов помощи информантам оказывается проблематичным.

- *«История покажет.»¹³¹*
- *«Понимаете, самый просто и эффективный способ трудоустройства – это собрать в одной комнате соискателя и работодателя, закрыть их и не выпускать пока они не договорятся. При этом модно там и пиво поставить, чтобы процесс ускорить. Ну, я утрированно говорю.»¹³²*

- *«Сложно сказать, какой проект эффективный. Я даже не могу сказать. Но все проекты достигали своих целей, их много.»¹³³*

Обобщая информацию, следует отметить, что количество всех проведённых за год мероприятий, проектов, тренингов, мастер-классов, лекций и т.д. с помощью субъектов колеблется от 30 до 300, это говорит о достаточно широком диапазоне, но ни в коем случае не о плохой работе каких-либо субъектов содействия. Много – не значит лучше, мало – не значит хуже.

Также, что не мало важно, в ходе интервью было выявлено, что взаимодействие субъектов, работодателей и студентов эффективно в случае совмещения онлайн и офлайн форматов.

- *«Сейчас я понимаю, что со студентами очень удобно работать, совмещая онлайн и офлайн. То есть, сначала мы, например, проводим крупные мероприятия с большим охватом студентов в онлайн, а потом заинтересованных переводим в офлайн, когда мы индивидуально консультируем. Индивидуально им помогаем, например, со всеми карьерными инструментами - это подготовка резюме, подготовка сопроводительного письма. Так очень эффективно, когда сначала общая информация, которую можно показать, потом мы уже с каждым индивидуально общаемся.»¹³⁴*

Даже сложившаяся ситуация в мире в следствие Covid-19 не сбавляет обороты работы субъектов содействия – проводятся все те же мероприятия, только иногда меняется вид деятельности в онлайн формате.

¹³⁰ Информант №8.

¹³¹ Информант №5.

¹³² Информант №3.

¹³³ Информант №4.

¹³⁴ Информант №9.

- *«У нас организован сейчас в режиме дистанционной работы университета также серия встреч с работодателями студентов в онлайн режиме на платформе через Zoot, через вебинар... Им рассказывают о программах стажировок. Всё это уже весь апрель идет, в мае будет продолжаться... Все карьерные мероприятия и активности также переводятся в онлайн формат.»¹³⁵*

- *«Сейчас у нас всё переведено в онлайн, все офлайн мероприятия переведены. Все они действующие... У нас сейчас квиз проходит между студентами разных факультетов. Экскурсии у нас переведены в онлайн формат. Предприятия партнёров у нас присылают видео. Вместо мастер-классов мы проводим вебинары.»¹³⁶*

На вопрос «Как часто бывшие студенты обращаются к вам за помощью в поиске работы?» были полученные ответы, исходя из личного понимания информантов, что такое «часто». Вопрос задавался с целью, чтобы выявить, есть ли, в принципе, такая практика обращений студентов к ним лично.

- *«Не могу сказать, что прямо очень часто, но обращаются. Почему, потому что они продолжают искать себя.»¹³⁷*

- *«Студенты не обращаются по прямым контактам. Они просто иногда приходят на различные наши карьерные мероприятия.»¹³⁸*

- *«Вот эта частота зависит не от студента и не от предприятия, а от рынка труда, от конъюнктуры на рынке. Ну скажем так, в процентах, наверное, навскидку в 20... Ну, скажем так, 3-4 человека в неделю.»¹³⁹*

- *«Максимально обращаются в первый год после окончания, то есть, если летом мы выпускаем, мы с каждым проговариваем и... данную возможность к нам обратиться, есть заинтересованный небольшой процент, то с осени больше, т.е. ребята берут лето как перерыв, отдых и планируют осенью трудоустроиться, и достаточно активно к нам обращаются. На протяжении следующих трех лет снижается количество обращений и потом единичные случаи, т.е. где-то, возможно, увидели в СМИ информацию, случайно попали на сайт и какие-то обращения поступают.»¹⁴⁰*

В ходе беседы после данного вопроса были получены и такие ответы по поводу желания субъектов: хотели бы они, чтобы к ним обращались чаще.

¹³⁵ Информант №5.

¹³⁶ Информант №9.

¹³⁷ Информант №4.

¹³⁸ Информант №7.

¹³⁹ Информант №1.

¹⁴⁰ Информант №9.

• *ИНФОРМАНТ: «... Хотелось бы чтобы вообще не обращались...Понимаете, вот качество работы заключается не в том, сколько он [врач] людей вылечил.»*

ИНТЕРВЬЮЕР: «А как?»

ИНФОРМАНТ: «А как часто к нему обращаются. Если к нему вообще не обращаются, да, но он очень хороший врач, но к нему не обращаются, значит...»

ИНТЕРВЬЮЕР: «Не дал заболеть.»

ИНФОРМАНТ: «Он не дал заболеть... Так и здесь, понимаете, то есть, если к нам вообще не обращаются, но про нас знают, где мы находимся, что и как, но к нам не обращаются. Потому что в этом нет необходимости, значит, мы хорошо работали. А если к нам обращаются регулярно, значит, что-то мы где-то не так хорошо работаем...»¹⁴¹

• *«У нас буквально может быть обращение одного-двух выпускников за последние два года выпуска.... Один из хороших вузов, который на данный момент востребован... нет проблем с тем, что ребята долго ищут работу.»¹⁴²*

Можно сделать вывод, что для информантов качество их работы измеряется редким обращением студентов за помощью в совокупности с известностью данной организацией.

Также информантам был задан вопрос по поводу обращении за помощью к ним лично: «Любой желающий имеет такую возможность или же есть какие-либо ограничения?».

• *«Да-да, любой выпускник университета имеет возможность, сколько бы ему ни было лет.»¹⁴³*

• *«Любой желающей студент или выпускник ТУСУРа, да. Хотя вот были случаи у нас, и из других вузов обращались к нам. Давали консультацию...»¹⁴⁴*

• *«Конечно...У нас только недавно прошёл форум огромный «Карьерный марафон» 15000 участников было. Я к чему, он не только был открыт для студентов ГУАП, но и для всех желающих.... Подключались люди из других вузов, предположим, или просто заинтересованные горожане.»¹⁴⁵*

Вопрос был задан с целью узнать насколько обширную область может охватывать помогающая организация, а также выяснить, можно ли людям, не относящимся именно к их университету, получить данную помощь. Ответы информантов подтвердили наличие

¹⁴¹ Информант №3.

¹⁴² Информант №6.

¹⁴³ Информант №4.

¹⁴⁴ Информант №3

¹⁴⁵ Информант №9.

данной практики.

Далее был задан вопрос следующим образом «По вашему мнению, скольким процентам обратившихся студентам Вы на данный момент помогли?»

- *«Вот мы в прошлом году трудоустроили 1000 ребят. Сложность сказать какой это процент из обратившихся к нам ребят. Ну, наверное, если к нам обращаются, процентов 80 мы трудоустраиваем так или иначе.»¹⁴⁶*

- *«Поэтому я не могу, к сожалению, назвать вот так 30% или 50%. Кто-то приходит на день карьеры, а потом устраивается в компанию спустя 2 года, допустим. Мы не можем знать наш вклад или нет. Поэтому по отзывам мы получаем отклик процентах в 30 студентов, что им было полезно сотрудничество с нами в разных формах.»¹⁴⁷*

- *«Тут сложно сказать. Не знаю, как ответить на этот вопрос. Мы сейчас прям такую статистику не ведём, и мы понимаем, что в любом случае заложенное зерно, оно прорастает не сразу.»¹⁴⁸*

Получить конкретные ответы оказалось проблематичным из-за отсутствия обратной связи, которая позволила бы субъектам содействия иметь статистику, которая бы измеряла эффективность их помощи при трудоустройстве студентов.

Что касается динамики трудоустройства выпускников вузов в первые года существования организации и на данный момент, то здесь аналогичная проблема отсутствия обратной связи от студентов. Нет такого механизма получения информации, который бы позволял узнать, какой процент студентов трудоустраивается, воспользовавшись помощью субъектов содействия, сюда включаются все мероприятия ими проводившиеся, о которых писалось ранее.

- *«Мы не трудоустраиваем. Мы не кадровое агентство. Поэтому динамика с нашей помощью, она никак не развивается, ее просто нет и никогда не было. Мы. Наша задача центра – содействовать трудоустройству...»¹⁴⁹*

- *«Нам, вроде бы, вменяют в обязанность одно, но механизмы оценки, мониторинга, как такового у нас нет ... единственное, что мы можем говорить... что мы проводим, то есть телефонные опросы, это беседы напрямую, это скажем так, посещение студентов нашего центра. Опять-таки, вы - пришли, мы - сказали. Мы же не можем затребовать у вас справку о трудоустройстве - это смешно. Ну, можем мы, конечно, но мы прекрасно понимаем, что никто нам, 99 % нам эту справку не*

¹⁴⁶ Информант №4.

¹⁴⁷ Информант №6.

¹⁴⁸ Информант №8.

¹⁴⁹ Информант №7.

предоставит... у нас не такого механизма в силу федерального закона о персональных данных. Забавная ситуация возникает, у нас есть персональные данные выпускника в пенсионном фонде, есть персональные данные, но мы не можем обмениваться ими... Хотя регулярно запрос у нас есть из администрации области, отовсюду, запросы, а где и как, а сколько и почему. А механизм где? А нет механизма.»¹⁵⁰

- *«Я Вам скажу то, что за последний год очень расширились... Просто связано с этим, что ребята больше о нас слышат, больше информации и, следовательно, это естественно, нами больше интересуются.»¹⁵¹*

Информанты могут сказать, что да, их помощью пользуются и пользуются активнее, чем раньше, но подтверждений статистикой нет, а, следовательно, об измерении динамики и речи быть не может.

Ещё есть такой момент, что отсутствие статистики не позволяет новому персоналу организации в принципе ответить на данный вопрос. Ни к каким данным, по причине их отсутствия, от предыдущей команды, которая работала в организации, они обратиться не могут.

- *«Ну, мне трудно говорить, потому что здесь была другая команда и этот центр существовал давно. Это центр содействия трудоустройства, а сейчас мы называемся... Мы другая структура.»¹⁵²*

- *«Тут сложно мне будет Вам ответить корректно, потому что Центр карьеры существует не так давно, порядка четырёх лет. За это время сменилось несколько команд. Мы команда, которая пришла совсем недавно – в декабре месяце... Поэтому динамика, она есть, я могу сказать процент трудоустроенных выпускников в первый год – это порядка 80%- 70%.»¹⁵³*

Если информанты и говорят о динамике трудоустройства, то речь идёт об общем проценте трудоустроенных выпускников. Это не даёт ответа на вопрос, акцентированный на развитии динамики трудоустройства студентов и выпускников именно с помощью субъектов содействия.

Ещё один вопрос, который касался динамики - «Что вы можете сказать насчёт динамики обращения студентов в первые года и сейчас?». Здесь информанты уже располагали информацией.

- *«А вот обращение – да, обращение очень сильно растёт с каждым годом. Если мы начинали группу там и нас было 20, 30 человек, 100 человек, то сейчас у нас была группа*

¹⁵⁰ Информант №3.

¹⁵¹ Информант №9.

¹⁵² Информант №2.

¹⁵³ Информант №8.

почти 4000 банк вакансий и эта же группа, которая постоянно меняется, т.е. ребята приходят, уходят. Востребованность. И, конечно, ребята о нас знают лучше.»¹⁵⁴

- «Вы знаете, она растёт в рамках оказания карьерного содействия на этапе обучения... То есть нет такого, что я сейчас учусь-учусь, а о том, кем я буду работать, я подумаю после получения диплома... Современная молодежь отлично знает, что ей нужно и где ей хотелось бы трудиться ещё на этапе студенческой скамьи.»¹⁵⁵

- «Обращаются, увеличивается количество обращений к нам.»¹⁵⁶

- «С декабря месяца была динамика до пандемии, соответственно, она была большая, потому что шёл период активных практик и осенью, и зимой, и начинающейся весной. Сейчас только активно студент обращается уже за помощью. Сейчас пройдёт волна сессий и тогда мы увидим ещё одну волну.»¹⁵⁷

- «И просто в процентном соотношении больше стало обращений.»¹⁵⁸

- «Только возрастает.»¹⁵⁹

Информанты с уверенностью сказали насчёт повышения динамики обращения студентов и выпускников к ним за помощью. Однако был и совершенно иной ответ.

- «Ну, я не могу ответить, потому что у меня нет таких данных... Ну, я ещё раз говорю, у нас система построена так, что они в первую очередь должны обращаться в подразделение. Если уже там не помогают тогда, конечно, мы подключаемся.»¹⁶⁰

Ещё один отличный от других мнений ответ информанта говорит о том, что для этой организации динамика считается положительной, как раз тогда, когда количество обращений становится меньше, как следствие на это влияет активность и эффективность мероприятий. Качественное проведение мероприятий – это отсутствие личных обращений и консультаций.

- «Ну, если совсем-совсем там брать лохматые, там, начало двухтысячных, то сейчас количество обращения существенно ниже.»¹⁶¹

Субъекты содействия помощи, оказываются некими посредниками, связующим звеном между студентами и выпускниками и работодателями. Таким образом, каждый субъект взаимодействия, вступая в процесс взаимоотношений, ставит перед собой определенные задачи, которые он хочет решить в ходе процесса обмена информацией.

¹⁵⁴ Информант №4.

¹⁵⁵ Информант №5.

¹⁵⁶ Информант №7.

¹⁵⁷ Информант №8.

¹⁵⁸ Информант №9.

¹⁵⁹ Информант №10.

¹⁶⁰ Информант №2.

¹⁶¹ Информант №3.

Также, каждый субъект понимает, что у него существуют определенные проблемы и/или ограничения в деятельности, которые могут помешать достижению поставленных целей. Плюс каждый субъект понимает, что необходимо оценивать эффективность взаимодействия, а также вносить коррективы в процесс взаимодействия для достижения максимального эффекта. Проанализировав последний вопрос «Если ли то, что хотелось бы изменить, чтобы иметь на выходе большую эффективность?», ответы информантов условно можно разделить две группы. Первая из них - желание локальных изменений, к которым относятся: увеличение количества сотрудников, наличие пиарщика, прибыль от мероприятий, временные ресурсы и увеличение количества посетителя мероприятий.

- *«Очень хочется, чтобы именно центр приносил прибыль за свои мероприятия. ...потому что нет больших компаний-работодателей, которые на сегодняшний день готовы оплачивать некоторые услуги университета.»¹⁶²*

- *«Я бы хотела, чтобы, во-первых, у нас работал пиарщик, которого у нас нет.»¹⁶³*

- *«Больше ресурсов в виде времени для того, чтобы более индивидуально отслеживать результативность по каждому студенту.»¹⁶⁴*

- *«Нас работает в отделе всего два человека. Это руководитель – я и проф. консультант. Очень много времени занимает именно работа с оформлением документов по практике. ...Хотело бы, чтобы на каждом факультете, в каждой специальности, в каждой группе проходил бы один или два раза хотя бы карьерный семинар. ... Это должно быть на уровне учебного плана.»¹⁶⁵*

- *«...как можно больше был охват, и студенты просто приходили на такие мероприятия. Сейчас студентов приходит достаточно мало.»¹⁶⁶*

Вторая условная группа – это изменения, касающиеся непосредственно тех, кто входит в круг взаимодействия, а именно сами студенты, выпускники, компании и предприятия, студенческие советы. Недостаточный отклик, слабое взаимодействие с работодателями, совместная работа со студенческим советом, а отсюда отсутствие статистики и измерения эффективности работы, которая необходима для лучшего понимания в каком месте нужны изменения и в каком направлении следует развиваться.

- *«...я хотел бы добиться большего обратного отклика от выпускников, чтобы в первую очередь понимать, что все действительно трудоустроены, что ребята работают по специальности, что есть определённое удовлетворение от полученного*

¹⁶² Информант №4.

¹⁶³ Информант №10.

¹⁶⁴ Информант №6.

¹⁶⁵ Информант №1.

¹⁶⁶ Информант №7.

образования и возможности реализации себя потом- самореализации... Я хотел бы развивать программы взаимодействия, наставничества в рамках и адаптации на местах трудоустройства, я хотел бы развивать цифровизацию карьерных активностей. Хотелось бы расширять взаимодействие с работодателями. Хотелось бы приравнять систему прохождения практик... к трудовому стажу, чтобы у ребят на выходе был бы какой-то уже опыт...»¹⁶⁷

- Чтобы это переходило на принцип CRM, когда ты понимаешь и со стороны компаний, какой был запрос и на сколько он воплотился, и со стороны индивидуально каждого студента, с которым ты ведёшь коммуникацию, чтобы было больше возможностей настроить систему. Во-первых, статистики, для понимания...»¹⁶⁸

- «Изменить, да. Больше связи с факультетами и кафедрами, чтобы это была совместная работа... У них есть точно слаженная связь и я бы хотела, чтобы была больше отдача, совместно, чтобы мы больше понимали, конкретно ребятам кому нужна помощь, совместно вели статистику по трудоустройству их, чтобы было больше совместной работы, оно было бы эффективнее. На каких-то этапах, чтобы ребят можно было отслеживать... Если бы от государства был отклик в плане... Не только от нас запрашивали мониторинг, но давали бы обратную связь, грамотно, которую бы они расписывали по тем данным, которые у них есть - это пенсионный фонд, СНИЛС, чтобы мы понимали, где реально работают выпускники. Сейчас мы работаем в одну сторону: мы всё подаём, а обратной связи у нас нет.»¹⁶⁹

- «...это больше взаимодействие, взаимопонимание со студ. советом, я его на данный момент в большом количестве не наблюдаю, к сожалению. Ведь студ. совет должен быть в помощь, а у нас этого взаимодействия нет.»¹⁷⁰

Завершая анализ исследования, можно сделать выводы, что методы помощи, формат работы и взаимодействие со студентами у субъектов содействия совпадают. Существуют незначительные отличия, но существенной разности не наблюдается. Субъекты содействия, как правило, начинают свою помощь уже с сети Интернет, к ним относятся официальные сайты, каналы в Телеграмме и группы в ВКонтakte, в которых публикуется актуальная информация, а также в цифровом виде дублируются всевозможные мероприятия и контакты. Написание резюме, проведение, мастер-классов, лекций от компаний, тренингов, организация стажировок, помощь в поиске учебной практики и т.д. – основные и действенные методы помощи, которые способны

¹⁶⁷ Информант №5.

¹⁶⁸ Информант №6.

¹⁶⁹ Информант №9.

¹⁷⁰ Информант №10.

подстраиваться под ситуации в мире: вынужденный переход в онлайн формат. Также субъекты имеют важную проблему – недостаточно, либо полное отсутствие обратной связи, а как следствие невозможность отслеживания эффективности своей помощи, которая необходима для представления, в каком направлении стоит выстраивать работу как со студентами, так и с компаниями.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема выпускников высших учебных заведений на рынке труда достаточно актуальна в современной России. Трудовая адаптация выпускников вузов сложный процесс, в котором должны взаимодействовать все структуры, такие как университет, работодатель и сам молодой специалист. Для этого существуют различные структуры и вузовские подразделения, содействующие трудоустройству. На основании результатов эмпирического исследования можно выделить несколько важных выводов.

Во-первых, по данным исследования, субъекты содействия рассматривают взаимодействие со студентами, прежде всего, как помощь в трудоустройстве. Субъектам содействия важно поддерживать тесные связи как с работодателями и компаниями, так и с выпускниками и действующими студентами, для того, чтобы давать актуальную информацию о рынке труда и о тех компетенциях, которые в данный момент требуются для молодого кадрового резерва. Также немаловажно то, субъекты содействия стараются поддерживать контакты с успешными выпускниками своего университета, для поддержания «семейно-трудовых» связей.

Во-вторых, субъекты содействия, как правило, начинают свою помощь уже с сети Интернет, к ним относятся официальные сайты, каналы в Телеграмме и группы в ВКонтакте, в которых публикуется актуальная информация и почтовые рассылки, а также в цифровом виде дублируются всевозможные мероприятия и контакты. Стоит отметить, что субъекты содействия осуществляют свою помощь в режиме онлайн как при устойчивых условиях в стране и во всём мире, так и во время нестабильной ситуации – Covid-19, когда произошёл вынужденный полный переход в сеть Интернет с использованием всевозможных площадок в онлайн режиме.

В-третьих, работе проведен сравнительный анализ ответов информантов, посвященных навыкам и факторам, влияющим на трудоустройство. К факторам может относиться как ситуация на рынке труда, востребованность профессии, так и полезные знакомства, и всевозможные стажировки и т.д. К навыкам относятся *soft skills* и *hard skills*.

В-четвёртых, было выявлено, что в практике существуют различные формы и методы помощи, которые применяются субъектами в процессе взаимодействия со студентами и работодателями, а также используются различные каналы взаимодействия. Каждый из методов по-своему может помочь в достижении определенных целей. Все методы помощи условно можно разделить на три категории «по месту проведения»: методы, использующиеся на площадках вуза, реализующиеся в рамках компании и в сети Интернет. Написание резюме, организация проектной деятельности, проведение мастер-

классов, лекций от компаний, экскурсий, тренингов, организация стажировок, помощь в поиске учебной практики и т.д. – основные и действенные методы помощи, которые способны подстраиваться под ситуации в мире - переходить в онлайн формат.

В-пятых, что касается проблемы безработицы молодых специалистов, то серьезной проблемой молодежной занятости является несоответствие объемов и профилей подготовки специалистов потребностям рынка труда, что создает предпосылки роста безработицы среди выпускников учреждений профессионального образования. С безработицей, как правило, сталкиваются те молодые специалисты, которые не замотивированы работать и имеют завышенные ожидания на начале трудового пути: зарплатные ожидания, не презентабельные вакансии, отсутствие желания работать, не востребованность в определенном месте.

Перед началом исследования было выдвинуто три гипотезы. Согласно первой гипотезе, налаженное взаимодействие субъектов содействия помощи с вузами и компаниями помогает при трудоустройстве молодых специалистов за счёт используемых каналов и форм помощи. Данная гипотеза подтвердилась, так как с помощью используемых методов помощи и налаженного взаимодействия с предприятиями и компаниями число прямых обращений студентов и выпускников к субъектам содействия за помощью в поиске работы носит не регулярный характер, это свидетельствует о том, что применяемые каналы и формы помощи благоприятно сказываются на трудоустройстве как действующих студентов, так и выпускников.

Согласно второй гипотезе, молодые специалисты не востребованы на рынке труда в следствие отсутствия опыта работы и стажа. Опираясь на данные, полученные в ходе социологического исследования, эта гипотеза не подтвердилась. Безусловно трудоустройство людей со стажем происходит быстрее по причине наличия практического опыта работы, но, несмотря на это, молодые специалисты всё равно остаются востребованными на рынке труда. На не трудоустройство выпускников главным образом влияет их завышенные амбиции, ожидания и предпочтения.

Согласно третьей гипотезе, служба в армии позволяет молодым специалистам быть конкурентоспособными на рынке труда. Данная гипотеза также подтвердилась, поскольку молодые специалисты во время службы в армии приобретают новые навыки и умения, личностные дополнительные качества, дисциплинированность и так далее. Более того, существует ряд рабочих мест, в которых служба является одним из основных пунктов приёма на работу.

Завершая анализ исследования, можно сделать выводы, что субъекты содействия помощи оказываются некими посредниками, связующим звеном между молодыми

специалистами и работодателями, которые выстраивают сети взаимодействия на основе согласия и взаимного учета потребностей и интересов в целях повышения эффективности трудоустройства и удовлетворения спроса на профессиональные компетенции кадров на рынке труда. Вся проводимая работа и взаимодействие со студентами и работодателями у субъектов совпадает. Наличие несущественных отличий не позволяет говорить о разности помощи. Оказываемое включенное содействие, безусловно, положительно влияет на трудоустройство молодых специалистов, однако, остро продолжает стоять вопрос обратной связи. Несмотря на востребованность субъектов содействия как среди молодых специалистов, так и среди сотрудничающих компаний, существует недостаточное, либо полное отсутствие обратной связи как от компаний и предприятий, так и от выпускников. А как следствие невозможность отслеживания эффективности своей помощи, которая необходима для понимания развития динамики и представления, в каком направлении стоит выстраивать работу.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Авраамова Е.М. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания / Е.М. Авраамова, Ю.Б. Верпаховская // Социологические исследования. – 2006. - № 4. – С. 37-45.
2. Адамьянц Т.З. Аудитория СМИ как субъект и объект коммуникативных взаимодействий // Человек. 2018. №3. – С. 96-107.
3. Адамьянц Т.З. Коммуникации модели // Социология управления: Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. А.В. Тихонов – М.: КРАСАНД, 2015. – С. 121-125.
4. Бараш Р.Э., Антоновский А.Ю. Новые социальные движения и их эволюция в сетевую эпоху // Вопросы философии. 2019. № 7. – С. 99-110.
5. Беглова Е. И. Безработица молодежи: первоочередная проблема современного рынка труда. // Экономические науки. — 2010. — No11. — С. 172–176.
6. Борисов А.Ф., Вагина О.С. Стратегии взаимодействия организации и ВУЗа: актуальность, проблемы и пути ее решения. Герценовские чтения 2015. Социологическое обозрение в России. Сб. материалов конференции / Отв. ред. А. В. Воронцов. - СПб.: Издательство ООО «ЭлекСис», 2015. – 193 с.
7. Виды трудоустройства. [Электронный ресурс] // Сайт «Job.Academ.Info». – Электрон. данные. – URL: <http://job.academ.info/articles/47215> (дата обращения: 15.09.2018).
8. Вирина И.В. Формирование и развитие конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда: Автореф. докт. экон. наук. М., 2007. – 146 с.
9. Выпускник перед выбором пути: Социально-нравственный облик./ под ред. Е.М. Бабосова. Минск: Народная асвета, 1999. – 239 с.
10. Диагностика власти и управления: коммуникативные механизмы и «двойные стандарты». Материалы Всероссийской конференции и XV Дридзеvских чтений (Москва, 29–30 октября 2015 г.) / А.В. Тихонов (отв. ред.) – М.: Институт социологии РАН. – 2016. – 406с.
11. Занятость населения и её регулирование: Учеб. пособие. / Чукреев П.А., Корытова Е.В. – Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ. 2010. – 212 с.
12. Зубок Ю. А., Чупров В. И. Молодые специалисты: проблема подготовки и положение на рынке труда // Социологические исследования. — 2015. — № 5. — С. 114-122.

13. Лисовский В.Т. Социология молодежи // Сайт «Социальные финансы». URL: http://finances.social/sotsiologiya_719/molodej-kontseptualizatsiya-ponyatiyai.html (дата обращения: 05.12.2018).
14. Магера И. В. Проблема молодежной занятости и безработицы в контексте несоответствия рынка образовательных услуг и рынка труда. // Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. — 2012. — №6. — С. 1–9
15. Мазин А., Мазина А. Выпускники вузов на рынке труда // Человек и труд. 2011. № 5. с. 34-38.
16. Мягков А.Ю. (2016) Студенты технического вуза: профессиональные компетенции и ожидания на рынке труда // Социологические исследования. № 6. С. 102–109.
17. Пархимчик, Е. П. Кадровая политика организации: учеб. пособие / Е. П. Пархимчик. - Минск : ГИУСТ БГУ, 2011. – 128
18. Понятие трудоустройства, его формы и значения. [Электронный ресурс] // Сайт «Студопедия». – Электрон. данные. – URL: https://studopedia.su/14_19992_ponyatie-trudoustroystva-ego-formi-i-znachenie.html (дата обращения: 11.09. 2018).
19. Понятие трудоустройства и его формы. [Электронный ресурс] // Сайт «Lib.Sale». – Электрон. данные. – URL: <http://lib.sale/uchebnik-trudovoe-pravo/ponyatie-trudoustroystva-ego-97695.html> (дата обращения: 10.09. 2018).
20. Понятие трудоустройства. Правовая организация трудоустройства. [Электронный ресурс] // Сайт «Knigi.News». – Электрон. данные. – URL: <http://knigi.news/trud/ponyatie-trudoustroystva-pravovaya-36084.html> (дата обращения: 10.09. 2018).
21. Понятие трудоустройства. Правовые вопросы организации трудоустройства. [Электронный ресурс] // Сайт «Юридические услуги Online». – Электрон. данные. – URL: http://yurist-online.com/uslugi/yuristam/literatura/trud_pravo/033.php (дата обращения: 15.09. 2018).
22. Попова И.П. Научные школы и сетевые коммуникации: роль в развитии научной карьеры // Наука и техника: Вопросы истории и теории. Материалы XXXIX Международной годичной научной конференции Санкт-Петербургского отделения Российского национального комитета по истории и философии науки и техники РАН «Международные сети как фактор интеграции научного сообщества» (12–16 ноября 2018 года). Выпуск XXXIV. СПб.: СПбФ ИИЕТ РАН, 2018. С. 278-279.
23. Проблемы безработицы среди молодежи. [Электронный ресурс] // Сайт «Novainfo». – Электрон. данные. – URL: <https://novainfo.ru/article/15195> (дата обращения: 28.05. 2018).

24. Проблема востребованности выпускников ВУЗов. [Электронный ресурс] // Сайт «Pandia». – Электрон. данные. – URL : <https://pandia.ru/text/78/249/21757.php> (дата обращения: 13.04.2018).
25. Проблемы трудоустройства выпускников вузов. [Электронный ресурс] // Сайт «Студенческий научный форум». – Электрон. данные. – URL: <https://www.scienceforum.ru/2014/523/991> (дата обращения: 12.09. 2018).
26. Проблемы трудоустройства молодежи в России. [Электронный ресурс] // Сайт «Businessman.ru». – Электрон. данные. – URL: <https://businessman.ru/problems-trudoustroystva-molodeji-v-rossii.html> (дата обращения: 18.09. 2018).
27. Проблема трудоустройства студентов и молодых специалистов. [Электронный ресурс] // Сайт «Work 5». – Электрон. данные. – URL: <http://tomsk.work5.ru/gotovyue-raboty/99277> (дата обращения: 26.05. 2018).
28. Разумова Т.О. Выпускники высших учебных заведений на рынке труда: Автореф. докт. экон. наук. М., 2009. — 433 с.
29. Роль и место центров содействия занятости и трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования в федеральной системе занятости: Материалы школы-семинара (20 марта 2002 г.). - М.: МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2002. - 142 с.
30. Рощин С.Ю. (2006) От учебы к работе: трудности перехода // Отечественные записки. № 30 (3). С. 134–151.
31. Рощин С.Ю., Рудаков В. Н. (2014) Совмещение учебы и работы студентами российских вузов // Вопросы образования. № 2. С. 152–179.
32. Солодянкина Л.Д. Проблемы занятости и безработицы выпускников учебных заведений по уровням образования // Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки: сб. ст. по мат. XXVII междунар. студ. науч.-практ. конф. № 12(27). URL: [http://sibac.info/archive/economy/12\(27\).pdf](http://sibac.info/archive/economy/12(27).pdf) (дата обращения: 18.04.2020)
33. Темницкий А.Л. Проблема достижения адекватного понимания в современных коммуникациях студентов // Наука о коммуникации как дисциплина и область знания в современном мире: диалог подходов. Сборник статей по материалам международной научной конференции 9–11 июля 2015 года. М.: НИУ ВШЭ, 2015. С. 194-202.
34. Трудоустройство выпускников вузов. [Электронный ресурс] // Сайт «DisserCat». – Электрон. данные. – URL: <http://www.dissercat.com/content/trudoustroistvo-vypusknikov-vuzov-sotsiologicheskii-analiz> (дата обращения: 03.09. 2018).
35. Фавстов Ю. К., Эйзипс М. А., Калинин В. Г. Интеграция образования и производства // Высшее образование сегодня. 2007. № 5. С. 11-13.

36. Хамалинский Иван Владимирович, Завгородняя Виктория Владимировна «Механизм и модели взаимодействия рынков труда и образовательных услуг» // Вестник МИЭП. 2011. №2 (2). С. 25-31.
37. Чередниченко Г.А. Выпускник на рынке труда (по материалам опроса Росстата) // Профессиональное образование и рынок труда. 2019. № 4 (39). С. 96-108.
38. Чередниченко Г. А. Из аудитории - на работу: ожидания и реальность // Служба занятости. 2020. № 2. С. 38-47.
39. Чередниченко Г.А. Положение на рынке труда выпускников системы высшего и среднего профессионального образования // Вопросы образования. 2020. № 1. С. 256-282.
40. Энциклопедия содействия трудоустройству: в 3 т. Т. 2. Мониторинг деятельности центров содействия занятости учащейся молодежи в системе высшего профессионального образования Российской Федерации / под ред. Е. П. Илясов. М.: ООО «РИТМ», 2005. – 429 с.
41. Collaborative Research between Business and Universities: The Lambert Toolkit 8 Years On. The Intellectual Property Office. 2013. 100 p.
42. Santoro M., Chakrabarti A. Corporate strategic objectives for establishing relationships with university research centers // IEEE Transactions on Engineering Management. 48 (2). 2001. 224 p.

ПРИЛОЖЕНИЕ А.

Программа исследования «Каналы и формы работы субъектов содействия помощи при трудоустройстве со студентами и выпускниками вузов».

Актуальность: явной глобальной *социальной проблемой* академического образования является большой разрыв между теоретической частью образования и практическими потребностями рынка труда, что влечёт за собой незанятость молодых специалистов на рынке труда по причине отсутствия практического опыта работы. Именно в этот момент необходимо вмешательство третьей стороны в процессы профессиональной подготовки молодых специалистов, чтобы урегулировать те самые механизмы согласования спроса и предложения на рынке труда.¹⁷¹

Перед каждой компанией стоит вопрос подбора профессионала, решают его все по-разному. Однако практика современного рынка труда показывает распространённость включения молодого специалиста с процессы организации во время студенчества. Такие модели работают на перспективу в рамках долгосрочных стратегий развития предприятий. Практика показывает, что таких моделей взаимодействия организаций и вузов существует немало. Поэтому в современном мире актуальной является задача выработки наиболее эффективных моделей взаимодействия предприятий и образовательных учреждений с помощью всевозможных методов и каналов, которые могли бы помочь вчерашнему студенту ступить на рынок труда без проблем, а также минимизировать риски, возникающие в процессе подбора, найма и адаптации молодых специалистов. Для этого и существуют субъекты содействия помощи, которые знакомят выпускников вузов с рынком труда, работодателями, компаниями и предприятиями.

Проблема: как субъекты содействия помогают выпускникам вузов при трудоустройстве?

Объектом исследования являются представители субъектов содействия помощи трудоустройства выпускников вузов.

Предметом исследования обозначено содействие при трудоустройстве выпускников.

Цель данного исследования: изучение каналов и форм работы субъектов содействия со студентами и выпускниками вузов.

Для достижения цели исследования были сформулированы следующие *задачи*:

- 1) изучить специфику трудоустройства;

¹⁷¹ Борисов А.Ф., Вагина О.С. Стратегии взаимодействия организации и ВУЗа: актуальность, проблемы и пути ее решения. Герценовские чтения 2015. Социологическое обозрение в России. Сб. материалов конференции/Отв. ред. А. В. Воронцов. - СПб.: Издательство ООО «ЭлекСис», 2015. С. 22.

- 2) раскрыть сущность безработицы выпускников;
- 3) выявить факторы влияния на трудоустройство;
- 4) методы помощи выпускникам вузов;
- 5) выявить востребованность субъектов содействия.

Были выдвинуты следующие гипотезы:

1. Налаженное взаимодействие субъектов содействия помощи с вузами и компаниями помогает при трудоустройстве молодых специалистов за счёт используемых каналов и форм помощи.

2. Выпускники вузов не востребованы на рынке труда в следствие отсутствия опыта работы и стажа.

3. Служба в армии позволяет молодым специалистам быть конкурентоспособными на рынке труда

Методы исследования:

Проведение социологического исследования в период с апреля 2020 по май 2020 года со специалистами по вопросам трудоустройства. Всего было проинтервьюировано 10 респондентов г. Томка, г. Крыма, г. Новосибирска, г. Санкт-Петербурга, г. Москвы, и г. Ростова-на-Дону. Исследование проведено с помощью полуструктуризованного интервью. Выбор информантов осуществлялся с помощью метода «снежного кома».

Интерпретация основных понятий:

Трудоустройство - это процесс подыскивания подходящей работы, подготовки к ней и устройства на эту работу.

В широком смысле трудоустройство - это любой процесс устройства на работу, включая и самостоятельное трудоустройство, и с помощью органа занятости, и перевод высвобождаемого работника с его согласия в порядке трудоустройства на другую работу в той же организации.

В узком смысле - это деятельность государственных органов по оказанию помощи гражданам в поиске подходящей работы, включая процесс их профессиональной подготовки, участия в общественных работах и т.д.

Безработица означает неспособность найти работу. Безработица – социально-экономическое явление, когда часть экономически активного населения не находит себе работу и становится излишним населением. По определению Международной организации труда, безработный – это человек, который хочет работать, может работать, но не имеет рабочего места.

Занятость — это деятельность граждан, связанная с удовлетворением их личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая им, как

правило, заработок, трудовой доход. Термин «заработок» означает вознаграждение за труд, которое получают граждане, работающие по трудовому договору

Трудовой стаж — это продолжительность работы в качестве работающего по найму, а также время занятий другими видами общественно полезной деятельности, с которой закон связывает определенные правовые последствия. В одних случаях от трудового стажа зависит само право на материальное обеспечение, в других — размер социального обеспечения, в-третьих — и то, и другое.

Методы — это совокупность рациональных действий, которые необходимо предпринять, чтобы решить определённую задачу или достичь определённой цели. В работе понимается как использование возможных каналов и форм помощи направленных на содействие трудоустройству молодых специалистов при включённом взаимодействии с работодателями.

Календарный план исследования

Этап исследования	Содержание этапа:	Сроки проведения
Подготовительный	Разработка программы исследования и инструментария, отбор информантов.	Январь 2019 г.
Полевой	Проведение индивидуальных интервью со специалистами	Апрель 2020 г. – май 2020 г.
Аналитический	Расшифровка интервью	Апрель 2020 г. – май 2020 г.
Завершающий	Подготовка текста дипломной работы.	Май 2020 г. – июнь 2020 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б.

Вопросы интервью.

Интервью со специалистом по вопросам трудоустройства.

Здравствуйте! Я студентка кафедры социальной работы Томского государственного университета, провожу исследование на тему трудоустройство выпускников вузов: субъекты содействия помощи. Основной целью исследования является выявление каналов и форм работы субъектов содействия со студентами и выпускниками высших учебных заведений. Прошу Вас ответить на предлагаемые вопросы. С Вашего позволения интервью будет записываться на аудионоситель. Вся информация конфиденциальна.

Блок 1. Знакомство с информантами.

1. Как я могу к Вам обращаться?
2. Ваша должность?
3. Какие обязанности Вам присущи как специалисту?

Блок 2. Личностный.

1. Существует ли взаимосвязь между обучением и работой современной студенческой молодежи? В чём проявляется данная взаимосвязь?
2. Как часто студенты и молодые специалисты трудоустроены по специальности?
3. Есть ли зависимость между хорошей учебой и трудоустроенностью?
4. Как Вы считаете, каковы основные необходимые навыки для успешного трудоустройства?
5. С какими основными проблемами сталкиваются новоиспечённые специалисты при трудоустройстве?
6. На Ваш взгляд, выпускники какого отделения (очного/очно-заочного/заочного) чаще сталкиваются с проблемой трудоустройства? Каковы причины возникновения проблем трудоустройства именно этого/этих отделений?

Блок 3. Факторы влияния на трудоустройство.

1. Какие факторы влияют на успешное трудоустройство выпускников?
2. Влияет ли прохождение учебно-производственных практик в соответствии с квалификацией и предполагаемым местом работы на трудоустройство? Как часто бывшие студенты остаются работать на местах прохождения практик?

3. Есть ли взаимосвязь между отсутствием стажа и трудоустройством? В чём она проявляется?
4. Влияет ли служба в армии на трудоустройство? Каким образом?
5. Как часто выпускники сталкиваются с проблемой безработицы? Что влияет на это?
6. Каковы причины не трудоустройства выпускников?
7. Что влечёт за собой проблема не трудоустройства бывшей студенческой молодёжи в целом?

Блок 4 Каналы и формы работы субъектов содействия со студентами и выпускниками вузов.

1. Скажите, как часто бывшие студенты обращаются к вам за помощью в поиске работы?
2. Любой желающий имеет такую возможность или же есть какие-либо ограничения?
3. Как осуществляется помощь выпускникам вузов?
4. Какие формы помощи вы используете? (Встречи, онлайн консультации и т.д)
5. А какие подходы к выпускникам вы используете? Работают ли специалисты индивидуально с клиентом? Или же используются групповые консультации?
6. Может быть есть какой-то другой формат? Есть ли онлайн консультации?
7. Существуют ли в рамках организации какие-то проекты связанные с содействием трудоустройства выпускников вузов? Если есть, то не могли бы Вы рассказать о них?
8. А сколько проектов всего было проведено за год?
9. Скажите, а в настоящее время какие проводятся проекты? В сравнении с предыдущими проектами/программами, как Вы оцениваете эффективность помощи бывшим студентам?
10. Какой проект, по вашему мнению, оказался наиболее эффективный?
11. По вашему мнению, скольким процентам обратившихся студентам Вы на данный момент помогли?
12. Скажите, как развивается динамика трудоустройства выпускников вузов с вашей помощью в первые года существования организации и сейчас?
13. А что вы можете сказать насчёт динамики обращения студентов в первые года и сейчас?

14. Ещё у меня есть такой вопрос. А как Вы сами оцениваете эффективность своей помощи? Если ли то, что хотелось бы изменить, чтобы иметь на выходе большую эффективность?

ПРИЛОЖЕНИЕ В.

Список информантов:

№	Имя информанта	Статус	Пол	Город
1	Леонид Николаевич	Профконсультант отдела практик и трудоустройства ТГУ	Мужской	Томск
2	Виталий Владимирович	Начальник отдела практик и трудоустройства ТПУ	Мужской	Томск
3	Дмитрий	Директор центра содействия трудоустройства выпускников ТУСУР	Мужской	Томск
4	Елена Викторовна	Региональный центр содействия трудоустройству и развития карьеры студентов и выпускников ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»	Женский	Крым
5	Иван Сергеевич	Заместитель начальника управления по работе со студентами и выпускниками МГИМО МИД России	Мужской	Москва
6	Ольга Александровна	Доцент кафедры ЭТиП и руководитель Отдела содействия трудоустройству ЭФ МГУ	Женский	Москва
7	Светлана Валерьевна	Директор центра развития карьеры	Женский	Новосибирск
8	Мария	Директор центра карьера университета ИТМО и преподаватель	Женский	Санкт-Петербург
9	Татьяна	Начальник отдела содействия трудоустройства выпускников и обучающихся Санкт-Петербургского государственного университета аэрокосмического приборостроения.	Женский	Санкт-Петербург
10	Наталья Савельевна	Главный специалист центра карьеры ЮФУ	Женский	Ростов-на-Дону

ПРИЛОЖЕНИЕ Г.

Информант №1.

Время проведения интервью 47 мин. 11 сек.

И: Здравствуйте! Я студентка кафедры социальной работы Томского государственного университета, провожу исследование на тему трудоустройство выпускников вузов: субъекты содействия помощи. Основной целью исследования является выявление каналов и форм работы субъектов содействия со студентами и выпускниками высших учебных заведений. Прошу Вас ответить на предлагаемые вопросы. С Вашего позволения интервью будет записываться на аудионоситель. Вся информация конфиденциальна. Как я могу к Вам обращаться?

Р: Меня зовут Мухин Леонид Николаевич.

И: Ваша должность?

Р: Профконсультант Отдела практик и трудоустройства ТГУ.

И: Какие обязанности Вам присущи как специалисту?

Р: Должностные обязанности. Во-первых, информирование студентов о всех вакансиях, о всех мероприятиях, которые мы организуем. Организация мероприятий профориентационных, организация площадок для сотрудничества студентов будущих работодателей.

И: Существует ли взаимосвязь между обучением и работой современной студенческой молодежи? В чём проявляется данная взаимосвязь?

Р: Между обучением работы по специальности? Конечно! Самое главное на что смотрит работодатель - это hard skills, это профессиональная пригодность для выполнения требований работы. Это напрямую зависит.

И: Как часто студенты и молодые специалисты трудоустроены по специальности?

Р: Это очень сложный вопрос, потому что даже сами студенты и молодые специалисты не могут иногда определить работают они по специальности или нет. Ну если так сказать, в среднем порядка 50 процентов.

И: Есть ли зависимость между хорошей учебой и трудоустроенностью?

Р: Мне кажется, очень мала.

И: Какие факторы влияют на успешное трудоустройство выпускников?

Р: 70% работающих людей, работающих, у которых спрашивают: «Где Вы получили информацию о вашей будущей работе?», называли как источник родственников, знакомых и друзей. 70 % .

И: А остальные 30?

Р: Остальные 30, видимо, пользовались какими-то другими, то есть для их трудоустройства работали какие-то другие факторы. Но мне кажется, самый главный фактор, который влияет на будущее трудоустройство, это знакомство студента с будущей работой ещё на студенческой скамье. Могут этим похвастаться, например, очень многие айтишники.

И: Хорошо. Как Вы считаете, каковы основные необходимые навыки для успешного трудоустройства?

Р: Основной необходимый навык, это ещё в студенческие годы понимать, кем ты хочешь работать. Какими должностными обязанностями ты должен будешь... Какие будут твои должностные обязанности, профессиональные и личностные качества. Какие профессиональные и личностные качества тебе помогут получить эту работу, и справляться с ней успешно и ещё во время студенчества к этому готовиться.

И: А насчёт личных качеств. Это какие?

Р: На разных специальностях, на разных должностных позициях, личностные качества абсолютно разные. Как недавно сказал Герман Греф: «Работодатель ждет от сотрудника три основных качества, которые вообще не совместимы между собой в одной персоне. Первое - это креативность и инициативность. Второе - это системное мышление. Третье - это талантливое исполнение.»

И: С какими основными проблемами сталкиваются новоиспечённые специалисты при трудоустройстве?

Р: Ну, во-первых, выпускники сталкиваются с тем, что они очень часто не понимают кем они, где могут работать. Первые действия в поиске, в... Значит, в процессе поиска трудоустройства. Первое действие - это самоопределение. Понять, на какие вакансии ты можешь претендовать, в каких компаниях ты можешь занимать, какие должностные обязанности тебе по плечу.

И: На Ваш взгляд, выпускники какого отделения (очного, очно-заочного, заочного) чаще сталкиваются с проблемой трудоустройства? И каковы причины возникновения проблем трудоустройства именно этого/этих отделений?

Р: На вечерних и заочных отделениях, как правило, учатся уже работающие люди. Они идут на вечернее отделение для того, чтобы либо повысить квалификацию, либо получить какую-то новую квалификацию, помимо того, чем уже обладают. А выпускники очного отделения, как правило, еще не имеют стажа работы, ещё не сталкивались с работой. Наверное, всё-таки они испытывают самые большие трудности. Среди них, наверное, больше процент тех, кто испытывают трудности. Вот так скажем.

И: А какова причина возникновения проблемы?

Р: Потому что у них ещё нет житейского, профессионального опыта, опыта работы. Вообще опыта общения с работодателем. Поэтому им трудно ориентироваться. Труднее ориентироваться, скажем так.

И: Есть ли разница в трудоустройстве выпускников?

Р: Ну физико-математические. Выпускникам физмата, им сейчас устраиваться очень легко. Они везде нужны. Надо только выбирать то, что хочешь, ориентироваться в рынке труда. Я думаю, что естественные выпускники, выпускники естественно-научных направлений подготовки тоже не испытывают больших трудностей в поиске работы, как правило. Если не включается какие-то дополнительные факторы, то тоже можно найти работу достаточно без проблем. Вот гуманитариям сложнее. Очень часто специальности гуманитарии заточены под определенные места работы. Например, те же социальные работники, где не всегда есть вакансии, где есть вакансии они с не высокой зарплатой. Поэтому приходится выбирать смежные специальности, может чему-то доучиваться и работать по специальности, но чуть в стороне.

И: Влияет ли прохождение учебно-производственных практик в соответствии с квалификацией и предполагаемым местом работы на трудоустройство?

Р: Ну конечно. Вот в учебно-производственной практике это один из способов для студентов очных отделение, один из способов получить какой-то опыт работы, какой-то житейский, может быть, опыт, какой-то опыт ведения производства, может быть, своей будущей специальности. Поэтому, конечно. знакомство с производством влияет на будущий выбор и собственно будущее трудоустройство.

И: Как часто бывшие студенты остаются работать на местах прохождения практик?

Р: Дело в том, что не все предприятия, которые приглашают студентов на практику могут им предложить трудоустройство. И не только даже не все, а большинство предприятий не может предложить трудоустройство, принимая студентов на практику. Поэтому, если как-то...

И: Как часто студенты остаются работать?

Р: Как часто... Вот эта частота зависит не от студента и не от предприятия, а от рынка труда, от конъюнктуры на рынке. Ну скажем так, в процентах, наверное, навскидку в 20.

И: Есть ли взаимосвязь между отсутствием стажа и трудоустройством? В чём проявляется?

Р: Я думаю, если существует стаж, то трудоустройство легче, если существует опыт работы, опыт... Какой-то житейский опыт, опыт с каких-то действий на рынке труда, то это уже на трудоустройстве сказывается. Трудоустройство менее затратно, скажем так.

И: Следующий вопрос такой интересный. Влияет ли служба в армии на трудоустройство?

Р: Влияет. После армии. Смотря какие должности, смотря какие вакансии, смотря какие люди. В общем, наверное, всё-таки влияет, потому что молодой человек приобретает какую-то уверенность, какие-то личностные дополнительные качества, какой-то жизненный опыт, то, что помогает ему общаться с работодателем и получить желаемую вакансию. Я думаю, что влияет.

И: Как часто выпускники сталкиваются с проблемой безработицы? Что влияет на это?

Р: Ну, любой человек не имеющий работы, сталкивается с проблемой безработицы. Значит. Я немножко не понимаю вопрос, но это не проблема, это задача. Любая задача решается.

И: Каковы причины не трудоустройства выпускников?

Р: По большому счёту все выпускники, подавляющее большинство, рано или поздно работу находят. Причина может быть в каких-то... Даже не причина, а трудности в поиске работы. это может быть конъюнктура на рынке труда у данных специалистов, маленькие зарплаты на должностях по специальности. Вот. Например, может человек выполнять эту работу, но этих денег ему просто не хватит на жизнь. Ну, какие еще могут быть? Маленький практический опыт. Требования работодателей очень разные и, скажем, причины по которым они берут на работу молодых специалистов тоже очень разные, поэтому тут как-то вот, не знаю... Этих причин очень много. Ну как правило, это

отсутствие практического опыта, отсутствие просто понимания, кто нужен на этой данной должности. Иногда это большие амбиции, то есть молодой специалист считает, что зарплату должны платить гораздо больше, чем предлагают, поэтому не хочет трудоустраиваться.

И: Что влечёт за собой проблема трудоустройства бывшей студенческой молодёжи в целом?

Р: Я вопрос не понимаю. В каждом вопросе должна быть половина ответов!

И: Влияние на экономику, обновление кадров.

Р: Нет. Ну, так нельзя сказать, что влечет за собой проблема не трудоустроенности. Какие проблемы могут быть с теми людьми, которые не работают? Отучились и не работают. Пока они не вышли на улицу проблем нет, с демонстрацией и с оружием. Не понимаю вопрос. объясни мне, что Вы хотели услышать.

И: Имеется в виду, что кадры должны обновляться на производстве.

Р: Необязательно. Зачем их обновлять, когда опытные люди работают? Что их увольнять и брать и кого попало?

И: Почему кого попало?

Р: Без профессионального опыта. Естественная ротация, естественно существует у предприятия, начисто исходя из целесообразности.

И: Ну так опыта тоже можно набраться. Выпускается всё-таки специалист.

Р: Молодой и неопытный.

И: Скажите, как часто бывшие студенты обращаются к вам за помощью в поиске работы?

Р: Да-а-а-а почти каждый день приходят люди. Студенты или выпускники на консультации.

И: В каком количестве?

Р: Ну, скажем так, 3-4 человека в неделю.

И: Любой желающий имеет такую возможность или же есть какие-либо ограничения?

Р: Любой. Любой студент, выпускник ТГУ. Никого не выгоняем.

И: Как осуществляется помощь выпускникам вузов?

Р: осуществляется помощь очень многими способами. Если то, что Вы имеет в виду, что они обращаются за помощью? Вот эта помощь в виде индивидуальных консультаций. Помощь в составлении и корректировании резюме, рассказ про источники, где можно поискать работу. Сразу же мы вместе находим какие-то варианты. И, как правило, отсюда человек с индивидуальной консультацией выходит уже с какими-то вариантами трудоустройства.

И: А есть ли групповые консультации?

Р: Мы ведём кампусный курс в школе активного трудоустройства. Вот там работа ведётся с группами. Ну да, иногда приходят группы студентов с просьбой помочь им найти место практики, помочь найти. Ну, трудоустройство нет. По –моему, компаниями трудоустраиваться не ходят. Извините.

телефонный звонок

Р: Так. Извини, Ксюш.

И: Ничего страшного.

Р: Значит смотри, давай. Включай. Сначала объясню вот в чём заключается вообще наша работа: функционал. А то...

И: А тут дальше будет.

Р: Ну, ну, ладно, давай.

И: Ну, если хотите.

Р: Давай попробуем по твоему плану. Просто, когда план и вопросы, составляют люди, которые не знают специфики работы, оказывается много за кадром.

зашла студентка

Р: Ладно, давай. На чём мы остановились?

И: На групповых консультациях. Ещё хотела спросить, есть ли какой-то другой формат помимо встреч? Например, онлайн консультации.

Р: Нет. Онлайн консультаций нету. И даже... Когда по электронке меня спрашивают, есть ли вакансии. Я стараюсь не общаться, потому что поиск работы. Это как поиск жениха. По телефону это не делается. Вот. А когда человек приходит, я ему показываю,

рассказываю, где, что как искать. Становится всё понятно. По телефону можно... Т.е. по электронной почте можно обмениваться десятками писем и так ничего не получится.

И: А существуют ли в рамках организации какие-то проекты, мероприятия, связанные с содействием трудоустройства выпускников?

Р: Да постоянно мы проводим какие-то мероприятия. В этом-то и заключается наша работа. Чтобы организовать как можно больше площадок, где встретятся и в живую, и онлайн выпускники, студенты и работодатели.

И: А могли бы Вы рассказать про площадки подробнее?

Р: Значит. Самое главное, самая первая площадка – это, конечно, наш сайт в интернете. Где описаны все условия для работодателей, каким образом попасть, каким образом через нас попасть к студентам. Там есть раздел практик, где документы по практике у нас все выложены. Там есть раздел пособия по трудоустройству, где достаточно много материалов, которые можно посмотреть. Ну, сайт он такой, немножко статичный, конечно, а вот более такая динамичная живая площадка, это группа наша в контакте. Где каждый день выкладываются вакансии, анонсы каких-то мероприятий, какие-то еще дополнительные, может быть, материалы, предложения работодателей, предложения практик, предложения каких-то групп. Там, например, фьюче тудей или ченьджеллиндж, которые своеобразные такие площадки, тоже встречи работодателей со студентами. Вот. В группе «Вконтакте» каждый день у нас больше тысячи посещений вот этих наших объявлений. Ну, конечно это самое главное. Это что касается онлайн. Мы организуем презентации компаний. Когда к нам компания обращается, просят встретиться со студентами. Мы организуем такие презентации компаний студенческой среде. Мы организуем экскурсии студентов на предприятия. Мы организуем ярмарки вакансий, как правило, они проходят два раза в год. Вот нынче это ярмарка вакансий 30 марта была совмещена с большой презентацией. С презентацией, не знаю как сказать, компания... забыл, как называется. Они делают портал, большой интернет портал по типу хэд хантера только для студентов и молодых специалистов до 35-ти, по-моему, лет. И именно ориентируются на проекты компаний, которые направлены на трудоустройство именно молодых специалистов. Вот. Вот их большое мероприятие было совмещено с нашей ярмаркой вакансий. Было больше 20-ти работодателей разных направлений подготовки. Причём вот таких экзотических, как например Кока-кола – Новосибирский филиал. До наших здесь компаний, которые принимают юристов, экономистов на практику и на работу. Вот. Это ярмарка вакансий.

И: А на этой ярмарке как студенты, так и бывшие студенты могут присутствовать?

Р: Ну, конечно. Мы никого не ограничиваем. Ограничений нету. Приходят кто хотят. Ну было порядка 600 человек, наверное, в общей сложности 30 марта.

И: Это в один день всё?

Р: В один день всё. Так. Из мероприятий что ещё... Ну, конечно, мы рекомендуем, очень рекомендуем через нашу группу «Вконтакте», через сайт, рекомендуем посещать ярмарки вакансий в других вузах. Например, в этом году, да и не в этом году, а два раза в год а политехническом устраивают ярмарки вакансий. Приезжает более 80 компаний со всей страны. Конечно, в основном там технари, геологи, электрики, атомщики и так далее. Ну, для некоторых наших специальностей это подходит. Вот. Мы приглашаем наших студентов и выпускников на ярмарки вакансий, которые проводят центры занятости населения. В Факеле, как правило проводят. Тоже там работодатели не те, которые приходят к нам, есть и другие возможности. Совместно с центром занятости населения мы открыли, они, точнее с нашей помощью открыли такую форму работы как биржа труда для студентов. Вот. На самом деле они не работают со студентами, они работают только с безработными должны работать, регистрировать. Но вот пошли нам на встречу и устроили такую форму работы. Причем они специально подбирают работодателей, которые предлагают вакансии на подработку студентов.

И: Т.е. не только бывшим выпускникам? И Совмещение?

Р: Не только выпускникам, но и студентам такая временная подработка. Вот вчера приходила девушка с одного из технических факультетов, просила на несколько месяцев найти ей подработку, чтобы, значит, ну, на время, на время дипломирования. Потом, говорит, у меня будет уже работа, а сейчас надо как-то несколько месяцев поработать.

И: Чтобы набраться опыта?

Р: Да. Ну, там не обязательно опыта, там как правило, на такие... Для таких случаев предлагают работу такую, какую-то простую.

И: Ну, да.

Р: Но, тем не менее, тем не менее, это услуга достаточно востребована.

И: А вот Вы можете сказать, сколько было всего проведено проектов, мероприятий?

Р: Ну, в год мы проводим порядка 50-ти таких мероприятий.

И: А вот именно в настоящее время, сейчас есть какое-то мероприятие или проект?

Р: Ну, вот значит, кроме того, что... Кроме перечисленных...

И: Именно на данный момент:

Р: Ну, сейчас время не очень подходящее, уже начало мая. Как правило мы в мае стараемся не проводить мероприятия уже. Потому что близко сессия, близко зачётная неделя, близко дипломирование. Значит недавно, вот 29 апреля было. Сейчас, извините.

телефонный звонок

Р: Значит, 29 апреля было большое мероприятие профессионально-агитационное, оно называлось. Мероприятие, когда студентов приглашали на службу в органы внутренних дел. Здесь была ярмарка оружия. Приехали все руководители МВД по Томской области, начальники отделов выступали перед студенческой аудиторией. Было порядка 250-ти студентов, в зале сидели. Был сводный хор. Они рассказывали... много чего рассказывали про себя. И не только про работу, но и про возможности отдыха, возможности гос. служащих. Вот

И: Интересно.

Р: Сейчас мы готовим после праздников, может быть, предложение центра службы по контракту. Тоже, наверное, в мае мы будем организовывать. Тоже будут ребята, которые будут агитировать студентов на службу по контракту. Причём сейчас службу по контракту можно проходить по своей гражданской специальности. По той специальности, которую люди заканчивают в университете.

И: И РФФ. *смеётся*

Р: И РФФ. РФФ там другие есть возможности. Там идёт подготовка сразу по заказу министерства обороны. Есть у нас такие группы. А тут по контракту, в принципе, можно попробовать и психологом, и, например, организацию работы с молодёжью.

И: Гуманитарии не остаются в стороне, да?

Р: Да. Было даже, по-моему, этой весной специальное объявление: приглашали в войска дальневосточного военного округа, приглашали по контракту выпускников психологов. Вот такие мероприятия бывают.

И: А в сравнении с предыдущими программами, как оцениваете на данный момент помощь?

Р: С предыдущими годами?

И: Да. Раньше, какими были мероприятия и сейчас?

Р: да в общем-то мы работаем вот в таких мероприятиях, такие мероприятия проводим уже много лет. Уже как организовались в 2002 году, так основные направления работы, они такими и остаются. Вот в последние два года добавилось чемпионатное движение ещё.

И: А поподробнее можно?

Р: Поподробнее вот к Александру Евгеньевичу про чемпионатное движение. *смеётся и указывает рукой на коллегу. Чемпионаты «Кей сын» и «Ворлд скилс». Проводятся региональные... У нас проводятся региональные чемпионаты вот во всесоюзных мероприятиях наши студенты, которые... Ну, чемпионаты организуются тоже с участием работодателя. Это как бы конкурсы кейсов. Для работодателей предлагают по разным направлениям подготовки, по разным специальностям, работодатели предлагают студентам. В этом году, по-моему, по 19-ти, если я не ошибаюсь направлениям подготовки это было. Ну, конечно, в основном технари, айти. Вот такие направления. Вот наши участники, наши победители, участвуют в общероссийских чемпионатах и там занимают призовые места.

И: Вот на Вашей памяти, какой проект, по Вашему мнению, оказался наиболее эффективным?

Р: Наиболее эффективная работа – это всё-таки индивидуальная работа с каждым. Когда...

И: Когда человек сам приходит, именно заинтересован трудоустроиться.

Р: Когда человек приходит сюда, заинтересован в этом. И одно дело когда он слушает людей, выступающих со сцены, но не всегда, скажем так, это воспринимается как адекватно для себя в процессе трудоустройства. Есть такая возможность. А когда уже студент ближе к выпуску осознаёт, что надо бы уже искать место, вот тогда эта мотивация его больше гонит, чем все мероприятия.

И: 11 По вашему мнению, скольким процентам обратившихся студентам Вы на данный момент помогли, которые трудоустроились?

Р: Ну вот я и говорю, с индивидуальной консультацией, у нас каждый уходит с каким-то вариантом. Здесь мы не можем так вот сказать, помогли, не помогли потому что всё-таки окончательное решение и за работодателем, и за человеком, который ищет работу. Тут иногда бывают очень экзотические случаи. Поэтому мы делаем вот... Мы даём варианты

трудоустройства, показываем где, как и что искать, помогаем составить резюме. А уже личную жизнь каждый выбирает сам.

И: А что вы можете сказать насчёт динамики обращения студентов в первые года и сейчас?

Р: Это больше зависит не от нашей работы, это больше зависит от рынка труда. От состояния рынка труда. В первые годы, когда мы работали, очень тяжело было с вакансиями. Последние лет десять... Да может быть лет десять, мне кажется, что гораздо труднее остаться без работы, чем найти её. Особенно технарям. Вот в начале 2000-х для технарей вообще не было вакансий, никаких, где-то года до 7-8-го, а потом вот начинается, потихоньку начинается спрос на выпускников технических и физмат специальностей и айтишников, он начинает расти. Сейчас айтишники у нас, выпускники айтишники работают уже с 3-го курса практически все.

И: А если говорить о известности организации то, она сейчас всё равно больше, чем в первые года?

Р: Какой организации? Нашей? Отдела практики?

И: Да.

Р: Ну, конечно.

И: Всё доступней...

Р: Значит, мы организовывали в 2002-м, как центр содействия трудоустройства выпускников. До 14-го года мы работали в этом формате. Потом мы объединились с... Добавился функционал практик и сейчас все студенты, которые проходят практику в сторонних организациях, они проходят через нас, оформляют документы

И: Ну, это я знаю. Это я проходила.

Р: Поэтому все-все. А у тебя включен?

И: Да.

Р: Безобразия. *смеётся* Поэтому всё про нас, в общем-то, знают.

И: Ещё у меня есть такой вопрос. Как Вы сами оцениваете помощь? Есть ли то, что хотелось бы изменить, чтобы на выходе иметь большую эффективность?

Р: Есть то, что хотелось бы изменить. На самом деле мы сейчас... Нас работает в отделе всего два человека. Это руководитель – я и проф. консультант. Очень много времени занимает именно работа с оформлением документов по практике. Собственно, по проф. ориентации мы работаем не так уж и много. Значит, что хотелось бы изменить...

зашла студентка

Р: Что хотелось бы изменить... Очень хотелось бы. Хотело бы, чтобы на каждом факультете, в каждой специальности, в каждой группе проходил бы один или два раза хотя бы карьерный семинар. Так называемый карьерный семинар. Где мы рассказываем студентам, какие возможности у них будут по трудоустройству, где трудоустроивались выпускники прошлых лет, какими ресурсами, интернет ресурсами, другими ресурсами они должны пользоваться при выборе, могут пользоваться при выборе места будущей работы. Вот этого очень не хватает. Вот эта информация, она должна быть доведена всем.

И: По сути не хватает людей, которые бы довели информацию?

Р: Дело в том, что это должно быть системно. Это должно быть на уровне учебного плана.

И: Обязательно?

Р: Обязательно. Мы проводим на некоторых специальностях. На мехмате мы каждый год проводим две пары карьерного семинара у будущих выпускников-магистрантов. Некоторые другие зовут нас. Тоже в группе провести какие семинары. У меня есть очень хороший мастер-класс, как составить резюме. Прямо мастер-класс. Прямо по пунктам, каждое слово, каждый пункт. Зачем, почему, как лучше сделать, чтобы это было эффективнее для собеседования с работодателем. Вот такую информацию. У нас, конечно, всё это в группе «Вконтакте» висит. Но когда это рассказываешь, это доходит гораздо лучше.

И: Тогда всё. Большое Вам спасибо за информацию. Очень объемно, очень подробно.

Р: Приходи еще. Мы тебе всегда рады.

Информант №2.

Время проведения интервью 28 мин. 02 сек.

И: Здравствуйте! Я студентка кафедры социальной работы Томского государственного университета, провожу исследование на тему трудоустройство выпускников вузов: субъекты содействия помощи. Основной целью исследования является выявление каналов и форм работы субъектов содействия со студентами и выпускниками высших учебных заведений. Прошу Вас ответить на предлагаемые вопросы. С Вашего позволения интервью будет записываться на аудионоситель. Вся информация конфиденциальна. Как я могу к Вам обращаться?

Р: Виталий Владимирович

И: Ваша должность?

Р: Начальник отдела практик и трудоустройства ТПУ.

И: Какие обязанности Вам присущи как специалисту?

Р: В каком смысле обязанности? Должностные что ли?

И: Да.

Р: Вопросы организации практик. Вопросы содействия трудоустройству. Ну, есть еще ряд... Ну, в комплексе это, конечно, содействие трудоустройству.

И: А существует ли взаимосвязь между обучением и работой современной студенческой молодежи? В чём проявляется данная взаимосвязь?

Р: Между обучением и...

И: И работой.

Р: немножко непонятен вопрос.

И: В чём проявляется данная взаимосвязь: где отучился, как это влияет на трудоустройство.

Р: Где отучился?

И: Человек. Да.

Р: Ну, на самом деле, наверное, влияет на трудоустройство, потому что мы чувствуем, что поскольку наш вуз достаточно известен в стране и занимает, скажем одни из первых

позиций после там московских, питерских вузов, то как бы существует потребность... запрос от работодателя именно наших выпускников.

И: Как часто студенты и молодые специалисты трудоустроены по специальности?

Р: В основном чаще трудоустроены по специальности. По крайней мере, когда они выпускаются, мы говорим о тех, кто... О тех, кто подлежит трудоустройству, скажем так. Не те, кто там продолжают образование адекватное или там уезжают к себе на родину за границу, да, а именно те, которые подлежат трудоустройству, то там большой процент трудоустройства по специальности.

И: А есть ли зависимость между хорошей учебой и трудоустроенностью?

Р: Ну, наверное, скорее всего есть. Ну, наверное, это не самое важное – хорошая учёба. Это один из факторов. Т.е. в совокупности тех качеств, которыми, наверное, компетенциями, навыками, умениями, владениями, которыми обладает выпускник. Т.е. учёба, это плюс в том чтобы получить хорошую работу, высокооплачиваемую, интересную там и т.д. Здесь большую роль играют профессиональные и как говорится, софт скилс, навыки. Т.е. как человек себя вёл в процессе учёбы, занимался своим самообразованием, развивал какие-то навыки, в частности навыки руководителя, умение учиться, умение работать в коллективе, в команде и т.д. Т.е. я имею в виду софт скилс.

И: Какие факторы влияют на успешное трудоустройство выпускников?

Р: Какие факторы?

И: Да, помимо учёбы в определённом месте.

Р: Состояние экономики. Т.е. если экономика работает или начинает работать, то по крайней мере есть запросы от работодателей на выпускников. Но единственное, что как бы выпускники есть с завышенными... Как это называют? Ожидания в плане зарплаты. В плане зарплаты. И на сегодняшний день как бы конкуренция между работодателями... Один из таких конкурентных, наверное, показателей это заработная плата. Ну и известность компании, так скажем.

И: А как Вы считаете, каковы основные необходимые навыки для успешного трудоустройства?

Р: Основные необходимые, во-первых, надо стараться быть профессионалом насколько это возможно пока учишься стать профессионалом в своей работе и всегда проявлять интерес не только то, что дается в вузе, но и правильно строить карьеру, т.е. стремиться к

тому, чтобы либо работать в какой-либо области в конкретной, либо в конкретной компании и делать какие-то шаги, развивать самого себя.

И: А если личностные какие-то?

Р: Личностные: целеустремлённость, ответственность. Наверное, ответственность я бы на первое место поставил.

И: А с какими основными проблемами сталкиваются новоиспечённые специалисты при трудоустройстве?

Р: С какими проблемами... Ну, мне, наверное, тут трудно говорить. У меня ещё опыт на этот случай. Какие проблемы могут возникать. По крайней мере может быть это вопросы вхождения в коллектив, умение там вести себя с начальством, т.е. выстраивать какие-то взаимоотношения. Мне кажется такие. Хотя это всё зависит от коллектива, специфики работы и т.д.

И: А на Ваш взгляд, выпускники какого отделения, если есть в каких-то направлениях очного, очно-заочного, заочного, чаще сталкиваются с проблемой трудоустройства?

Р: На сегодняшний момент, я бы сказал, что большой проблемы трудоустройства нет. Вопрос лично желаний трудоустроиться. Потому что по нашим данным, если, например, брать данные за прошлый год в среднем на одного выпускника приходилось две заявки. Т.е. каждый выпускник имеет...

И: Даже выбор.

Р: Ну, т.е. это в целом в среднем где-то 3,6 на одного, а где-то одна на одного. И понятно, что там, где одна там выбора особого нету.

И: Ну, да.

Р: Получается и, понятно, что здесь... Ну, тут много факторов влияющих. В том числе и определённая пассивность студентов. К сожалению, начиная обучаться не все осознают, что уже находясь в стенах вуза, они строят себе карьеру. Т.е. осознания этого нет. Как только это осознание приходит, человек начинает лучше учиться, у него возникают интересы разные, которые улучшают его карьерную возможность

И: Как Вы считаете, влияет ли прохождение учебно-производственных практик в соответствии с квалификацией и предполагаемым местом работы на трудоустройство?

Р: Мне сложно говорить сейчас. Мы хотим провести исследование по итогам этого года, т.е. сейчас по крайней мере у нас будут базы данных, которые нам позволят это сделать. Вот. Т.е. не могу сказать, что есть прямая корреляция, но наверняка она есть. Потому что и предприятия некоторые - не все, они желают сначала посмотреть на выпускника в практике производственной, преддипломной, а потом уже сразу предложить трудоустройство.

И: Как часто бывшие студенты остаются работать на местах прохождения практик?

Р: Вот я про это и не могу Вам сказать. И я не готов Вам это сказать. Т.е. у нас такой статистики нет. Единственное, могу сказать, что, если касаться договоров о прямом обучении, вот там это прописывается. Но таких не очень много.

И: Есть ли взаимосвязь между отсутствием стажа и трудоустройством?

Р: На самом деле нету, вот у нас в вузе. Потому что, когда мы получаем заявки от предприятия, они осознают, что к ним придут ребята без опыта и это не ценится, к сожалению, сегодня. Потому что ожидания очень завышенные. Потому что сначала, по-хорошему, надо получить опыт, поработать, а потом уже предъявлять более высокие требования к работодателям. Поэтому как-то так.

И: Ещё такой интересный вопрос, влияет ли служба в армии на трудоустройство?

Р: В каком смысле влияет?

И: Например, студент отучился, сходил в армию и, возвращаясь на место он идёт работать по специальности?

Р: Куда на место возвращаясь?

И: Сюда, например

Р: Мы всегда рекомендуем студентам, если это позволяет предприятие устроиться и уйти в армию. Тогда и рабочее место за ним остаётся. Вот. Если всё-таки получается, что уходит в армию просто. В любом случае, в любом случае он может к нам обратиться и с тех заявок, что у нас есть, мы можем что-нибудь предложить. В этом году у нас заявок даже больше, чем в прошлом году. Всяких самых разных и даже, по нашему мнению, не плохих.

И: Как часто выпускники сталкиваются с проблемой безработицы? Т.е. всё зависит, получается, от желания?

Р: Здесь зависит от направления деятельности, т.е. есть и место предложения. Томск перенасыщен специалистами и есть специальности, которые здесь не востребованы сильно. Поэтому нужно искать счастье где-нибудь в другом месте. Или наоборот, у нас есть инженерная школа ядерных технологий, то у них здесь трудоустройство, не у всех, у основной массы не может быть в Томске, потому что у нас нет ядерных объектов для этого, на СХК. Поэтому у них вся работа лежит в центральных районах России.

И: Понятно. Что влечёт за собой проблема трудоустройства бывшей студенческой молодёжи в целом?

Р: Бывшей студенческой молодёжи?

И: Да. Выпускников.

Р: Какая проблема выпускников?

И: Вообще если глобально смотреть.

Р: А, если они будут не трудоустроены?

И: Да.

Р: Ну, это, как сказать. Это надо, наверное, взглянуть в девяностые. Т.е., когда человек не имеет доходов, сразу возрастает преступность, какие экономические преступления в первую очередь. Снижается рождаемость. Это я так, на вскидку вам говорю, в первую очередь. Ну и всё-таки должна быть какая-то социальная удовлетворённость работой. Люди, конечно, будут... Работа будет всегда, но она будет такая: низкооплачиваемая, неквалифицированная, не по профилю. Вот я и говорю примеры девяностых, может быть.

И: А если касаясь отдела, скажите, как часто бывшие студенты обращаются за помощью в поиске работы к вам?

Р: Обращаются, но не очень часто. У нас есть сайт с горящими вакансиями, которые нам предлагают компании, предприятия и мы направляем туда. Просмотров примерно около полутора тысяч в месяц.

И: Любые желающие имеют такую возможность?

Р: Он в открытом доступе. Любые желающие. Здесь как бы два момента мы преследуем. Во-первых, к нам обращаются предприятия-партнёры, которым мы пытаемся помочь закрыть их вакансии, используя свои информационные ресурсы. И соответственно тем

ребятам, которые к нам обратились. Тут по-всякому здесь. И есть то, что у нас в общем доступе, и есть то, что в нашей базе есть, предлагается.

И: Какие формы помощи используются кроме встреч, например, и обращения на сайт?

Р: Трудоустройство?

И: Вот к вам обращаются студенты...

Р: Вообще или как?

И: К вам обращаются студенты. Встречи, консультации?

Р: Ну, у нас, к сожалению, такой функции нету: консультаций. У нас отдел... Но какие-то консультации мы даём: и по телефону, и лично. Такие общего плана. Но и у нас же проходят мероприятия. Дни карьеры там, большие. И мы никогда не ограничиваем участием только студентов. К нам приходят и бывшие выпускники, которые и работают, и желают сменить работу, и студенты других вузов приходят.

И: А существуют ли групповые консультации? Либо студенты приходят к ним в группы...

Р: Не понятно, в чем должна быть консультация.

И: Что можно обратиться в отдел информационный.

Р: У нас немножко система не так построена. Мы не закликаем студентов на себя. Вот. Мы является организующей структурой. Конечно, если к нам обращаются, мы работаем.

И: Как медиаторы?

Р: Вот. Но есть у нас ещё подразделения, которые заканчивали эти товарищи- студенты. И вот мы предлагаем туда в первую очередь обратиться, потому что есть у них ещё связи. В том числе не личные их назвать, такие партнёрские. Т.е. когда тесно работает подразделение с предприятием, они могут там позвонить, им скажут: «возьмёте-возьмёте?». Это же тоже характеристику же дадут: хорошую, либо плохую. В любом случае, здесь как бы все средства используются. Ну, т.е. если человек обращается, мы никогда не бросим. НО надо немножко различат, что мы не служба по трудоустройству, не центр занятости, мы содействуем трудоустройству, т.е. мы создаем условия, чтобы человек готовил себя к карьере, и сейчас мы это делаем достаточно активно. Я думаю, этот вопрос в процессе развиваться. Другой момент, мы даём площадки, для встречи с работодателями. Чтобы... Пытаемся вот этот фактор прохождения практики более активно включить. А, я говорю, мы сделаем обязательно анализ. Как только отчётность у

нас будет первая. Мы на начнём делать анализ о том, как у нас вот... Нам это сложно сделать, у нас не хватает ресурсов, которые у нас есть. Но попробуем. Как влияет практика на трудоустройство.

И: Могли бы Вы поподробнее рассказать о площадках, проектах, которые проходят.

Р: Площадках, проектах. Я бы не сказал, что у нас есть что-то выдающееся. Т.е. у нас есть некая система, система трудоустройства, которая вот... Она была выработана не нынешнем, скажем так, поколением работников нашего отдела, а мы сейчас эту систему попытались сохранить и потихонечку её развиваем. Первая это, конечно, подготовка к трудоустройству в плане организации различных мастер-классов на различные темы, которые бы помогали в трудоустройстве. Это написание резюме, как пройти собеседование. Вот такие вот самые... Самые простейшие и такие инструменты дать ребятам. Но спрос на них, к сожалению, не очень велик, как ни странно. Потом... Что?

И: Ярмарки вакансий.

Р: Ярмарки. Ну не ярмарки, это называется у нас дни карьеры. Там у нас проходят презентации компаний. В этом году весной было очень много компаний. Мы превысили свой рекорд на 20 компаний, чем прошлой весной, например.

И: Это сколько?

Р: Это порядка 85. Вот это на уровне городской ярмарки вакансий. И... Соответственно там задействовано студентов больше тысячи было во всех разных мероприятиях. Ну и, конечно, заключительно мероприятие - это «Ярмарка вакансий», где студенты могут подать своё резюме, задать какие-то вопросы, пройти первичное какое-то интервью. Конечно в наших условиях это сейчас сложно сделать. Но ярмарка у нас была такая очень насыщенная, много народу, много работодателей. И все два с половиной часа народ был. Народ, народ, народ. Кишил прям. Поэтому вот.

И: Как часто проводятся вот эти дни?

Р: Два раза в год.

И: Весной и?

Р: Весной и осенью. А, это то, что мы проводим. Есть ещё корпоративные дни карьеры, ярмарки вакансий, когда приходит предприятие. Это у нас есть Газпром. Организующая организация у нас здесь получается ТрансГазТомск. Мы являемся опорным вузом Газпрома. И, соответственно у них ежегодно один раз в год проходит мероприятия. Они

по-разному называются. Мы чаще всего думаем ярмарки, но они ещё что-нибудь туда подмешивают, чтобы было интересно. Вот. РосАтом. РосАтом у нас зимой приезжает... Осенью! Вот. Ну, ещё в прошлом году у нас были большие дни. Прямо пять дней подряд это дни... Дни Сургутных... Дни ПауСургутНефтегаз. Большое мероприятие. Т.е. мы здесь совместно с ними организовывали пять дней с тестированиями, с экскурсиями. Они привозили выставку свою. Со встречами с представителями различных подразделений, дочерних компаний.

И: А посещают много людей?

Р: Да много было народу. Ярмарку они проводили большую. В общем-то они остались довольны. Подарки большие там давали, хорошие.

И: А можете так сказать, сколько примерно таких проектов, мероприятий проходит, например, за год.

Р: Есть большие, есть маленькие.

И: Все.

Р: Все. Ну, много, на самом деле. Я даже не готов Вам назвать цифру, под сотню. А за год. За год, наверное, ну, под сотню, назовём примерно цифра. Потому что есть тонкости везде. Сейчас большой интерес проявляет УМВД к выпускникам технических вузов.

И: Скажите, а в настоящее время, в данный момент, сейчас какие проводятся проекты.

Р: В данный момент сейчас единственный проект это вот идёт у нас процедура распределения. Т.е. мы фиксируем намерения выпускников по своему трудоустройству как результат. Т.е. мы им даём эти заявки, которые у нас есть, они знакомятся с ними. Это всё заранее происходит. Ну, и дальше они, собственно говоря, выбирают своё дальнейшее... Это процесс как бы фиксируется.

И: А вообще в сравнении с предыдущими какими-то проектами и программами, как Вы оцениваете свою помощь бывшим студентам? Эффективность её на данный момент.

Р: Эффективность. На самом деле её сложно оценить, мы пытаемся оценить её какими-то количественными показателями. Ну, один из показателей – это востребованность выпускников. А про востребованность я Вам в самом начале сказал, что в прошлом году была в два раза... Ну, 200 процентов этой востребованности. Поэтому в этом году, наверное, больше будет.

И: Хорошо.

Р: Ну, понятно, что мы стараемся предусмотреть и трудоустройство иностранных граждан где это возможно, на сколько нам позволяет это возможность.

И: А вот какой проект по вашему мнению оказался наиболее эффективным, даже в том же количестве?

Р: Наиболее эффективный?

И: Да.

Р: Я бы даже не сказал, что они наиболее эффективные. Они по-своему...Т.е. эффективность каждого своя специфическая, т.е. когда заходит предприятие специально в вуз, там на один день с презентацией или с чем-то ещё, да? А другое дело, когда предприятие там, скажем, заходит на короткий промежуток на дни карьеры, а потом и на ярмарку вакансий. Одно дело ярмарка вакансий, другое дело презентация, которая там длится там максимум минут 30, например. Это другой формат совершенно. И всё зависит от того, какие задачи ставить.

И: По вашему мнению, скольким процентам обратившихся студентам Вы на данный момент помогли в поиске работы при трудоустройстве?

Р: Ну, по прошлому году я Вам скажу, что у нас процент трудоустройства... Не процент трудоустройства, а процент ребят, которые заняты – 93%. Ну, что сюда входит, это входят те, которые продолжили обучение, т.е. мы их тоже считаем, что ни заняты.

И: Магистратура, да?

Р: Аспирантура. Да. И соответственно те, кто пошли работать. Ну, т.е. по-разному можно оценивать проценты. И есть проценты, если мы убираем тех, кто пошёл учиться, оставляем тех, кто работает, то там будет другой процент, он будет пониже.

И: 93 это тоже очень много.

Р: Ну здесь... Я говорю ещё раз, здесь системная работа, комплексная работа. И сейчас мы, помимо того, чтобы количественным каким-то характеристиками работать, еще и над качественными пытаемся работать. Чтобы у нас... Мы же формально эти все вещи делаем, т.е. уходить от этого нужно, чтобы всё было реально. Сложно, но этот процесс идёт.

И: Скажите, а как развивается динамика трудоустройства выпускников с вашей помощью в первые года существования организации и сейчас?

Р: Ну, мне трудно говорить, потому что здесь была другая команда и этот центр существовал давно. Это центр содействия трудоустройства, а сейчас мы называемся... Мы другая структура. Она вообще была такая комплексная структура – Институт стратегического партнёрства, который включал в себя все варианты взаимодействия с партнёрами. Все варианты. Т.е. и платные образовательные услуги и всё-всё. В результате реорганизации получилось вот что мы тогда была самостоятельная структура, а теперь мы подчиняемся... Вот отдел, у нас есть своя сфера практики трудоустройства и соответственно... Ну, к сожалению или к счастью, практика не получается у нас маленькой... маленькой частью нашего процесса, процессов, которыми мы занимаемся. Она достаточно большая - 50% процентов, хотя все функции нашего отдела должны были находится в области содействия трудоустройства.

И: Т.е. насчет динамики обращения студентов в первые года и сейчас сложно ответить?

Р: ну, я не могу ответить, потому что у меня нет таких данных. Ну Вы имеете в виду к нам обращались?

И: Да.

Р: Ну, я ещё раз говорю, у нас система построена так, что они в первую очередь должны обращаться в подразделение. Если уже там не помогают тогда, конечно, мы подключаемся. НО бывают те, которые сразу напрямую, но мы не ставим себе цели индивидуально. Ещё раз говорю, мы содействуем.

И: Всё комплексно.

Р: Да. Нам заочники звонят, которые потеряли работу. И в принципе люди которые там где-то потеряли работу. Пытаемся чем-то помочь.

И: Ещё у меня есть такой вопрос. А как Вы сами оцениваете свою работу, свою помощь? Хотелось бы что-то изменить на данный момент?

Р: Ну, конечно хотелось бы. Цифровизация нужна. Т.е. хотелось бы получить инструменты, которые бы, во-первых, могли бы максимально сократить рутинную работу. Там по набиванию, вбиванию и так далее. А второе, которое бы позволили какое-то... проще получать быстрые какие-то аналитические результаты. Ну, и мониторинг. Мониторинг трудоустройства проводить. Пока мы ориентируемся только на министерский мониторинг, но вот в том году его не было.

И: Т.е. такая бумажная работа она отнимает очень много времени?

Р: Она вся бумажная, к сожалению. И это связано и с нормативными документами, которые существуют министерского.

И: У меня всё! Спасибо большое!

Р: Пожалуйста.

И: Информативно, интересно.

Информант №3.

Время проведения интервью 1 ч. 13 мин. 15 сек.

И: Здравствуйте! Я студентка кафедры социальной работы Томского государственного университета, провожу исследование на тему трудоустройство выпускников вузов: субъекты содействия помощи. Основной целью исследования является выявление каналов и форм работы субъектов содействия со студентами и выпускниками высших учебных заведений. Прошу Вас ответить на предлагаемые вопросы. С Вашего позволения интервью будет записываться на аудионоситель. Вся информация конфиденциальна. Как я могу к Вам обращаться?

Р: Дмитрий

И: Ваша должность?

Р: Директор центра содействия трудоустройства выпускников ТУСУР.

И: Какие обязанности Вам присущи как специалисту?

Р: Лично мне как специалисту, т.е. руководство центром содействия трудоустройства выпускников и выполнение должностных обязанностей, согласно инструкции.

И: Существует ли взаимосвязь между обучением и работой современной студенческой молодежи?

Р: Конечно. Безусловно. Более я бы сказал, обучение не только в вузе, но и обучение в школе. К сожалению, на сегодняшний день вот эти моменты разделены. Т.е. считается, что проф. ориентация в школе это одно, проф. ориентация в вузе это другое, трудоустройство это третье. На самом деле это ряд взаимосвязанных вещей и проф. ориентация вообще, скажем так, и в вузе, и в школе, это всё должно быть... Т.е. итогом, скажем так, проф. ориентационной грамотно и правильно спланированной и проведённой проф. ориентационной работе начиная со школьной скамьи ещё, да. Потому что всё-таки, ну, наверное, детский сад, наверное, рановато... Но вот школа уже да. Т.е. итогом как раз является именно процесс трудоустройства.

И: Как часто студенты и молодые специалисты трудоустроены по специальности?

Р: На самом деле вопрос достаточно, скажем так, как бы это так выразится, не совсем... Т.е. на него ВБ не получите прямой ответ почему, потому что всё зависит опять таки от частных случаев. Всё зависит от вуза, да... В каждом вузе есть своя специфика.

И: А если говорить про данный вуз?

Р: Вот. Потом, когда мы говорим «по специальности» это тоже так вот, ну, понимаете. Ну как по специальности? Допустим у нас, скажем так, существует несколько основных направлений, да вот. Включая, допустим айти. Как мы можем говорить, трудоустроен человек по специальности или не по специальности, по каким параметрам? Т.е. по функционалу, по профессиональным своим обязанностям, которые выполняет на начальном этапе или же всё-таки разграничивать это по месту трудоустройства. Если по месту трудоустройства, то это совсем будет некорректно. Почему, потому что есть направления ну, которые, они необходимы и востребованы во всех областях, да. Те же самые айти, сейчас без этого никуда не уйти. И это не секрет, допустим, что только в Томской области рынок айти, да, сейчас по потребности в специалистах порядка 2,5 тысяч ежегодно.

И: Много.

Р: Да. Это в общем. Это и компании, которые занимаются, занимаются именно, вот, разработкой в области айти. Это и компании из других отраслей, сферы услуг, это и банковская сфера. То есть у нас запросы отовсюду идут. И Страховые компании, крупные. И даже мегарегулятор - Центральный банк, как бы... И финансовый сектор, и нефтянка, всё-всё-всё. Везде нужны айтишники. Не говоря уже о то, что запросы Ну чуть ли уже не в детский садик ИС специалист. Поэтому сказать о том, что, то есть.... Ну, как, ну, да, есть, скажем так направление, допустим, если говорить о радиоэлектронике, что, ну, здесь как бы деваться некуда. Естественно, если человек работает в обувном магазине, да, значит там менеджером, значит, он не по специальности. Но вот в силу того, что мы всё-таки вуз технический, а потребность в высококвалифицированных кадрах в области инженерии, техники, да. Она чрезвычайно высоко на сегодняшний день, и мы это ощущаем потому что, ну, если допустим, 4, даже 3 года назад представители компании с европейской части Москвы, с Санкт-Петербурга, могли, скажем так, особо не рассматривает наши регион, да, как, скажем так, кузницу кадров, да, то сейчас это просто, они повально приезжают крупнейшими делегациями просто не выходят отсюда. Почему, потому что, во-первых, ну это и уникальность самого Томска и Томской области и, вот, экономика Томской области, она основывается в основном на как раз на подготовке кадров. Т.е. позиционируемся, и администрация везде позиционирует Томскую область именно как кузницу кадров. Вот, когда проходят здесь по всем вузам, конечно же, они говорят о том, что да, это вот очень серьёзный, т.е. мощный источник. Поэтому востребованность, конечно, да, здесь высока.

И: Как Вы считаете, есть ли зависимость между хорошей учебной и трудоустраиваемостью?

Р: Знаете, здесь, наверное, всё-таки здесь зависимость не между хорошей учёбой и трудоустройством, а между мотивацией и учёбой. Если человек, скажем так, чётко мотивирован и имеет планы, мы говорим о молодых людях: юношах и девушках, имеет планы хотя бы на ближайшие там 3-4-5 лет, как в советские времена было на пятилетку, тогда ни проблем ни с обучением, ни проблем с трудоустройством быть в принципе не может. Если мотивация отсутствует, а я говорю о четкой мотивации, да. Т.е. человек приходит в вуз. «Я пришёл обучаться сюда потому что мне это интересно, мне это нравится, я хочу приносить пользу обществу». Вот это вот должно быть мотивацией, а не то, что я вообще пришёл сюда.... Я не знаю, почему я пришёл. Мне папа, мама сказали, друзья посоветовали, подруга сюда поступила, ну и я заодно тут до кучи. Как это часто бывает. Потому что я вот проработал, ну, достаточное время: это порядка 10 лет ещё и в приёмной комиссии, работал ещё в ТПУ. Поэтому я вот, допустим, для себя чётко вижу связь очень серьёзную, потому что знаете, сколько картин посмотрел, когда папа приходит с сыном или с дочкой. И вот пока папа и ребёнок вот так рассматривают по сторонам всё во круг, мама кругами нарезает этажи в приёмных комиссиях, подбегает и говорит: «Я договорилась, пойдёмте». Сейчас, извините, прошу прощения.

телефонный звонок

Вот. А значит, вот чёткая мотивация. Т.е. вот, понимаете, когда человек выбирает будущую профессию. Т.е. чётко должен понять, зачем это делает. Я всегда говорю: «Ребята, когда вы выбираете себе профессию, вы выбирать должны как жену. Знаете, не просто потому что «да ладно, там друг посоветовал, вроде симпатичная» ну, всё, хорошо. Вам с этой профессией жить. Поэтому, знаете, когда... очень печально, когда люди начинают потом: «у меня два образования, три образования...». За редким исключением, т.е. да, я понимаю, что человек уже как бы пошёл работать по профессии, вот. Какое-то время он там проработал, затем он профессионально вырос, значит, перешёл на другие должности, да. Вот, ему необходимы другие компетенции и естественно он идёт и продолжает обучение. Если человек, извините, поступает, потом понимает, что не туда. А сколько у нас поступает на истфак ТГУ, да и становятся потом бухгалтерами, да. Т.е. ведь это не проблема, что там низкий уровень образования, нет, шикарное образование. Проблема как раз в отсутствии понимания зачем это надо. Т.е. вот это вот ещё пережиток советского прошлого, когда человек имеющий высшее образование, считался некой такой элитной прослойкой общества, поэтому мамы, папы тут куда никуда не денешься, а, во-первых, автоматный спонсор, во-вторых, основной агент влияния. И они говорят о том,

что вот: «ты должен получить высшее образование», а зачем, ребёнок не понимает этого. Для чего он должен это получать.

И: Хотя бы диплом. А зачем диплом?

Р: А зачем диплом нужен? Совершенно верно. Всегда человек должен понимать, зачем он это делает. В итоге, если человек не понимает, для чего он это делает и зачем, он это делает... Ну, либо он вообще это не делает, либо, что ещё хуже он это делает из-под палки. Вот вам диплом, нате! Вы просили, нате! Всё. А я вообще сам пойду и фотографом стану.

И: Мой случай.

смех

Р: Т.е, видите, на самом деле мотивация, да, и чёткое понимание того, это залог того, чем... Это залог успешного трудоустройства. И вот, когда говорят «работать по профессии», ну работать по профессии т.е. на самом деле можете провести исследование, опрос. И вот эти вот цифры, когда человек чётко мотивирован поступлением и он поступает именно потому, что он поступает сюда, да. И успешным трудоустройством – очень сильно коррелирует цифры, понимаете? Т.е. здесь как бы... Поэтому это вот не сегодня, не вчера, это 10 лет назад должно происходить.

И: А Какие факторы, помимо мотивации влияют на успешное трудоустройство выпускников? Личностные какие?

Р: Здесь можно будет... Понимаете, вот как вот успешно, т.е. если человек замотивирован, он обязательно будет трудоустроен. Он обязательно будет востребован. Потому что... Вы подойдите вот со стороны работодателя. Вот представляете, к Вам в компанию приходит человек, для которого работа – это не работа, как я всегда говорю. Т.е. это человек не который сидит, пришёл в 8:30 и считает секундные стрелки, сколько тикает до обеда и после обеда до конца рабочего дня, а это человек, которому в 11 ночи охрана долбится и говорит: «слышь, ты вообще совесть имей, мы тут спать хотим, а ты всё еще работаешь». Т.е. вот это случай. Когда ваша работа и ваше хобби – это одно и то же. Понимаете? Вот поставьте себя на место работодателя.

И: Когда горят глаза...

Р: Когда, да! Когда у Вашего сотрудника глаза горят. А мне, к счастью, удалось поработать в таком коллективе, т.е. К сожалению, это было не много, это был всего год. НО коллектив, когда подобрался такой, что глаза горели у всех, и всем было интересно.

Никто вообще на часы не смотрел. Т.е. честно я Вам скажу, результаты были работы, там КПД был далеко за 200%, хотя математики и физики говорят о том, что не может быть и 100. Т.е. реализовывались действительно серьёзные проекты, это всегда вот так. Вот скажем так, это основное и...ну, а дальше уже т.е. успешно-не успешно говорить о том, как оценивать по уровню заработной плат? Безусловно, конечно, ещё очень сильно влияет наличие личностных качеств личностных компетенций. Вот мы сейчас разработали ту программу, значит, и средства тоже у нас заложены. ТО, что на приобретение специализированного оборудования, программного обеспечения для оценки серьёзной психолого-профессиональной оценки личностных компетенций. Вот. И программа развития этих компетенций. Это безусловно так. Почему? Потому что это... В Европе это вообще, скажем так, это норма вещей. Т.е. без этого, скажем, так, без учёта личностных компетенций трудоустройство человека куда-то – это просто дурной тон. Вот. У нас - в европейской части на это уже обращают внимание и это уже, скажем так, за дополнительные исследования в этой области за оценку личностных компетенций соискатели готовы уже платить многие компании, вот. Т.е. и вот это вот, это очень важно. Почему? Потому что здесь ведь не только найти, скажем так, работу, но найти работу в той компании, да. А в любой компании, организации, есть корпоративный дух, да, дух компании. И вот на сколько Вы будете соответствовать духу этой компании, насколько ваши ожидания и ожидания в компании будут коррелировать между собой - это очень важно на самом деле. Потому что, ну, извините, если Вам просто по духу Вы не можете, т.е. вы себя не комфортно ощущаете в этом коллективе, да. Как это вот старый термин такой, значит, типа, коллектив-гадюшник.

И: Женский...

Р: Ну вот. По отдельности-то вы все хорошие, а вот коллектив-то мы очень, говорят, да. Это не обязательно женский коллектив, там, дружим сегодня против кого-то конкретного, нет. Здесь речь идет именно вообще о духе. На сколько это.... Понимаете, кто-то говорит: «Газпром-Газпром», хотя сейчас такого ажиотажа уже нет. Вот. Ног не каждый может работать в Газпроме просто потому что не комфортно он будет себя ощущать в этой среде. Вот. Кому-то интересно, да. А кому-то это вот... А это всё личностные компетенции. Но опять-таки мы делаем программу, которую мы разработали, мы не ставим целью прокачать просто по полной все компетенции. Нет. Определить личностные качества, которые характерны вам, т.е. индивидуальные. И их только ещё больше усилить. На надо, скажем так, те качества, которые вам не присущи, не надо их тянуть из всех жил. Зачем? Потому что это будет через силу. А то, что через силу, не пойдет. Понимаете, а вот

то, что, скажем так, присуще вам, то, что вам, можно так сказать, в кавычках «по душе». Да, вы себя... Т.е. создать такую среду, да, и развить её, для Вас это будет как, что называется «рыба в воде».

И: Да...

Р: Т.е. Вы в своей среде. И вот это прокачать. И потом Вы себя уже сможете на рынке труда предлагать и, скажем так, и в прямом смысле продавать, да. Указывая именно вот это. Но к сожалению, на сегодняшний день большая часть в сточке «личные качества» пишут всякую ерунду. Вот. Либо это гугл в помощь, либо вообще бурная фантазия. И ничего с реальность иногда не имеющего. И многие работодатели на это уже и не обращают внимания. Т.е. как-то она себя дискредитировала эта строчка. Ну вот у нас система разработана «Генератор резюме». Т.е. у нас студенты наши могут воспользоваться через личный кабинет вот этим генератором и там. В том числе, есть психолого-профессиональное тестирование – экспресс тестирование, где вот эти личностные компетенции определяют не студенты, а специально разработанная тест-программа.

И: Интересно.

Р: И сам генератор резюме... Я могу Вам его показать. Как раз сформулирован так, чтобы, значит, студент сам мог... Т.е. мы это всё разрабатывали совместно с профессионалами в области консалтинга.

показывает

Р: Вот видите у нас заходит, авторизованный вход, и всё, пожалуйста, вот они все крыжички. Т.е. часть информации заполнено уже. Видите, всплывающие подсказки. Вот есть. Раз, резюме. Рекомендуются профессиональную студийную фотографию. Есть подсказка – методическое указание, где описано, что нужно сделать. Это типа, а не почистить ли Вам свои профили в социальных сетях? Потому что не очень хорошо, если Вы собираетесь устроиться в какую-то серьёзную компанию, а у Вас есть фотографии, где Вы, пардон, в нижнем белье сфотографированы или татуировки закрытых местах тела демонстрируете. Т.е. может, скажем так, быть существенным для Вас моментом. И вот это вот всё в итоге, пожалуйста, у вас... Видите, тут пять вариантов резюме. Один из них Вы можете редактировать, а эти – они не редактируются и, пожалуйста, с фотографией, со всем. Обязательно указывается, вот что личностные компетенции были получены в результате профессионального тестирования.

И: Получается, сочинить не получится.

Р: Нет, Вы может, конечно, вот изменить исправить, но, а сочинять зачем? Понимаете, это скажем так, это помощь...

И: Для человека же.

Р: Да, т.е. Вы-конфетка, а это обёртка, какая бы не была вкусная конфетка, но если обёртка, извините, не очень, да, и грубо говоря. Если шоколадную конфету обернуть в туалетную бумагу, её никто не купит. Понимаете? А здесь, скажем так, с учётом именно вот профессиональных... С учётом профессионального мнения и опыта создано, то здесь минимум необходимый и достаточный минимум, чтобы Ваше резюме, скажем так, а это первая ступень, первый этап, ну, как минимум. Чтобы на него обратили внимание. И повысить свои шансы пройти в следующий этап, в следующий тур, отбор – это собеседование.

И: Как Вы считаете, какие основные необходимые навыки, так в кавычках, чтобы для успешно трудоустроится? Многозадачность, например, пунктуальность...

Р: Опять-таки здесь Вы никогда не получите прямого ответа, Вы никогда не получите перечислений. Всё индивидуально и всё зависит от того, на какую позицию претендует соискатель, понимаете? Т.е. есть позиции, ну, грубо говоря, давайте возьмём «разработчик ПО». Не секрет, что, скажем так, назовём его так «кодо постер», вот. Его ни в коем случае никогда нельзя показывать заказчику, просто потому-то разговор будет глухого со слепым или глухонемого, значит, со слепым, значит никто ничего не поймет и люди будут себя чувствовать, скажем так не в своей тарелке. Поэтому. Опять-таки всё зависит от позиции... той позиции на которую претендует соискатель. Где-то нужны лидерские качества, да. А у нас все хотят быть руководителями: «Я начальником буду!». А извините, на сколько развиты Ваши личностные компетенции в области лидерства. На сколько Вы готовы принимать... Для кого-то принять решение – это сродни просто расстрелу. Т.е. кто-то с лёгкостью принимает решение и может, скажем так...

И: Берёт ответственность.

Р: Да, взять ответственность, а кто-то боится этого сделать. «Да, не-не-не, ребята, вы как-то без сами меня порешайте». Такое часто бывает, но начальником я быть, как говорится, хочу. Нет. Поэтому просто вот такого набора... Понимаете, здесь не будет никогда шаблона, это вот, как наш окружающий мир, он должен быть разноцветен. Никогда не

должно быть какого-то одного... Природа, она не терпит однообразия, должно быть разнообразие во всём.

И: Энтропия.

Р: Совершенно верно, да.

И: С какими основными проблемами сталкиваются новоиспечённые специалисты при трудоустройстве?

Р: Новоиспечённые специалисты... Первое, ну, скажем так, это, наверное следствие – отсутствие мотивации. Мотивации к обучению, мотивации к последующему трудоустройству. Мы в этом плане, скажем так, работу уже ведем. Уже второй год. Мы разработали комплекс занятий и проводим занятия. Проф. ориентационное занятие наш центр проводит. Порядка пятидесяти лекций мы ведём в весеннем семестре и в осеннем.

И: Они обязательные, да?

Р: Они не обязательны, т.е. мы не можем их заставить, но мы всё-таки просим, чтобы как можно больше ребят... И вот, понимаете, конечно их немного, но, когда ребята приходят, обращаются сюда в центр: «Ой, мы вот случайно узнали, что у вас тут центр есть». Приходят: «нам нужно обходной лист подписать», и вот приходят к нам сюда. «А вы на занятиях были?» - нет. И, когда начинаешь, они понимают, что, а вот все те вопросы, с которыми они столкнулись сейчас, со сложностями, это всё было рассказано им на занятиях. Это буквально начиная с первого курса, т.е. у нас первый, второй курс отдельно. Третий, четвёртый отдельно. Магистратура тоже.

И: А много вообще посещает людей?

Р: Занятия?

И: Да.

Р: Ну, хотелось бы больше, но в целом комплексе, каждый... Мы разделили так: весенний семестр первый-второй курс, осенний семестр - это третий-четвёртый курс. Т.е. в каждом семестре посещают занятия более тысячи человек. Причём это не одни и те же занятия, т.е. для первого-второго курса у нас одни тематики. Где искать, т.е. источники поиска. Зачем искать работу. Мы пытаемся повысить мотивацию здесь, проф. ориентировать.

И: Как они в формате? Открытых лекций?

Р: Да. Это в формате открытых лекций, т.е. вопросы-ответы т.е., и мы отмечаем для себя положительную динамику. Во-первых, «а» - увеличивается количество слушателей. Если раньше там пришли там и ушли, то сейчас ребята остаются и после занятий ещё задают вопросы. Т.е. у нас вообще пара стоит, да, выделенная. А по факту, наверное, полторы-две пары уходят. Т.е. ребята задают вопросы. Одна из проблем, скажем так, это проблема временной занятости и временного трудоустройства ребят. Мы всё-таки ратуем за то, чтобы ребята работали по своей будущей профессии. Но, если кто-то замотивирован, скажем так, в материальном плане, т.е. трудоустраиваются, идут работаю там и барменами, и непонятно кем, и в итоге это может сказаться и на качестве учёбы, вот, очень сильно. Плюс...

И: Ориентиры сдвигаются.

Р: Ориентиры сдвигаются. Причём он ложными становятся, да, Вы правильно замечаете. Т.е. человек идёт и вот он барменом получает 40 тысяч «ой, здорово, как хорошо! А тут мне предлагают по моей профессии, да, работу, но за 20. Да вы чо, я барменом лучше!». Ну, извините. Ну, ты проработал пять лет барменом, а всё-таки переоценка ценностей она происходит, вы повзрослели немножко, и Вы понимаете, что, а извините, а дальше движуха какая? Т.е. у Вас движение в горизонтальной плоскости вдоль барменской стойки происходит и всё. Карьеру вы не постройте здесь никакую особо. Ну, т.е. если Вы прям не горите желанием делать коктейли какие-то и Вы не творческая личность в этой сфере.

И: Открывать своё дело.

Р: Да, вот...

И: Руководить уже.

Р: Ну. Видите, открывать своё дело, человек, который пошёл работать барменом, он своё дело вряд ли откроет. Потому что те, кто хотят открыть свое дело, они пытаются его открыть. И здесь как бы такой момент. Плюс — вот очень, скажем так, опасное... Есть такая опасность, это попасть в, скажем так, в руки недобросовестных представителей колсандинговых услуг. Ну, у нас в Томске они есть, вот. Но они не настоль развиты, скажем так, как других регионах. Когда мы, допустим, проводим занятие для третьего, для четвёртого курса, к сожалению, некоторые ребята говорят: «да, вы правы. Мы это уже прошли». Т.е. вот это вот есть.

И: А на Ваш взгляд, выпускники какого отделения (очного, очно-заочного, заочного) чаще сталкиваются с проблемой трудоустройства? Каковы причины возникновения этих проблем?

Р: Проблема трудоустройства опять вот, смотрите. Значит, если касаемо трудоустройства, т.е. это вот исследования были проведены. Причём провели их представители компании эйч эй ру. Я не сторонник этой компании, как в прочем и многие мои коллеги. Подобные компании, подобные ресурсы, скажем так, ну пристально за ними наблюдаем, может быть, даже предвзято относимся к таким вещам, вот. Они не в коем случае нам не конкуренты, мы разными вещами занимаемся. Но мы занимаемся проблематикой и пытаемся решить проблему содействия трудоустройства, а там несколько другая... Там занимаются проблемой накопления капитала засчёт тех, кто занимается поиском работы и так далее, но... Вот даже скажем так, хотя они мне не очень нравятся, но всё-таки исследования были проведены и нет оснований им не доверять. У нас в сибирском федеральном округе одна из самых высоких по России, скажем так, конкуренций среди молодёжи. Это порядка 15 человек на одно место претендует у нас в СФО, вот. Т.е. вот эта проблема – она есть. Вопрос-то какой?

смеётся

И: Выпускники какого отделения чаще сталкиваются...

Р: А ну, да. И здесь не отделения, потому что допустим, вот смотрите, если говорить... Здесь лучше, наверное, вот было бы проще говорит об направлении. Почему? Потому что есть у нас отделение да, допустим.

И: Не у каждого направления есть...

Р: Есть очно-заочное отделение, у нас допустим, очень много ребят. А это касается технических направлений, обучаются люди, которые уже работают. У них проблемы с трудоустройством, как таковая, она отсутствует в виду того, что у них есть место работы и они получают этой образование в виду острой нехватки, да. Т.е. знаний, навыков профессиональных, да.

И: Повышение квалификации.

Р: Ну, это даже, нет. Это уже не повышение квалификации. Они, извините, полный курс проходят, они получают диплом. Т.е. они не сертификат какой-то получают, они – диплом. А в ТУСУРе очень мощно развита система дистанционного обучения, на самом

деле. В это плане, как бы одни из передовых вузов в России в плане дистанционного обучения. У нас до 10 тысяч студентов дистанционно обучается.

смеётся

И: Много.

Р: Много, да. И основная масса трудоустроенных. Есть, скажем так, очень маленькая группа, это люди с ограниченными возможностями. Они обучаются. И опять-таки это отсутствие мотивации, вот здесь да, есть проблемы, и мы эту проблематику уже поднимали. Это очень удобно для них. Допустим, если человек, скажем так, маломобилен или не мобилен вообще, вот, сидеть дома и обучаться, а технология позволяет из дома не выходить. Но это не значит, что Вам там какие-то контрольные сбросили и Вы их порешали, нет. Там те же лекции, занятия, всё-всё-всё, всё проводится. И защиты проводятся. Как бы всё перед компьютером и системы, скажем так, визуализации, и, значит, подтверждение личности, т.е. всё в технологии это есть. Т.е. вот это небольшая, скажем так, это действительно, это из нескольких тысяч, это несколько человек. Вот. А что касается направлений подготовки, то здесь, наверное, это представители гуманитарного сектора, это юриспруденция и экономика. Вот об этом можно говорить, причём это дневная форма. Потому что опять-таки, ещё раз говорю, заочная форма... Как правило к ней прибегают те, кто уже трудоустроен. Как правило это порядка 90 с лишним процентов. Поэтому, тут, скажем так, доля не трудоустройства на уровне статистической погрешности. Говорить о том, что трудоустроен или нет... сложно сказать. А вот как бы... Хотя та же самая проблема, что и в ТГУ, да, у нас. Хотя степень трудоустройства у нас у выпускников этих направлений выше, чем в ТГУ. Ну, здесь разны факторы, может быть, потому что в ТГУ гораздо больше. Хотя мы говорим о доли. Т.е. это всё-таки к. Ну, с другой стороны, если выпускников два, то трудоустройства стопроцентное. У нас, нет, у нас сотни, поэтому, скажем так. Отчасти это связано с завышенными ожиданиями. Во-первых, «а» отсутствие мотивации, т.е. мы не понимаем зачем пришли, да. Мы обучались и всё. Ну, а.

телефонный звонок

Р: И завышенные ожидания. Т.е. это отсутствие мотивации и завышенные ожидания. Т.е., если я пошёл на юриста, значит, ну блин, либо я адвокат в крутейшей юридической конторе, либо... Хотя у нас... Вон у нас завал просто, пожалуйста, МВД наше любимые. Областные, городские. Заработная плата от 36 тысяч предлагают. Мы в носу ковыряемся. Ну, как, что я был оперуполномоченным или участковым, да вы что, да нет. Ну вот это

вот, т.е. почему. Вот эти вот завышенные ожидания. Но опять-таки это всё, это комплексное. Это не потому что вот мы... Это опять-таки уходит всё равно корнями в отсутствие мотивации, четкой проф. ориентации.

И: А как же через тернии к звездам?

Р: Ну, вот, понимаете, если человек не спроф. ориентирован, не смотиворован, у него и будет такое ожидание. «Раз я вот получил диплом, значит, я нужен всем и без меня весь мир сейчас рухнет». Да ничего подобного!

И: Незаменимых нет.

Р: Да, есть ещё пока только незаменённые. Продолжение знаете да? Незаменимых людей у нас нет, есть только незаменённые. Поэтому здесь нужно понимать. Я всегда говорю. Говорят: «ой, да там мало». А что вы готовы взамен предложить? Вам же будут платить не за то, что вы будете ходить, красиво улыбаться, а за ваши профессиональные качества. Что вы готовы предложить сейчас? И тут начинается: глаза в потолок в поиске ответа.

И: Влияет ли прохождение учебно-производственных практик в соответствии с квалификацией и предполагаемым местом работы на трудоустройство?

Р: Конечно. Это не секрет. Это старый добрый и хорошо функционирующий механизм профориентации и последующего трудоустройства. Когда человек приезжая на практику, знакомится с производством, а в ответ на это компания знакомится с этим человеком, что он из себя представляет. Потому что на бумажке одно, извините, а личный контакт. И просто возможность посмотреть, это да, безусловно.

И: А как часто бывшие студенты остаются работать на местах прохождения практик?

Р: Как правило остаются. Да, как правило остаются студенты. Но опять-таки, т.е. мы здесь говорим, скажем так...

И: О тех, кто мотивирован, тех, кто хотел.

Р: Да, во-первых, техническая сторона, но здесь видите в чём дело, здесь нужно выбирать практику, место практики потому что ты туда идёшь, потому что, скажем так, ты это априори выбрал уже. Часто, к сожалению, бывает такое, что: «ну я поеду, мир посмотрю, себя покажу». Нет, такого быть не должно. И вот в этом плане у нас работа ведётся. Во-первых, у нас существуют базовые кафедры, вот, и на этих базовых кафедрах ребята обучаются на последних курсах. Программы, скажем так, образовательные программы, они, скажем так, разработаны таким образом, что, существенную часть своего времени,

да. А не секрет, что у нас аудиторная нагрузка, она меньше половины от общей нагрузки. Т.е. существенную часть времени у нас студент проходит именно на предприятии, которое организовало эту базовую кафедру совместно. Т.е. и что получается-то в итоге? Что человек начиная с третьего курса работает на своём рабочем месте, на которое он придёт через два года, вплоть до того, что там высота стула под него уже отрегулирована.

И: И фотографии на рабочих местах.

Р: Там всё есть, да! И уже карточка, как говорится, будущей жены. Он придёт и только не будущая жена, а «будущая» зачеркнёт оставит слово жена! Т.е. всё под него уже сделано. Т.е. адаптационный период, во-первых, «а» - равен нулю в данном случае, а Вам... Можете обратиться в любую организацию, Вам в любой организации скажут, что минимум пол года после вуза.

И: Конечно.

Р: Т.е. Вы пришли и стали специалистом? Нет! Вы пол года будете только ходить, узнавать вообще какой стороне у нас столовая, а в какой, извините, уборная. И как вообще, с кем налаживать вот эти вот связи в организации, во-первых. Во-вторых, вот сейчас мы провели такую уникальную акцию, ну, к сожалению, она не сильно было освещена у нас в СМИ, в наших в городских, они у нас закормленные. Они, извините, им ещё деньги надо заплатить, чтобы они пришли и рассказали, что президент к нам приехал, вот, но тем не менее т.е. мы это вот провели. Это была настоящая акция, назвали мы её студенческий космический десант, вот. Т.е. по конкурсам мы отобрали четыре десятка студентов, собрали и отвезли их на производство. Это информационная спутниковая система имени академика Решетнёва, один из крупнейших... одно из крупнейших предприятий в области разработки и создания спутниковых систем. И они во время этой акции всё время находились на производстве и все лекционные, и практические, и лабораторные занятия были в цехах.

И: Интересно. Атмосферно.

Р: Более того, их там в 8 утра поднимали, и они где-то часов, наверное, в 9 -10 вечера доходили до койки и падали. Всё это время ходили. Это не просто экскурсия была, чтобы пришли и экспонаты там показали. Ну да, в музеи тоже приходили там, но там были организованы для них и проведены занятия.

И: Как лекции, тренинги, такое?

Р: Лабораторные, практические занятия. Т.е. не просто, что вам показали какой-то макет, что-то, нет. Вас завели в цех сборки, где стоят развернутые космические аппараты. Где там стоят солнечные панели, не знаю там, с пятиэтажный дом. Вам показали, как это всё делается, вы это всё могли ручками потрогать, посмотреть, как это собирается. Туда завели, где оборудование, где проводятся испытания, где как, что, где сборка оборудования, т.е. полностью весь цикл. Всё это проходили, всем показывали, в зависимости от направления подготовки. Ездили у нас студенты аж трёх факультетов туда, разных направлений подготовки. Т.е. ребята уже... Причём мы осознанно повезли первый-второй курс. Ну, там, конец первого, с первого курса не много было, в основном это второй курс и третий курс были. Вот так вот. Почему? Чтобы ребята могли уже выбрать осознанно. Это им интересно вообще? Или они пришли посмотрели и скажут: «нет это не интересно». НО это опять таки, как бы ещё раз говорю – это не экскурсии, это – занятия. Это реальные занятия. Мы стараемся так, опять-таки приезжают компании, мы стараемся, чтобы компании приходили и не просто рассказывали о том, в каком лохматом году они были созданы и чего у них там, какой бюджет и так далее, а именно что они, скажем так... проводили мастер классы, лаборатории и тренинги.

И: А есть ли взаимосвязь между отсутствием стажа и трудоустройством?

Р: Нет. Потому что к нам обращаются, значит, компании, априори понимая, что они обращаются в вуз. И тут основная масса тут без опыта работы. Раньше это было, да, допустим, айтишники. Т.е. скажем так, сейчас айтишников берут, вообще не смотрят: есть у тебя диплом, нет в тебя диплома. Смотрят твоё портфолио и на твои проекты. Ну, сейчас готовы всех, кто даже двумя пальцами печатает по клавиатуре. Я думаю, скоро дойдёт до того, что: «клавиатуру видел?» - «видел – «всё, будешь айтишником».

И: Научат, вылепят, покажут.

Р: Т.е. спрос такой, что вот просто... Поэтому говорить о том, что... Тут... Тем более, что, я вам говорю, что востребованность по этим направлениям, по радио конструктору, по электронике, нано электронике, радиотехника, радио конструирование. Т.е. все вот эти основные нашит направления, да. Она на столько высока, что готовы уже начиная с младенчества, скажем так, со второго курса уже воспитывать. Ну нас же есть форма ГПО. ГПО – группового проектного обучкния, где работодатели реально участвуют. Это не просто курсовой проект велосипеда, а реальный проект. «Ребята, создайте выключатель!». И они создают его в команде.

И: Интересно.

Р: И каждый защищает свою часть. Кто-то создавал винтик – будешь защищать винтик. Кто-то создавал кнопочку – будешь защищать кнопочку. Почему ты её делал? Кто-то разрабатывал там оптимизацию процесса, инновациями занимался. Всё, будешь эту часть защищать. Вы, знает, т.е. вот... У нас уже даже не практика, а производственное ориентированное обучение. Мы в большей степени ориентированы на производстве и пытаемся вот эти внедрять технологи, которые бы позволили сократить адаптационный период. А это в свою очередь снимает проблему отсутствия опыта.

И: Да...

Р: Потому что многие ребята у нас вот... Что касается айтишника, приходят и говорят: «нам нужен хороший айтишник – программист. Выпускник. Я говорю: «таких нет». Если хотите, кого-то, вот пожалуйста – второй, а лучше первый курс. Приходите.

И: И лепите из них.

Р: И, да. И возвращайте его. Потому что... «Не, ну может?» «Нет» -говорю – «не может». Даже вопреки математической статистики вероятность равна нулю. Нету их. Я же Вам сказал, две с половиной тысячи в год. В Томской области мы выпускаем полторы сотни. Со всеми вот ТГУ, ТУСУР, ТПУ выпускаем там ну, 300 человек – айтишников. Львиная доля из них уезжает в Москву и Питер. «Кого вы хотите поймать?». И не только айтишники. Поэтому здесь уже все ориентированы, поэтому отсутствие опыта вообще никоим образом не сказывается на трудоустройстве.

И: Следующий вопрос такой интересный. Влияет ли служба в армии на трудоустройство?

Р: Нет. Служба в армии как, по призыву? Или по... Срочная служба или по контракту?

И: По призыву.

Р: По призыву – нет. Процент ребят, которые идут служить в армию, он очень не высокий, т.е. это из всего выпуска менее процента.

И: А когда возвращаются с армии, обращаются ли, чтобы найти работу.

Р: Ну ан моей памяти за последние 4 года – один человек. Ну, опять таки ниже уровня стат погрешности.

И: Не теряет ли азарт, чтобы продолжить работать?

Р: Вы, знаете, у нас, на самом деле, достаточно много ребят идёт служить в научные роты. У нас даже традиции есть. Ректор каждый год приезжает на ЖД вокзал и отправляет

ребят, которые в научной роте. Идут случить в научную роту. Их отправляет на вокзале, ручкой машет, желает успешного пути и т.д.

И: В летний период или как?

Р: Ну, там, в зависимости от набора, потому что там есть и летом, и осенью приезжают они. Ну, их набор вообще, как бы в августе. В августе они собирают, но они приезжают и зимой. Два этапа.

И: Надо будет спросить, у своих коллег – проводников, отправляли ли с ТУСУРа.

Р: А, пожалуйста, спросите.

И: Кто от Томска работал. А как часто выпускники сталкиваются с проблемой безработицы, т.е. получается...

Р: Мотивированные вообще не сталкиваются. А те, кто не хотят работать, это для них не проблема. Они не хотят и не хотят, что дальше. Ну, они радуются жизни пока что.

И: Т.е. получается причина не трудоустройства – это отсутствие мотивации и всё?

Р: А я Вам сразу сказал, да. Основная причина – да. Мы не знаем, понимаем зачем и почему. Но я надеюсь, что система, которая... Ситуация, которая складывается у нас в система образования, она, скажем так, устранит эту проблему само собой. Вот. Откуда возникла эта причина? Эта причина возникла опять-таки вот, скажем так, это наследие развала Советского Союза. В Советском Союзе было... На весь Советский союз порядка четырёхсот пятидесяти вузов, при этом в СССР проживали 280 миллионов человек. После Советского Союза, развала, в России проживало 140 миллионов, а вузов было полторы тысячи. Поэтому в вузы шли все. У нас скажем так, наличае высшего образования 102 процента населения. Хотя в СССР было 15 процентов. Всего имели высшее образование.

И: Оно было ценно, зато.

Р: Конечно, сейчас оно обесценилось. И просто шли, получали... Ну, были времена, это не секретно. И мы все вузы бегали и все: «у тебя есть аттестат?» - «есть.»- «всё, ты наш». Были случаи, когда ходили друг к другу с транспарантами стояли, до драк доходило в приёмных комиссиях. Сейчас ситуации нет. Потому что качество образования очень серьезное, внимание уделяется и соответственно, количество вузов сокращается путём объединения, укрупнения, рецензии и прочего - прочего

И: Филиалы закрываются.

Р: Да. Но не везде, может быть где-то они и нужны. Но, скажем так, качество образования в вузах существенно... уже серьёзные требования предъявляются. Раньше вообще вот так закрывали. Тут у нас аккредитация была. Тут всё проверили, даже почву на глубину полтора метра под ТУСУРОм проверили. И ТУСУР успешно прошёл аккредитацию по всем образовательным программам. Хотя в Новосибирских даже вузах, серьёзных, которые даже, казалось бы, мировом рейтинге стоят выше, аккредитацию прошли не по всем направлениям подготовки. Вот. Многие направления, допустим, в технических вузах гуманитарные направления были закрыты. Т.е. они были не аккредитованы. Лицензия есть, а что толку, если у вас аккредитации нет. Обучать-то вы можете, а диплом-то вы не выдадите, кто пойдёт? Но там платно. И у нас тоже платно, но даже там закрыли это, понимаете? А у нас оставляют, поэтому. Поэтому вот это проблема, да. «Я пошёл потому что я пошёл» - она сама собой должна исчезнуть. Останется 150 вузов на всю страну и вот это нормально.

И: Вот будет отбор.

Р: Да-да. Сейчас проблема набора уже уходит, а на первое место приходит проблема отбора.

И: Ну, отбор он начинается ещё со школы, с 9 класса, когда те, кто не мотивирован сразу и уходят.

Р: Правильно. Будут создаваться искусственные препятствия, как раньше было в Советском Союзе. ВЫ не могли одновременно поступать в пять вузов. Вы с два не могли поступить. Ну, я не знаю, застали Вы это или нет. Скорее всего вряд ли. Но, допустим, я скажу так, что ЕГЭ не было, были вступительные испытания, проводимые вузами и вузы, интуитивно ставили экзамены в один и тот же день в одно и тоже время. Т.е. если вы сдаёте в ТГУ, Вы прости физически не успеете в ТПУ или в ТУСУР. Вот так.

И: Вот и выбирай изначально.

Р: Вы должны чётко понимать, куда Вы идёте и зачем идёте.

И: Конечно это очень сложно требовать от человека семнадцати лет...

Р: А когда у Вас тут спектр: «ну ладно, я вот сюда подам, а если я сюда не пройду, то я пойду сюда». И знаете, самое страшное и печальное сейчас слышать, когда одиннадцатый класс, э то сейчас осталось 20 дней до ЕГЭ, меньше даже. Я говорю: «Ребята, ну, вы то уж определились с направлением?». «С направлением» всегда говорю. Определяйтесь всегда не с вузом, а с направлением, куда вы идёте.

И: Конечно.

Р: «Как ЕГЭ сдадим».

И: Ну, да...

Р: Это самый страшный ответ. это как вариант, когда вы выбираете жену.

И: Но как свадьба, какого числа.

смех

Р: Да-да-да, какого числа, правильно, какого числа свадьба? Ну всё вот...

И: Там на улицу выйду найду.

Р: С какой ноги встану так и... С правой встал всё, азиатка будет, с левой – европейка. Не встал, значит японка.

И: Скажите, как часто бывшие студенты обращаются к вам за помощью в поиске работы?

Р: Не так часто.

И: Как хотелось бы?

Р: Нет. Хотелось бы чтобы вообще не обращались.

И: Чтобы изначально из хватали со второго курса, разбирали.

Р: Понимаете, вот качество работы заключается не в том, сколько он людей вылечил

И: А как?

Р: А как часто к нему обращаются. Если к нему вообще не обращаются, да, но он очень хороший врач, но к нему не обращаются, значит... Т.е. он что делает, он...

И: Не дал заболеть.

Р: Он не дал заболеть... так и здесь, понимаете, т.е. если к нам вообще не обращаются, но про нас знают, где мы находимся, что и как, но к нам не обращаются. Потому что в этом нет необходимости, значит, мы хорошо работали. А если к нам обращаются регулярно, значит, что-то мы где-то не так хорошо работаем. А это же на самом деле... Работа не заключается в том, что я вот посадил человека и да вот ему нашёл: «на тебе, вот, туда пойдёшь, сюда, сюда, сюда и вот». Нет, не в этом работа заключается.

И: А если обращаются, то любой желающий имеет такую возможность или какие-то ограничения есть?

Р: Любой желающей студент или выпускник ТУСУРа, да. Хотя вот были случаи у нас и из других вузов обращались к нам. Давали консультацию, т.е. как бы мы не заворачиваем. Конечно, если в массовом порядке... Значит, если будет это мешать нашим обязанностям, мы не сможем, конечно, это в полной мере сделать, но...

И: А если всё-таки требуется помощь, то как она осуществляется?

Р: А в конкретном случае у каждого индивидуально т.е. Ну, я Вам ещё раз говорю, количество обращений не велико, поэтому нас... скажем, мы не видим причины создавать целую систему, т.е. здесь работа в индивидуальном порядке происходит.

И: А онлайн консультации, например, есть?

Р: Это онлайн консультации, да, это рекомендации. Ну, в каждом случае всё это отдельно, потому что у всех, на самом деле-то, проблемы-то разные приходят. Это кажется, что вот пришёл и человек... Т.е. дать ему список предприятий или найти ему вакансию, это не решить проблему. Потому что извините, человек, если он просто на собеседование не приходит.

И: От человека зависит...

Р: Да, или он, как у нас часто выпускники наши делают и студенты. Разослали резюме свои, причём даже не скрывая этого. Массовая рассылка. Тык нажали. Я же вижу, мне приходят и ещё там в рулоне 504 тысячи адресов, да. Ну я, как работодатель, зачем мне такой студент? Мне такой сотрудник не нужен. Или сотрудник, который будет заинтересован.

И: Именно ко мне прийти.

Р: Да. Т.е. он ко мне именно приходит, больше ни к кому. А если помимо меня ещё 504 тысячи, ну а зачем мне, ну, всё там, значит, к кому-нибудь устроишься. Т.е. опять-таки, это всё индивидуально. Работа основывается на индивидуальном подходе.

И: А групповые консультации бывают?

Р: Ну, у нас занятия.

И: Вот эти.

Р: Да. Консультация, она всё-таки должна быть индивидуальной, да. Т.е. групповых консультаций... Не знаю, групповое мне вообще ничего не нравится. Значит... Нужно с каждым человеком отдельно работать. тем более, я говорю, что нам это позволяет, скажем так.

И: В очереди стоят.

Р: В очереди не стоят, потому что у нас сформирована система содействия, да, скажем так, и эта система, а это вот, это комплекс всего. Это вот автоматизированные системы, да, это работа с компаниями, это проведение стандартных... это проведение тех мероприятий, о которых я Вам рассказывал, это всё целый комплекс, ряд мероприятий с привлечение работодателей, когда прямой диалог, поэтому естественно, скажем так, вот это вот... Вот они результаты есть, когда к вам, извините, в центр обращается, ну, 20, ну 30 человек в год, это скажем так это из полутора тысяч, это небольшой процент и мы имеем возможность индивидуально решать проблему, хотя я Вам говорю ещё раз не всегда это связано напрямую с трудоустройством. Когда человек приходит и говорит: «я не могу найти место работы». Начинаем выяснять почему и как. А человек пришёл и говорит: «у меня голова болит». Это Вам не к нам, да. Так и здесь, надо понять причину, в чем заключается. Просто ноги босиком ходят по снегу - застудился.

И: А какие ещё есть проекты связанные с содействием трудоустройства выпускников, помимо вот этих открытых лекций?

Р: Это лекции, да, то, о чем говорил. Значит, помимо этого у нас программа комплексного развития личностных компетенций.

И: А как там, в чём заключается?

Р: А она заключается в следующем, т.е. существует несколько этапов. Этапов входного, текущего, выходного контроля. Как. Какими компетенциями личностными человек обладает, на сколько они развиты у него. привлечение коучеров, тренеров и так далее и так далее для, скажем так, для работы. Для повышения проведения занятий и прочего-прочего. Значит, ну и по итогам уже сертификаты выдаются, т.е. не просто так, что посетил, где-то отсидел, нет. На сколько он там всё это работал, насколько он себя проявлял. Действительно всё. И вот итог э то вот, скажем так, ну, к слову говоря, за границами Томска... Ой, ТУСУРа, прошу прощения. Если Вы придёте в компанию, для того, чтобы провести этот тест, он Вам будет стоить от полутора. Полторы это совсем маленькая... Он порядка трёх тысяч стоит этот тест. Для наших студентов это всё

бесплатно. Несколько раз это всё производится. Вот. Это взаимодействие с работодателями. Опять-таки, организация все возможных выездных мероприятий, когда к нам приезжают работодатели, т.е. достаточно много у нас. Вот сейчас мы организуем... Проводим конкурс, сейчас будем проводить «Лучшие выпускники ТУСУР». Вот. Там тоже с привлечение работодателей, ну это, оно направлено в том числе и на стимуляцию...

И: Аукцион?

Р: Скажем так на стимулирование будущих выпускников, да, ещё нынешних студентов к обучению, к повышению, значит, результатов своих, к своему развитию. Потому что видят, что перед их глазами пример. Т.е. вот таким вот образом, значит, множество мероприятий таких.

И: Данные проекты, лекции, как ярмарки вакансий, так получается?

Р: Да, но у нас не ярмарки вакансий. Мы проводим ярмарку вакансий в рамках дней карьеры. Т.е. мы породим дни карьеры, причем мы от формата уже как такового от классического уходим. Нынче у нас дни карьеры будут целую неделю, наверное. В рамках, которых, работодатели организуют тренинги и мастер-классы, т.е. общение с целевой аудиторией будет происходить посредством от проведения тренингов и мастер-классов. В прошлом году у нас не плохо прошло и те, кто участвовали, они прям вот позавидовали одной компании. К нам приезжала ПАО «Автоваз». Именно к нам приехали, привезли с собой кучу коучеров, причем там каждый из них стоит как крыло от самолёта. Причем не нашего. И они тут крутили, вертели в течении трёх дней. Для нас это, конечно, было очень сложно, потому что надо было всё организовать. Было проведено порядка 15 мастер-классов от ПАО «Автоваз, где они там крутили, вертели и всё рассказывали. Не просто они там «вот у нас видите, в таком-то году столько машин», нет, там абсолютно и на развитие личностных компетенций и всё-всё-всё. И другие компании тоже не отстают. И многие сказали: «нам в следующем году также, как автовазу». Всё, окей. Поэтому мы уже на сегодняшний день принимаем решение о том, что это будет неделю. И у нас каждый год количество участников увеличивается. Ну достаточно серьезно уже так к ста компаниям подбираемся. Я думаю, не плохой результат.

И: А сколько всего проектов было проведено? Либо за последний год.

Р: Проведено за календарный год?

И: Ну, да, если говорить о календарном, потому что так-то, наверное, очень сложно вспомнить количество проектов.

Р: Ну, давайте так... Вообще отчётность у нас есть. У нас открыто, т.е. мы ежегодно отчитываемся перед учёным советом. Мы не просто так, что подразделение, которое подчиняется директору департамента образования, а нас ежегодно пытаются на учёном совете, мы отчитываемся. Т.е. ну это проект, т.е. это разные мероприятия, это и экскурсии и всё-всё-всё, и там под сотню в общем.

И: В год под сотню?

Р: Да. Ну, не таких крупных, конечно. Имеется в виду все подряд.

И: Ну, я и...

Р: Крупные, конечно, дни карьеры проводим раз в году, потому что мы физически... У нас в центре сейчас трое сотрудников и мы физически просто не успеваем подготовиться. Сейчас мы проводим конкурс «Лучшие выпускники». Вот у нас даже медали разработаны. Медали. Медалями буду награждены.

И: Вот как раз следующий вопрос был: какие в настоящее время проводятся проекты.

Р: Проектов несколько. Вот конкурс «лучшие выпускники», также мы уже начинаем подготовку к дням карьеры, помимо это у нас «Студенческий космический десант». Сейчас мы ведём подготовку с 14 по 17 мая – это будет «Радио десант». На одно из предприятий в Удмуртии в городе Ижевске, мы едем туда по вопросам научного характера, практик, стажировок, всего-всего, т.е. вот, видите, у меня тут куча бумажек, это всё какие-то проекты. Вот.

И: А в сравнении с предыдущими проектами, программами, как Вы оцениваете свою помощь студентам-выпускникам уже?

Р: Именно собственными проектами, программами?

И: Да.

Р: Ну, мы на месте не стоим.

И: Я и спрашиваю, как развитие происходит.

И: Поэтому, естественно мы развиваемся, развиваемся потому что вот эту помощь сделать максимально хорошей. Максимально эффективной. Не хорошей, а эффективной. Это безусловно. Проводим оценку, опять таки, выявляем причины. В чём причины. Потому

что когда говорят, что: «я не могу устроиться на работу, потому что нет рабочих мест», это не правда. Я вам сразу могу сказать, не правда. Работы – море, её завалом. Но нам, видите ли, нужна зарплата 150 тысяч и желательна долларов и в неделю, и, чтобы мы на работу вообще не ходили. У нас начинают: «а можно удалённо, а можно график свободный, а можно-то», ну, ребята, друзья мои, причина-то не в том что работы нет, а причина-то на самом деле в том, что ваши ожидания и ваши возможности ожиданий не соответствуют предложениям. И как-то вот привести это в соответствие, т.е. вот мы как раз над этим работаем, проекты наши на это и лекции тоже. Мы именно вот на это... а не для того, чтобы проходим с красными флагами и барабанами и начинаем агитировать за работу на благо Родине. Нет, конечно.

И: А какой проект, по Вашему мнению, оказался наиболее эффективным?

Р: Наиболее эффективным... Понимаете, самый просто и эффективный способ трудоустройства – это собрать в одной комнате соискателя и работодателя, закрыть их и не выпускать пока они не договорятся. При этом модно там и пиво поставить, чтобы процесс ускорить. Ну, я утрированно говорю.

И: Конечно.

Р: Да. Поэтому в любом случае проекты, где, скажем так, работодатели и студенты могут пообщаться в живую, т.е. они наиболее эффективны. Поэтому я и говорю, «Дни карьеры», кроме этого, опять-таки, постоянно пытаемся и многие работодатели с удовольствием вовлекаются, участвуют в этих вещах. И без них эти проекты уже реализовать не представляется возможным.

И: По Вашему мнению, скольким процентам обратившихся студентам Вы на данный момент помогли?

Р: Ну, здесь мы можем косвенно только судить. Почему, потому что, хотя мы и пытаемся отследить, и пытаемся каким-то образом... Этот момент и говорим о том, что давайте вот, значит, мы с вами работаем до победы, до конца, но к нам повторных обращений нет.

И: Хорошо.

Р: Поэтому мы можем говорить о том, что тут эффективность достаточно высока. Мы в любом случае говорим, что: «вы к нам приходите, мы будем с вами работать до победы. Денег мы за это не берём». Мы всячески готовы. Т.е. у нас первоначально даже вплоть доходило до того, что мы, извините, прямо с работодателями созванивались напрямую. Правда по шапке пару раз получили и этот момент забросили. Потому что нам говорят: «а

где сам соискатель, почему вы-то? Вы что, папа, мама? Даже если папа, мама, где сам человек? Он-то вообще хочет работать у нас или не хочет? Пускай он с нами сам связывается!»). Поэтому мы вот эту посредническую миссию сводим до минимума. Но вот направляем, скажем так, в нужном направлении, если можно, так сказать. Поставить и дать пинка.

И: Как развивается динамика трудоустройства выпускников вузов с вашей помощью в первые года и сейчас?

Р: А Вы знаете, на самом деле интересный вопрос. ОН напрямую связан т.е. с ... Вы же хотите услышать качественную характеристику, правильно?

И: Конечно.

Р: Вот, качественная характеристика здесь забавная вещь. Нам, вроде бы, вменяют в обязанность одно, но механизмы оценки, мониторинга, как такового у нас нет. К сожалению, он есть, но у нас этого механизма нет. Самый хороший мониторинг — это мониторинг через пенсионный фонд.

И: Да, знаю.

Р: Да, он как бы довольно объективный, хотя последние данные, т.е. они постоянно крутят сейчас непонятно что в наших министерствах. Оно у нас раздвоилось теперь, размножилось, теперь у нас два министерства. И те, кто занимался мониторингом трудоустройства, они из одного министерства перешли в другое, финансирование до сих пор остается там за министерством просвещения, отвечает за это министерство науки и образования, они не могут отвечать за то, что у них нет ресурсов и они не могут ничего сделать, потому что денег нет, да. Поэтому сейчас это непонятно что. Где-то как-то они там на коленках смастерили мониторинг, по которому у нас что-то непонятное у наших трёх вузов, значит, доля трудоустройства обвалилась просто катастрофически. Мы не понимаем, где и как и почему. Вот, значит, поэтому единственное, что мы можем говорить, да, т.е. это о том, что мы проводит, т.е. телефонные опросы, это беседы напрямую, это скажем так, посещение студентов нашего центра. Опять-таки, вы пришли, мы сказали. Мы же не можем затребовать у вас справку о трудоустройстве- это смешно. Ну, можем мы, конечно, но мы прекрасно понимаем, что никто нам, 99 процентов нам это справку не предоставит. Через запросы предприятия мы это всё делаем. Т.е. у нас это косвенное, опять-таки, косвенные способы.

И: А телефонные опросы — это как позвонить выпускнику, спросить где работает, официально или нет? Я просто практику такую в ТГУ проходила, обзванивала лично.

Р: Да-да, сами Вы прекрасно понимаете, что т.е. у нас не такого механизма в силу федерального закона о персональных данных. Забавная ситуация возникает, у нас есть персональные данные выпускника в пенсионном фонде есть персональные данные, но мы не можем обмениваться ими. Хотя у нас эта информация есть, но сказать, где он работает, они нам не могут. И мы, соответственно, тоже ничего им передать не можем. Вот. Хотя регулярно запрос у нас есть из администрации области, отовсюду, запросы, а где и как, а сколько и почему. А механизм где? А нет механизма.

И: Что вы можете сказать насчёт динамики обращения студентов в первые года и сейчас?

Р: Ну, если совсем-совсем там брать лохматые, там, начало двухтысячных, то сейчас количество обращения существенно ниже.

И: И это есть хорошо.

Р: Ну, понимаете, сказать хорошо или плохо... Это не просто потому что сейчас они все трудоустроены, а тогда были не трудоустроены, да? Нет. На самом деле это нет Тогда ситуация была... Смысл был куда-то что-то обращаться, если, извините, там ты не работаешь денег нет, работаешь, тоже денег не платят. Поэтому... Сейчас, извините.

телефонные звонок

Р: Там много у нас?

И: Один вопрос. Как вы сами оцениваете эффективность своей помощи? И хотелось бы что-нибудь изменить?

Р: Обязательно, хотелось бы. Если хотеться перестанет, значит, пора увольняться, закрывать центр.

И: Что, например, больше сотрудников?

Р: Понимаете, дело не в том, что больше сотрудников, меньше сотрудников.

И: Главное, качественных, мотивированных.

Р: Количество сотрудников не решит проблему, понимаете? Под это должны быть конкретные задачи. Мы сейчас хотим реализовать такой тоже проект, организуем. На самом деле это не проект, значит, скажем так, в Европе это давным-давно всё работает очень хорошо, у нас это начинается только. У нас есть как бы аналоги, ассоциации

выпускников, но они может быть немного не в той мере работают, в какой хотелось бы, вот. Мы хотим реализовать аламанний офис. Офис выпускника. И проводить работу с выпускниками. Потому что вы в любом возрасте, вы будете студентами. Вы студентка ТГУ, да, там есть студенты ТУСУРа, вы в любом возрасте будете. Сейчас может быть этого нет, но с годами придёт осознание, что это были самые шикарные годы. Вот. И тут, скажем так, работать нужно от начала и до конца. Надо работу проводить не так, что мы вас выпустили и трудоустроили, а дальше нас хоть трава не расти. Нет. Надо работать с выпускниками и прошлых лет и три года, и четыре, и пять, и десять, и пятьдесят.

И: Связывать между собой.

Р: Да. Т.е. а это у нас несколько десятков тысяч человек. Вот такую работу мы хотим организовать. Скажем так.

И: Чтобы они взаимодействовали друг с другом, получается?

Р: В том числе и с вузом тоже. Потому что понимаете, на самом деле это колоссальнейший ресурс, люди с таким богатым опытом, которые могут научить, показать, а потом... Да, вы пришли на занятие, позанимались, но иногда вместо, скажем так профессора, уважаемого глубоко, идущего и посыпающего песочком дорожку, значит, приходит молодой, симпатичный, энергичный человек, да. Успешный, состоявшийся и начинает рассказывать, что, чего, как, делиться какими-то вещами, разговаривать с вами на одном языке, вот. Это же тоже здорово, правильно?

И: Да.

Р: Потому что, ну, понятное дело, это круто, академический язык, всё замечательно и хорошо, но иногда мы вообще знакомых букв там не видим. И это одно есть только. Т.е. это наставничество, это передача опыта, это одно из направлений.

И: Большая семья поколений.

Р: Совершенно верно, да. Т.е. как бы связи. Вы правильно сказали – семья. И связи не должны теряться между родными, потому вот наша идея такая, что мы должны все связи наладить утраченные.

И: Большое спасибо за интервью! Очень информативно, очень интересно.

Р: Пожалуйста!

Информант №4.

Время проведения интервью 31 мин. 56 сек.

И: Здравствуйте! Я студентка кафедры социальной работы Томского государственного университета, провожу исследование на тему трудоустройство выпускников вузов: субъекты содействия помощи. Основной целью исследования является выявление каналов и форм работы субъектов содействия со студентами и выпускниками высших учебных заведений. Прошу Вас ответить на предлагаемые вопросы. С Вашего позволения интервью будет записываться на аудионоситель. Вся информация конфиденциальна. Как я могу к Вам обращаться?

Р: Елена.

И: Ваша должность?

Р: Вот должность, наверное, я Вам лучше пропишу. Директор РЦСТ, это долго... региональный центр содействия... Чтобы Вы... или у Вас диктофон?

И: Диктофон, да.

Р: Ага, хорошо, тогда ... директор регионального центра содействия трудоустройству и развития карьеры студентов и выпускников Крымского Федерального Университета.

И: Какие обязанности Вам присущи как специалисту?

Р: Обязанностей много, функционал довольно большой, ну, скажем так, это координация, взаимодействие всех служб, которые работают со студентами при взаимодействии с работодателями университета. Очень-очень много, конечно, функционала. Т.е. это создание условий для студентов-выпускников для их взаимодействия внутри вуза с работодателями и координация всех соответствующих служб.

И: А существует ли взаимосвязь между обучением и работой современной студенческой молодежи?

Р: Да, очень. Конечно существует. Она очень сильная. Не зря сегодня говорят о ориентированном обучении почему, потому что, только совмещая теорию и практику, приходит вот это понимание. Ну, грубо говоря, профессиограммы труда, которым ты планируешь заниматься. Внутреннее понимание своей профессии. Что это такое, её пощупать. Кроме того, приходит понимание как бы необходимости междисциплинарных знаний и междисциплинарности в образовательном процессе, потому что практика показывает, что, грубо говоря, технику нужны гуманитарные знания, а человеку

гуманитарные профессии нужны, допустим, какие-то элементы IT знаний. Это междисциплинарность - она очень важно и на практике ты понимаешь каких компетенций тебе не хватает, что тебе надо брать.

И: А как часто студенты и молодые специалисты трудоустроены по специальности?

Р: Ну, примерно 50%. Вообще «трудоустройство по специальности» такого законодательно определённого термина нормативного нет. Мы говорим, что ребята трудоустраиваются в пределах тех знаний и навыков, которые получают при образовании. Примерно 50% можно говорить: «Вот трудоустроен прямо по специальности. Медсестра-медсестра, педагог-педагог, вот да, так чётко, допустим. Но очень много профессий, которые невозможно сказать, что человек трудоустроен по специальности, но так или иначе большинство ребят, которые выбирают работу в соответствии со своей квалификацией и направлением подготовки применяют те компетенции, которые получили в процессе обучения. Элементарный пример - не все должности называются... Вот в юриспруденции – юрист, не все называются «юрист» или «юрисконсульт», или ещё как-то. Но, допустим, «директор центра карьеры», я юрист. Я по специальности работаю или нет? Вроде бы как нет. Но мои компетенции применяются, например, при договорной работе, которой я очень активно занимаюсь. При консультировании ребята – это трудовое право, ну и прочее. Т.е. как на кафедре, я доцент кафедры уголовного права, я чётко по специальности работаю, а вот как директор центра карьеры. То есть сложно сказать. Но если ребята выбирают образование по своей квалификации в рамках своего направления, да эти применение тех компетенций, которые они получают.

И: Есть ли зависимость между хорошей учёбой и трудоустроенностью.

Р: Да-да. Безусловно. Почему мы наблюдаем ситуацию, картину, когда на старших курсах ребята начинают лучше учиться, большинство ребят лучше учиться, потому что они уже понюхали практику, они уже побывали на этой практике и у них появилась совершенно другая мотивация к обучению. Они понимают профессию изнутри, они понимают зачем им нужны те или иные теоретические знания. Почему ещё есть зависимость между учебой и трудоустроенностью, это, возможно, понимание, что я не в этой профессии, я не для этой профессии и вот это изменение направления в обучении. Сейчас и президент говорит о том, что после второго курса вполне возможно, что после первых практик человек может позволить себе поменять профессию, направление в смысле обучения под будущую профессию, если он понимает изнутри, что это не его деятельность. Кроме того понимаем мы понимаем, каких компетенции нам не хватает, мы начинаем искать дополнительные

курсы, дополнительное образование, посещать какие-то факультативы, задавать преподавателям вопросы конкретные совершенно. Я Вам хочу сказать, по своему опыту на сегодняшний день ребята из заочного отделения учатся более настырно и насыщенно, чем ребята дневного отделения, потому что там почти все 100% они уже работают. Они понимают зачем.

И: Какие факторы влияют на успешное трудоустройство?

Р: Трудоустройство? Во-первых, это, знаете, это активная жизненная позиция. Люди активные в жизни понимающие, что кроме тебя никто не сможет твою жизнь сделать успешной. Успешной никто не сможет. Дать тебе покушать, одеть и сделать такое видимо счастье, благополучие – да. Это могут быть родителям, мужья, жены, дети, а успешной кроме тебя никто. Поэтому первое – это активная жизненная позиция. И это, конечно же, умение презентовать себя и свои компетенции. Вот есть ребята, которые прям умеют о себе рассказать и умеют рассказать, что он может, не стесняются, прям говорят. Ну, и главное – обладание этими компетенциями. Если ты говоришь, но врешь, то это тоже очень быстро вскроется. То есть профессионализм, т.е. обладание какими-то компетенциями. Понятно, что выпускник и человек, который 10 лет проработал, они разные, но это не значит, что там хуже, а там лучше, нет, они просто разные. И сегодняшний выпускник знает во многих сферах намного больше чем я, намного больше. Я учусь у моих ребят. Вот сейчас дистанционное образование это нам показало. Да, они мне показывали, как поставить дискорт, как им пользоваться, как делать все эти фишечки и ничего, мы справляемся. Они меня учат. Поэтому рассказывать о себе, презентовать то, что ты умеешь и не врать.

И: А как вы считаете, каковы основные необходимые навыки для успешного трудоустройства?

Р: Навыки...Ну, во-первых, опять-таки, я же сказала умение себя презентовать, это уметь составить свою визитку, т.е. написать резюме. Причем это может быть опять-таки и в качестве визитки, т.е. краткий...Буквально кратенькое резюме, так и обширное резюме. Это умение вести диалог, вот эти коммуникативные навыки. И у нас сегодня опять вопрос: это и оффлайн диалог, вот все, и онлайн. И сегодня неизвестно что больше нам надо, к сожалению. Онлайн даже выходит на... т.е. умение вести диалог, не бояться вести этот диалог. Это безусловно навык распределения своего дня.

И: Да.

Р: Это очень важно для трудоустройства. Уметь вот это день свой расписывать: работа, хобби, отдых, семья, всё вот это должно сочетаться. Это тоже... этот навык, он приходит со временем.

И: Да-да.

Р: Но не в университете, со временем. Что ещё, желание зарабатывать, это тоже очень важно. И очень важно для успешного трудоустройства это понимать, что тебе постоянно придётся учиться. Сегодня не получается иначе. Приобретать новые компетенции, выходящие за рамки твоего образования, иначе не получается.

Р: С какими основными проблемами сталкиваются новоиспечённые специалисты при трудоустройстве?

И: Ну вот первое, это изменение режима жизни, т.е. полностью поменялся режим. И это вхождение в коллектив людей, в которых уже есть определённые профессиональные привычки. И вот тут очень часто ребята... все мы там были, просто боязнь спросить совета. Вот это действительно проблема. Проблема, когда человек выходит на работу, новый круг людей, новые коммуникации связи и ты боишься выглядеть глупым. Вот боязнь спросить совет. Вот такая вот проблема - она есть. И ребята приходят с этой проблемой к нам.

И: А на ваш взгляд выпускники какого отделения чаще стал сталкиваются с проблемой трудоустройства.

Р: Ну, как правило, заочное отделение это 80% уже работают. Ребята идут на заочное отделение, потому что... Ну, чаще, конечно, очное отделение, потому что заочка... И вообще они более активные. Чаще они работают уже.

И: Влияет ли прохождение учебно-производственных практик в соответствии с квалификацией и предлагаемые местом работы на трудоустройство?

Р: Да...

И: Как часто бывшие студенты остаются работать на местах прохождения практик?

Р: Остаются, наши исследования, примерно 15%. Не могу сказать, что в Крыму это очень много, много остаются на этих местах практик. Почему, потому что у нас нет больших предприятий, у нас нет монстров, технологических предприятий, они у нас маленькие. Поэтому трудоустроить всех тех 30 человек, прошедших практику на предприятии, все 30 остались работать – нет, конечно. То есть небольшой процент, но безусловно остаются.

Очень влияет практика, если ты её не проходишь формально. Это твой кусок резюме, это твой практический опыт, который ты положишь работодателю вот в эту свою визитку. И если тебе есть что реально рассказать на вопрос «какой у тебя профессиональный опыт?», ты рассказываешь: «я проходил вот в этой компании, выполнял вот этот функционал, умею и могу, и понимаю вот эти производственные процессы». Что касается...какая компания, тут, конечно, тоже влияет. Если эта компания устойчивая, на слуху, то понятно, что там работают специалисты профессионалы, значит со студентами работали профессионалы на практике. Кроме того, почему я считаю, что очень сильно влияет на дальнейшее трудоустройство, это получение связей, это получение знакомств в твоём мире профессии, а это очень много. Это советы, это рекомендательные письма, это номер телефончика «позвоним, вот я знаю, что вот там вот ищут человека, может быть ты подойдёшь». То есть вот эти профессиональные знакомства, конечно, это важно тоже.

И: Есть ли взаимосвязь между отсутствием стажа и трудоустройством? И в чём она проявляется?

Р: Да, конечно, конечно есть. Во-первых, если тебя интересует вакансия, где стоит требование квалификационное требование к стажу, то понятное дело на эту вакансию, скорее всего ты не трудоустроишься, если и трудоустроишься, то только через стажировку и через прохождение кадровой комиссии на данном предприятии. Допустим ведущий, главный специалист, начальник, менеджер отдела, т.е. понятное дело есть взаимосвязь. Кроме того, любой работодатель заинтересуется опытом работы. Любой. И тогда смотри пункт выше. Если тебе есть, что рассказать даже с практики, курсовой проект, участие в конференции, написание статьи, магистерская выполненная на том-то предприятии, на тех цифрах, там-то я работал с теми людьми и практика, плюсы волонтерство, организация мероприятий, выходы в школу с профориентационной работой, где я с ребятами кружковая работа. Вот это вот всё твоё отсутствие стажа может компенсировать. Ну, конечно, есть взаимосвязь. Безусловно. Некоторые, если мы возьму госслужбу, закон о госслужбе, то там чётко 2,3,5 лет, а для президента 10 лет, ну и так далее. Судья пять лет минимум. Т.е. да, иногда это влияет на столько, что ты не сможешь просто так трудоустроиться, потому что законом установлен определенный ценз, опыта практического стажа.

И: А вот если студент был изначально в армии, потом поступал в университет. Либо он отучился в университете и после пошёл в армию, влияет ли служба в армии?

Р: Это супер вопрос, классно, что Вы его придумали. Да, влияет. Во-первых, служба в армии нужна при трудоустройстве, например, в правоохранительные органы, органы прокуратуры, в судебную систему. Вот я в коллегии судей и, когда мужчина идёт у нас претендентам на должность судьи, первый вопрос: «почему не служили в армии?». Ну, понятно, есть справки, почему, что и как. Т.е. есть иногда обязательная служба в армии, иногда желательная служба в армии. Любой работодатель, беря мужчину на работу видит, так пацан отслужил, это взросление, это преодоление определённых стрессовых ситуаций, это умение коммуницировать в закрытой среде, он выживает в этих ситуациях. Это же не на концерт пойти, это же армию отслужить. Поэтому, безусловно, разговор с этим человеком строится уже как со зрелой личностью: физически зрелой, морально зрелой, нравственно зрелой личностью. Человек, который явно может выдерживать вот такие вот ситуации за зоной комфорта вот таким образом. Что касается моих студентов, да у меня дофига мальчишек учатся и служат в армии параллельно, потому что юристы и для них это важно. Дальше прокуратура, МВД и иные сферы, та же судебная система. Они вообще меняются, они совершенно меняются. Это взрослые, зрелые личности, по-другому относящиеся к жизни в принципе, к друзьям, к семье. Да-да, я преподаватель могу сказать чётко, что ребята служащие в армии, у них появляется иной интерес к образованию. Присылают, пишут, присылают какие-то рефераты. Ну может ещё потому что там дают свободное время на учёбу, потом требует в армию. То есть, есть такое, да, влияет.

И: А как часто выпускники сталкиваются с проблемой безработицы? И что на это влияет?

Р: Есть статистика молодёжной безработицы, сталкиваются. Что на это влияет? Во-первых, чаще всего ребята просто долго себя ищут. Они поступают, не понимая профессиограмму своей избранной профессии, учатся без интереса, и они понимают, что они не хотят работать ландшафтным... Просто одна из последних консультаций у меня был ландшафтный дизайн. Она не хочет работать ландшафтным дизайнером, но она прекрасна все эти годы, все 4 года отработала администратором в маленькой частной небольшой гостинице ЮБК. Понимаете, т.е. человек без работы, потому что у неё нет диплома гостиничного туризма, бизнеса или там туризм, гостиничный бизнес, у неё диплом ландшафтника. Она не хочет быть ландшафтиком, она себя ищет. Что ещё влияет? Это, безусловно, несоответствие заработной платы запросам ребят.

И: Это да.

Р: Это основное, безусловно. Это основное. А так ищут или себя, или деньги.

И: А каковы причины не трудоустройства?

Р: В первую очередь неактивность в поиске работы, кто хочет - найдет. И, опять-таки, оплата и нет интереса к профессии либо просто ленность человека, ну это неактивность. А ребята, кто хочет у нас, прямо разрывает, ну Вы, наверное, по себе судите. Если Вы хотите найти работу Вы её найдёте. Поменяйте через полгода, потом ещё поменяется, но вы не будете сидеть без работы, тем более сейчас и онлайн очень много предложений, потому...

И: Что влечёт за собой проблемы трудоустройства бывшей Студенческой молодежи в целом? Такой масштабный вопрос.

Р: Я не поняла, что за собой влечет проблема не трудоустройства?

И: В целом масштабные вопрос. Если студенты не трудоустроены.

Р: Что влечёт за собой проблема не трудоустройства?

И: Да-да.

Р: Я Вам как криминолог хочу сказать, что огромная взаимосвязь, огромная! Это рост преступности и молодёжная безработица. Эта корреляция страшная. Один безработный, попадающий в организованную преступную группу, приводит туда еще пятерых. Один к пяти — вот такой рост. Это по исследованиям криминологическом вот такой рост. Один человек безработный попал в организованную преступную группу, он привёл туда пять членов новых. Для меня самая главная проблема – это рост преступности. Человек долго не может существовать без средств к существованию, он их все равно найдет. Если он не зарабатывает честным путем, он зарабатывает нечестным путем.

И: Скажите, как часто бывшие студенты обращаются к вам за помощь в поиске работы?

Р: Обращается ребята. Не могу сказать, что прямо очень часто, но обращаются. Почему, потому что они продолжают искать себя. Знаете, кто ещё обращается? Те, кого мы раньше трудоустраивали, могут написать: «а что-то есть у вас новенькое?». Уже хотят рост. Просто хотят карьерный рост. Некоторые обращаются вообще выпускники и десяти, и двадцатилетней давности. Узнают, что есть такая служба и вот пишут. Поэтому не могу сказать, что прям очень часто, но обращаются.

И: То есть любой желающий имеет такую возможность?

Р: Да-да, любой выпускник университета имеет возможность, сколько бы ему ни было лет. Просто к нам, надо понимать, что к нам заходят в основном вакансии, рассчитанные на молодых специалистов. Хотя иногда бывает по-всякому. А иногда бывает, что мы

говорим: «сбросьте своё резюме, сбросьте, а мы, вот, кем Вы работаете...». Мы можем в банк направить какой-нибудь, в строительную компанию, т.е. вдруг срастётся, вот так мы тоже работаем.

И: А помимо резюме, как ещё осуществляется помощь?

Р: Ну, это мероприятия с работодателями, дни карьеры, ярмарки вакансий, вот в этом году мы провели онлайн ярмарку вакансий, также, как и ваш университет. На факультет это дни карьеры предприятий, обучалки различные, когда работодатель проводит тренинги мастер-классы для ребят. Вот сейчас у нас РНКБ такой тренинг готовит, «Контакт» - это большая языковая компания для ребят обучения дистанционному преподаванию английского языка, т.е. вот эти вот фишечки в дистанте. Т.е. мероприятия, обучающие программы, это проектная деятельность. Вот ещё что - это проектная деятельность. У нас в рамках образовательных программ существуют проекты студенческие и, конечно, мы привлекаем работодателей для реализации этих проектов. Ну и таким образом тоже они знакомятся с ребятами и подыскивают себе будущих специалистов. Потому что по большому счёту любой социальный проект, он может... в него могут войти в качестве эксперта работодателя. Допустим у меня проект «Мы против коррупции», «Вместе против коррупции». Он несколько лет уже ведётся. И в этом году у меня ребята юристы сдулись, как ни странно, а экономисты выстрелили. Им так интересно это стало. И вот сейчас стоит вопрос о привлечении тех девчонок в общественный антикоррупционный совет Республики Крым в качестве таких ассоциированных членов этого общественного совета, комитета по противодействию коррупции Республики Крым. Это совминовская структура. Т.е. просто как пример.

И: А какие подходы к выпускникам используете? Работаете индивидуальные или групповые консультации есть?

Р: По-разному, по запросам. Во-первых, у меня работает психолог. Это счастье, конечно, я очень дорожу этим специалистом, девочка. Поэтому у нас сейчас онлайн консультация у психолога, ежедневно ведёт консультативную работу и как индивидуальную, так и групповую. Но групповую, честно говоря, психолог работает пока только тренинги для ребят с ограниченными возможностями с инвалидностью. Что касается консультации по профессиональных вот по трудоустройству, тоже разные. Индивидуальные, постоянно ребята звонят, приходят, пишут. Да и групповые бывают. По-разному, от запроса зависит. Иногда мы приглашаем того же «Супер Джоб» компанию. Два-Три раза в год они

приезжают, всегда групповые занятия. Там правила составления резюме, прохождение собеседования, состояние современного рынка труда – тематика встреч. По-разному.

И: Вот вы уже сказали про дни карьеры. Могли бы Вы чуть поподробнее рассказать о них?

Р: «Дни карьеры»? Приходит представитель работодателя, встречается с аудиторией, которая ему интересна и/или он им интересен, и рассказывает о своем предприятии с приглашением на практику, на собеседование с последующим трудоустройством. Либо это выездные экскурсии на предприятия. Ну, вот последнее, если мы возьмём, февраль-март - это Черноморнефтегаз, буровые вышки, только не в море которые, а на суше в Черноморске, лаборатория Черноморнефтегаза. Это компания «Эко хлеб», завод небольшой по производству таких экологически чистых хлебобулочных изделий, куда ещё наши ребята ходили. Это IT какие-то компании, уже не помню, то есть экскурсии, а ну, конечно наш этот ГТРК Крым - телерадиокомпания Крым. Это вот тоже мы ходили, в феврале была экскурсия производственная. То есть по-разному: к нам приходят, и мы приходим. И это, и это интересно.

И: А сколько проектов было проведено за год, например,

Р: Проектов? Вы имеете в виду проекты нашим центром?

И: За учебный год. Да-да.

Р: Ну, у нас в мае заканчивается один большой проект, называется он «Студенческий центр карьеры». В рамках этого проекта мы создали свой центр, мы создали онлайн банк вакансий, мы набрали там. за в рамках этого проекта. Мы набрали там 200 работодателей, заключили договоры и наладили вот эту систему взаимодействия с работодателями ВУЗа. А так, помимо вот этого большого, сейчас мы хотим запускать следующий проект, связанный с созданием лиги выпускников Крымского Федерального Университета. Ну ещё там ряд задач. Если мы говорим о проектах в принципе, то в университете вообще ведется проектная деятельность обучающихся. И вот на той недельке, на прошлой неделе ребята с факультета журналистики защитили проект по трудоустройству выпускников в вузах. Вот непосредственно на базе нашего вуза. Вот такой вот двухмесячный или трёхмесячный проект у них был, они там в рамках этого проекта придумали, как апгрейд сайта сделать нашего центра, какие бы они хотели выполнять трудовые функции внутри университета, что им интересно, как взаимодействовать им с работодателями. Там, допустим, они предложили, что они могут разрабатывать тестовые программы для

работодателей, которые ищут копирайтера. Они же филологи. Т.е. проекты ведутся постоянно, мы в них включаемся.

И: В настоящее время эти и ещё также встречи какие-то проводятся онлайн?

Р: Онлайн да, постоянно. И консультации, и онлайн встречи, ну мы всё сейчас в онлайн режиме. Все то же самое, что мы делали раньше, только в онлайн.

И: А какой проект по вашему мнению наиболее эффективный?

Р: Проект...

И: Либо программа, площадка.

Р: Сложно сказать, какой проект эффективный. Я даже не могу сказать. Но все проекты достигали своих целей, их много. Вот «Студенческий центр карьеры», он так и называется. Мы его в мае заканчиваем, мы увидели его эффективность. Он был рассчитан на 3 года. За 3 года мы его реализовали. Мы сделали центр, мы сделали банк вакансии, выстроили эту систему взаимодействия с работодателями.

И: По Вашему мнению, с каким процентом обратившимся студентам Вы на данный момент помогли.

Р: Вот мы в прошлом году трудоустроили 1000 ребят. Сложность сказать какой это процент из обратившихся к нам ребят. Ну, наверное, если к нам обращаются, процентов 80 мы трудоустраиваем так или иначе. Ну, есть ребята, которые на самом деле пишут, но работать не хотят.

И: Помогаете всем обратившимся, без советов не уходят.

Р: Да, сложно вычитать процент, честно говоря, не считали. Но в прошлый год 1000 ребят мы направили на работу, именно центр.

И: Скажите, а как развивается динамика трудоустройства выпускников вузов с вашей помощью в первые года существования организации и сейчас?

Р: Вы знаете, давайте я... Вы можете просто это увидеть, у нас есть цифры на нашем сайте. Вы можете посмотреть, в принципе... В прошлые годы у нас не было Крымского Федерального Университета. Мы созданы в 15 году, как единый вуз. Это на базе 7 вузов и 7 колледжей, был создан. Поэтому сложно сказать динамику пока нас не было. Мы появились, динамика, в принципе, устойчива. Примерно 82% студентов заняты, т.е. у нас 12% выпускников выпускаются. В среднем примерно так. Первые пол года они не находят

себе место работы, у нас нет сведений ни о их трудоустройстве, ни о том, что они ушли в армию или продолжили обучение, т.е. они не заняты, мы считаем –не трудоустроенные. Остальные ребята у нас заняты, т.е. они либо пошли на работу, либо продолжили обучение, либо ушли в армию, либо в декретный отпуск, т.е. у нас есть сведения об этом. А 12% нет.

И: А что Вы можете сказать насчёт динамики обращения студентов первые года и сейчас?

Р: А вот обращение – да, обращение очень сильно растёт с каждым годом. если Мы начинали группу там и нас было 20, 30 человек, 100 человек, то сейчас у нас была группа почти 4000 банк вакансий и эта же группа, которая постоянно меняется, т.е. ребята приходят, уходят. И конечно ребята о нас знают лучше. Причём я Вам хочу сказать, что вот это дистанционное образование, и сейчас ребята больше на ресурсах университета...

И: Больше видят.

Р: Вообще просто очень много обращений со стороны ребят. И онлайн «Ярмарка вакансий» тоже поспособствовала тому, что обращений у нас очень много. Вот я за сегодняшний день уже 3 резюме девчонок, за утро, убрала в папку «Резюме по вожатым», ну, в лагеря детские. То есть как-то вот наплыв ребят. Плюс о нас же узнали работодатели, что очень важно, т.е. активность работодателей повысилась по отношению к университету. Вот запросы кадровые, запросы. Им не надо идти искать кого-то, они уже знают, что есть центр, они сюда обращаются, а дальше мы уже коммуницируем, их состыковать непосредственно либо с ребятами, либо с факультетом. Если это, допустим, «День карьеры» хотят провести. Конечно, да, чем больше мы работаем, тем больше о нас знают.

И: А есть ли то что хотелось бы изменить, чтобы иметь на выходе большую эффективность?

Р: Да, очень хочется начать зарабатывать деньги и пока я не знаю, как. Очень хочется, чтобы именно центр приносил прибыль на свои мероприятия. Но пока я ещё не знаю, как в Крыму, опять-таки, потому что нет больших компаний-работодателей, которые на сегодняшний день готовы оплачивать некоторые услуги университет.

И: На этом у меня всё. Спасибо большое Вам за ответы!

Информант №5.

Время проведения интервью 27 мин. 40 сек.

Р: Алло!

И: Алло, здравствуйте! Это Ксения, насчёт интервью.

Р: Да, Ксения, здравствуйте. Пожалуйста, ещё раз представьтесь, скажите в чём суть интервью?

И: Я студентка кафедры социальной работы Томского государственного университета, провожу исследование на тему трудоустройство выпускников вузов: субъекты содействия помощи. Основной целью исследования является выявление каналов и форм работы субъектов содействия со студентами и выпускниками высших учебных заведений.

Р: И чем я могу быть полезен, скажите, пожалуйста.

И: Предлагаю Вам ответить на предлагаемые вопросы. И с Вашего позволения интервью будет записываться на аудионоситель. Вся информация конфиденциальна.

Р: Вопросы касающиеся трудоустройства выпускников, правильно?

И: Да-да.

Р: Ага. Да, слушаю Вас.

И: Как я могу к Вам обращаться?

Р: Иван Сергеевич.

И: Ваша должность?

Р: Заместитель начальника управления по работе со студентами и выпускниками МГИМО МИД России.

И: Какие обязанности Вам присущи как специалисту?

Р: У меня есть целый перечень обязанностей, касающиеся содействию профессиональному и карьерному выпускников с студентов, организации практики, курирование ряда учебных дисциплин, развития связи с работодателями. Взаимодействие с нашим учредителем – это Министерство иностранных дел. Проведение комиссий, курирования президентских грантов и многое-многое другое.

И: А как Вы считаете, существует ли взаимосвязь между обучением и работой современной студенческой молодежи?

Р: Эта взаимосвязь существует, и она абсолютно прямая. И взаимосвязь эта касается не только современной студенческой молодёжи. Она существовала во все времена с момента формирования системы высшего учебного образования, в раннем средневековье. Потому что во все времена главным критерием эффективности любого учебного заведения являлось трудоустройство его выпускников дальнейших.

И: А как часто студенты и молодые специалисты трудоустроены по специальности?

Р: В нашем университете практически на 100 %. У нас не большой вуз. Поэтому большинство наших выпускников, получающих образование по тому или иному направлению подготовки потом, в последствии, по нему же и отправляются на работу.

И: А есть ли зависимость между хорошей учёбой и трудоустроенностью?

Р: Безусловно. Более того, даже на этапе практики многие работодатели обращают внимание на средний балл. А также на успеваемость студентов по ряду профилей и дисциплин, в том числе по иностранным языкам. В некоторые...согласно договорам об организации, например, практики. И ряд компаний не берут студентов, у которых средний балл ниже четырёх.

И: А какие факторы влияют на успешное трудоустройство?

Р: Какие факторы влияют на успешное трудоустройство?

И: Да.

Р: Вы знаете, этот вопрос достаточно индивидуальный, потому что у каждой компании эти факторы свои. Где-то опыт работы, даже в рамках прохождения практики и взаимодействия с работодателями, где-то полученное профильное образование, востребованность специалистов с данным образованием. Но я думаю, что во многом это связано с активностью студента ещё в период учёбы, когда он участвует в различных программах стажировок, когда он начинает взаимодействие с будущим потенциальным работодателем ещё на этапе бакалавриата в рамках первых производственных практик.

И: Как Вы считаете, каковы основные необходимые навыки для успешного трудоустройства?

Р: Каковы необходимы навыки?

И: Да-да.

Р: Существует целый перечень. Сейчас очень много говорят о тех самых софт скилс, т.е. помимо хорошего образования, профессионального, необходимо ещё и умение работать в коллективе, умение... наличие навыков само презентации, аналитика, работы с документами, с информацией и многие другие. Все те самые навыки софт скилс, о которых сейчас говорить не имеет смысла, потому что просто жаль времени. Вы можете их найти.

И: С какими основными проблемами сталкиваются новоиспечённые специалисты при трудоустройстве?

Р: При трудоустройстве? Сейчас зависит от фазы экономического цикла. Т.е., если современные экономические ситуации сопутствуют определённым кризисные явления или период рецессии, или депрессивный какой-то этап, то это, в первую очередь, влечёт за собой спад производства и сокращение. Поэтому, естественно, выпускникам вчерашним, не обладающим достаточным опытом работы, весьма сложно устроиться на работу в период сокращения производства. Поэтому основная проблема была всегда – это, естественно, недостаточность опыта практического. Это, пожалуй, одна из главных проблем.

И: А на Ваш взгляд выпускники какого отделения: очного, вечернего или заочного чаще сталкивается с проблемой трудоустройства?

Р: У нас сейчас нет заочно и вечернего, поэтому...

И: Вы уже сказали, что прохождение практик очень влияет на место трудоустройства. А как часто бывшие студенты остаются работать на местах прохождения практик?

Р: Вы знаете, мы этой статистики... Достаточно часто. По нашей аналитике это где-то в половине случаев – это больше 50%, особенно, если студент начинает сотрудничество с организаций ещё на этапе бакалавриата, а на уже на второй ступени – магистерской, продолжает проходить практику в этой организации. И очень часто подобного рода компакты, они являются, скажем так, определяющими при конкурсе на замещение вакантных мест, особенно в коммерческих организациях. Потому что государственные, там есть определённый конкурсный порядок и комиссии. Но опять же, студент, которого уже знаю, который сработался, который показал себя, будучи практикантом, ну больше предпочтений перед соискателем, о котором не известно ничего, кроме как по резюме.

И: Ещё насчет стажа. Зависимость между отсутствием стажа и трудоустройством, в чём она проявляется? Взаимосвязь.

Р: Между отсутствием... ещё раз.

И: Взаимосвязь между отсутствием стажа и трудоустройством. В чём проявляется?

Р: В том, что... Она прямым образом проявляется, мне кажется, Вы как-то и без меня знаете ответ на этот вопрос. Ну вот, если у человека недостаточно стажа и опыта, то ему сложнее найти работу. А выбор часто падает на человека, у которого более богатое резюме и послужной список.

И: Ага, я спрашиваю, потому что у многих разное мнение бывает. Мне интересно услышать. Ещё следующий такой вопрос. Допустим, студент сначала был в армии, потом поступил в университет, либо закончил университет и ушёл в армию. Влияет ли служба в армии на трудоустройство? И каким образом?

Р: Подобной статистики мы не вели. Ну, служба в армии приучает человека к определённой дисциплине, к субординации, это важно. Это развитие тех самых софт скиллс. Т.е. я знаю студентов, которые добровольно хотят набраться опыта и после обучения, прежде чем устраиваться на работу пройти армейскую службу. Это прекрасно, заслуживает уважение. Ещё раз говорю, это развивает определённые будущие качества, потому что работа — это всё-таки коллективный процесс. А многие студенты, особенно с недостаточным количеством практических знаний и умений, они как раз и сталкиваются с непониманием того, как устроен рабочий процесс, как общаться с руководством, каким образом нужно исполнять поручения. Армия эти качества позволяет сформировать, поэтому, я считаю, что, по крайней мере, служба в армии уж точно не вредит. Может быть она и не особо даёт какие-то дополнительные преимущества, но тем не менее. Почему бы и нет?

И: А каковы причины не трудоустройства выпускников? Что на это влияет?

Р: Причины не трудоустройства выпускников?

И: Да.

Р: Ну, видите ли, этот вопрос я бы не стал ни в какой мере обобщать. Это весьма индивидуальная история. На это влияет, во-первых, личное желание выпускника. На это могут влиять его завышенные ожидания, т.е. многие выпускники не до конца отдают себе отчёт в своих возможностях и ценности своей собственной на рынке труда. Ну, это могут

быть, например, зарплатные ожидания. Т.е. человек не имея практического опыта, ещё мало что из себя представляет, сразу претендует на зарплату руководителя среднего звена как минимум. И сталкивается с тем, что реальность не всегда соответствует его ожиданиям. Причина не трудоустройства – это несоответствие возможностей организации принять студента на те позиции, на которые он изначально претендует. Многие не хотят быть рядовыми сотрудниками и хотят сразу попасть в руководители или на те должности до которых надо, что называется, дорасти. Т.е. вот это субъективные факторы. К объективным факторам относятся та или иная ситуация на рынке труда: востребованность ряда специальностей. Всё меняется. Рынок весьма гибок. Ряд профессий и направлений подготовки устаревают ещё в процессе получения студентом образования. Или рынок может быть перенасыщен специалистами данного направления и тогда это может... Ну скажем так, несоответствие, диспропорция в конъюнктуре рынка, так называемая структурная безработица. Слышали что это такое?

И: По-моему, так мельком пока что. Знакомое...

Р: Очень плохо. Это... Наши студенты это знают на вступительных экзаменах. Это несоответствие спроса труда к предложению.

И: А, да-да.

Р: Вот это называется структурная безработица. Поэтому это классический пример, допустим, объективных факторов. А субъективные у каждого свои. Кто просто...

И: Имеют завышенные амбиции, так скажем.

Р: Да-да, ну, ожидания.

И: Что влечёт за собой проблема трудоустройства бывшей студенческой молодёжи в целом. Например, на экономику как влияет.

Р: Что влечет за собой проблема трудоустройства?

И: Да, такой масштабный вопрос.

Р: Масштабный вопрос. Понятно, что у любого государства молодёжная политика стоит если не во главе угла, то являет собой важнейшее направление в рамках внутренней политики. Как мы знаем, существует комитет по молодёжной политики, и вообще, скажем так, востребованность молодёжи в современных политических, экономических и социальных, и вообще всех духовных процессов, она необыкновенно важна. Это большая государственная... большое государственное дело. И любая страна, в том числе

Российская Федерация, стремиться максимально эффективно данные вопросы реализовывать. Потому что не востребованность молодёжи влечёт за собой недополученные государством элементарно налогов старения специалистов и их невозможность встраивать молодёжь в актуальные процессы, в первую очередь экономические, политические, ведёт к маргинализации населения и в конечном счёте к ряду проблем в обозримом будущем. Меньше чем половины поколений. В пределах от 15-20 лет. Когда вчерашние школьники вырастают, ну, не могут найти себя в современном мире. Задача государства – всячески поспособствовать и заниматься трудоустройством. Дальше.

И: Скажите, как часто бывшие студенты обращаются к вам за помощью в поиске работы?

Р: Вы знаете, студенты обращаются. Не могу сказать, что часто. У нас такой, еще раз повторю, у нас вуз не самый большой по сравнению с такими гигантами как: Новосибирский или там Московский Государственный Университет, у нас меньше девяти тысяч вместе с аспирантами обучающихся. Поэтому, ну, скажем так, обладая достаточно редкими конкурентно способными специальностями, специалистов-международников, наши студенты, так правило, эффективно трудоустраиваются после обучения. Есть, конечно, те, кто обращаются и не было ещё ни разу такого случая, сто мы им не помогли решить их вопросы, будь то устройство в органы государственной власти или государственные органы, или в коммерческие организации. Поэтому... Чаше они обращаются на этапе обучения и это гораздо эффективнее. Многие, например, хотят пройти необязательные практики, чтобы получить дополнительный опыт, что необходимый. Вот тогда они приходят в управление по работе со студентами-выпускниками и спрашивают, рассказывая о себе, принося своё резюме, что для них можно было бы найти в рамках их направлений подготовки, в каких организациях, они рассказывают, им было бы интересно, а мы, соответственно, рассказываем о возможностях этих организаций: «что вот вы знаете, эти сейчас переполнены, а вот здесь вы запросто можете попробовать в свободное от учёбы время».

И: А как осуществляется помощь выпускникам?

Р: Помощь выпускникам?

И: Да.

Р: Осуществляется адресно. Во-первых, в рамках управления по работе со студентами-выпускниками действует Центр карьеры, специалисты которого взаимодействуют с

выпускниками, желающими найти работу, с их резюме, связывают их непосредственно с работодателями. Также у нас действует сайт Центра карьеры, странички в социальных сетях, на которые подписаны тысячи наших студентов-выпускников и ежедневно там появляется какая-то информация о программах практик, стажировок оплачиваемых, о свободных вакансиях и всех, так сказать, активностях трудовых, которые от наших работодателей поступают. Часто работодатели сами в поисках того или иного сотрудника направляют нам запросы, и мы говорим, имея в базе данных резюме студентов-соискателей, какие сейчас у нас выпускники находятся в карьерном поиске.

И: А какие формы помощи Вы используете? Встречи, онлайн консультации? Насчёт встреч, если поподробнее.

Р: Формы помощи, это, например, непосредственные встречи с работодателями, которые осуществляются в рамках презентаций, кейсов и это Дни карьеры, разумеется, которые дважды в год проходят, это крупнейшие Ярмарки вакансий, где напрямую встречаются соискатели и представители работодателя, где студенты имеют возможность, выпускники, задать необходимые вопросы, заполнить там же анкеты, подать резюме, уже договориться о каком-то партнёрстве.

И: А какие в рамках организации есть проекты, связанные с содействием, кроме Дней карьеры? Поподробнее.

Р: В рамках организации... в нашей имеете в виду?

И: Да-да.

Р: Ну, ещё раз говорю, существует Центр карьеры, который занимается всеми необходимыми вопросами, связанными с карьерным и профессиональным ориентированием, это содействие прохождения практик, стажировок. И это связующий инструмент между обучающимися и работодателями.

И: А можете так сказать на вскидку, сколько проектов всего проводится за год?

Р: Более 60. От 60.

И: А в настоящее время какие есть?

Р: В смысле?

И: Действующие сейчас прям.

Р: А что Вы подразумеваете под проектами?

И: Допустим, так как сейчас всё переходит в онлайн режим, так скажем, может быть какого-то интервью либо просто организации себя презентуют в Вас на страничке?

Р: Ну, естественно. У нас организован сейчас в режиме дистанционной работы университета также серия встреч с работодателями студентов в онлайн режиме на платформе через Zoom, через вебинар. У нас проводится презентация, ребята встречаются с работодателями, решают кейсы, слушают лекции о том, как правильно презентовать себя, как проходить собеседование, подавать резюме. Им рассказывают о программах стажировок. Всё это уже весь апрель идет, в мае будет продолжаться. Кроме того мы планируем организовать онлайн в том числе и Ярмарку вакансий. Все карьерные мероприятия и активности также переводятся в онлайн формат.

И: Как вы оцениваете эффективность помощи бывшим студентам?

Р: Ну, судя по тому, что жалоб нет, я думаю, что эффективность помощи должны оценивать сами студенты. Со своей стороны, могу сказать, что за многолетнюю практику у нас не было случаев, когда мы не могли бы студенту оказать какое-либо содействие в рамках его трудоустройства или карьерного ориентирования. Поэтому я оцениваю на оценку минимум «хорошо».

И: А какой проект, по Вашему мнению, оказался наиболее эффективный?

Р: История покажет.

И: По Вашему мнению, скольким процентам обратившимся студентам Вы на данный момент помогли? Получается самый максимальный процент, потому что нет жалоб? Не то, чтобы жалоб – претензий.

Р: Дело не претензиях, а в том, что все обратившиеся в цент карьеры, управление по работе с выпускниками, получали определённое содействие и связывались с работодателями, и находили работу.

И: Без информации никогда не уходили.

Р: Нет.

И: Скажите, как развивается динамика трудоустройства выпускников с Вашей помощью в первые года существования организации и сейчас?

Р: В первые года это когда?

И: Когда только начинала действовать.

Р: Нашему университету 75 лет. Я столько на свете не живу. Поэтому я Вам скажу так, что в советские времена трудоустройство носило характер распределительный.

И: Да-да-да.

Р: Поэтому в девяностые годы и в первую половину нулевых студенты были предоставлены сами себе, т.е. их карьерное ориентирование... Спасение утопающих дело рук самих утопающих. Я скажу, что за последнее десятилетие, т.е. где-то 2012 года вот так примерно, десятого, наблюдается возрождение активности карьерных центров в том числе и в нашем университете, которые оказывают содействие и позволяют обучающимся чувствовать, что они не брошены, что их трудоустройство это не только их личное дело, это забота и их Alma Mater родного вуза, который по возможности готов оказывать и всестороннее содействие на это направление.

И: А динамика обращения студентов, она, получается, только растёт?

Р: Вы знаете, она растёт в рамках оказания карьерного содействия на этапе обучения. Выпускник, как правило, уже на последнем году обучения в магистратуре, примерно понимает, где он будет работать. Современные студенты на магистерской ступени, как правило, совмещают работу и учёбу. Т.е. не такого, что я сейчас учусь-учусь, а о том, кем я буду работать, я подумаю после получения диплома. Так уже не происходит. Современная молодежь отлично знает, что ей нужно и где ей хотелось бы трудиться ещё на этапе студенческой скамьи. У нас именно поэтому существуют курсы по построению карьерной и профессиональной траектории, которые мы читаем студентам уже со второго курса. Мы учим их, приучаем к ответственности и к самодисциплине, в том числе, на трудовом поприще ещё со времён студенческой скамьи, потому что если ты не начнёшь это делать с первых курсов, то потом можешь оказаться не до конца востребованным.

И: Чтобы Вы хотели изменить в своей помощи, чтобы на выходе иметь большую эффективность? Если такое есть, что хотелось бы изменить.

Р: Вы знаете, это большой вопрос. Я считаю, что нет предела совершенству. Любое карьерное подразделение должно развиваться, меняться. Я хотел бы изменить... я хотел бы добиться большего обратного отклика от выпускников, чтобы в первую очередь понимать, что все действительно трудоустроены, что ребята работают по специальности, что есть определённое удовлетворение от полученного образования и возможности реализации себя потом- самореализации. Поэтому, я считаю, что необходимы изменения в обратной связи для этого существует такая организация, как ассоциация выпускников.

Это очень важно в рамках университета. Я хотел бы развивать программы взаимодействия, наставничества в рамках и адаптации на местах трудоустройства, я хотел бы развивать цифровизацию карьерных активностей. Хотелось бы расширять взаимодействие с работодателями. Хотелось бы приравнять систему прохождения практик, о чем сейчас мы активно...что сейчас продолжает прорабатывать министерство труда, приравнять систему практик к трудовому стажу, чтобы у ребят на выходе был бы какой-то уже опыт работы ну и так далее и тому подобное. Естественно, мы не хотели бы стоять на месте и планов по самосовершенствованию достаточно.

И: Ну, всё. На этом наше интервью подошло к концу. Большое Вам спасибо за ответы.

Р: Пожалуйста.

И: Они мне очень помогли.

Р: Всего Вам доброго!

И: Вам тоже.

Р: До свидания!

И: До свидания!

Информант №6.

Время проведения интервью 21 мин. 42 сек.

Р: Алё!

И: Алло! Здравствуйте!

Р: Здравствуйте.

И: Это Ксения, насчёт интервью.

Р: Да-да.

И: Вы можете говорить?

Р: Да-да.

И: Всё, хорошо. Тогда начинаем?

Р: Только давайте попробуем, вот чем быстрее, тем точно лучше.

И: Давайте! как я могу к вам обращаться?

Р: Ольга Александровна.

И: Ваша должность?

Р: Доцент кафедры ЭТиП и руководитель Отдела содействия трудоустройству ЭФ МГУ.

И: А какие обязанности вам присущи как специалисту?

Р: Руководство отделом, координация и контроль...

И: Как-то Вы у меня пропадаете немножко.

Р: Алё.

И: Вот сейчас всё слышно. Существует ли взаимосвязь между обучением и работой современной студенческой молодежи?

Р: Что значит взаимосвязь?

И: В чём она проявляется?

Р: В смысле учат или работают во время учёбы?

И: Учатся, потом работают ли?

Р: ... Преимущественно учатся хорошо, начинают работать во время учёбы. Точно в проценте не скажу, мне кажется, процентов 30 почти в бакалавриате, к моменту выпуска уже работают и уровень трудоустройства очень высокий у наших выпускников. Все находят работу, если не работаю, то обычно добровольное неучастие.

И: Как часто студенты и молодые специалисты трудоустроены по специальности?

Р: Сейчас эта категория достаточно философская. При том, что в среднем по России порядка 83% процентов, например, экономистов работают по специальности, процент наших выпускников, мне кажется, близок к ста.

И: А если зависимость между хорошей учёбой и трудоустроенностью как Вы считаете?

Р: Да, есть. Самые талантливые студенты могут начать работать ещё во время учёбы без риска неуспеваемости. И это в дальнейшем усиливает их шансы на быстрое трудоустройство после получения диплома.

И: А какие факторы влияют на успешное трудоустройство выпускников?

Р: Именно нашего факультета?

И: Ну как вы считаете. И вашего факультета, и просто в общем.

Р: Выпускников экономических специальностей или в целом?

И: В целом. Ваше мнение в целом.

Р: Выпускников экономического направления или всех выпускников вузов, или всех выпускников систем профессионального образования?

И: Всех выпускников.

Р: Системы профессионального образования?

И: Да-да.

Р: Востребованность специальности на рынке, регион, в котором они трудоустраиваются, их ожидаемая зарплата, насколько компании информированы о реальных условиях трудоустройства, о зарплатах, которые предлагают. От факта наличия опыта работы во время учёбы.

И: Ага. А как вы считаете Каковы основные необходимые навыки для успешного трудоустройства?

Р: Как профессиональные, так и над профессиональные. Профессиональные, это соответственно свои предметные области, качественные знания, владения количественными инструментарием, так и универсальные – управление, менеджмент, коммуникация, стратегическое планирование, работа в команде и так далее. Всё, что называется soft skills? Сюда входят многие перечни требуемых работодателем компетенций.

И: А с какими основными проблемами сталкиваются новоиспечённые специалисты при трудоустройстве?

Р: В целом или нашего факультета?

И: В целом, в целом.

Р: Кто-то сталкивается, кто-то не сталкивается. Но в целом, наверное, им требуется чуть больше времени на то, чтобы адаптироваться к практической работе. Как бы их первый опыт может быть не дал каких-то навыков или ожиданий сформированных. Технологии поиска работы.

И: А на Ваш взгляд выпускники какого отделения чаще сталкиваются с проблемой трудоустройства? Я имею в виду очная, вечерняя, заочная.

Р: У нас есть только очная, дневная форма подготовки, поэтому мне сложно от нашего факультета ответить на этот вопрос.

И: Вот Вы говорили про стаж. Влияет ли прохождение учебно-производственных практик в соответствии с квалификацией и предполагаемым местом работы на трудоустройство?

Р: Да, я думаю, что влияет, потому что это, собственно информация, которая позволяет... Если практика проходила дефакто, с посещением предприятий, с выполнением какой-то рабочей задачи, то это как-раз-таки формирует необходимые компетенции и дает человеку практический опыт.

И: В как часто бывшие студенты остаются работать на местах прохождения?

Р: Скорее не часто. Часто бывает обратная ситуация, что люди проходят практику или оформляют практику на тех местах, где они уже работают.

И: Про стаж. Какова связь между стажем и трудоустройством? И в чём она проявляется?

Р: Более быстрое нахождение работы. Положительно, да. Есть, да, существует положительная связь, конечно. Не знаю, между стажем или на момент факта наличия

работы, но она, безусловно, положительная. Может даже более высокая заработная плата. Но это нужно отдельно количественное исследование, у кого как.

И: А вот, допустим, если человек изначально был, прошёл армию, а потом поступил в университет либо сначала отучился в университете, а потом ушёл в армию, то влияет ли служба в армии на трудоустройство?

Р: В первом случае – нет, точно. Во-втором тоже надо пояснять. Ну, сейчас всего лишь год, поэтому не уверена, что есть такое влияние.

И: А как часто выпускники сталкиваются с проблемой безработицы? И что на это влияет?

Р: Опять же структурная составляющая, насколько то, чему они учились востребовано на рынке труда. И составляющая навыков трудоустройства, владение. Как они ориентируются на рынке трудоустройства, на сайтах, тем быстрее они трудоустроятся.

И: А по Вашему мнению, что влечёт за собой проблема не трудоустройства бывшей студенческой молодёжи в целом? Это такой общий вопрос. Более масштабный.

Р: Снижение качества жизни, риски.

И: Например?

Р: Во-первых, отсутствие работы, для экономики в целом. Не используется капитал, который есть, те инвестиции, которые уже были... они не компенсируются. В крайнем варианте – развитие социальной напряжённости. Нереализованная молодёжь, маргинальное поведение.

И: А скажите, как часто бывшие студенты обращаются к Вам за помощью в поиске работы?

Р: У нас буквально может быть обращение одного-двух выпускников за последние два года выпуска, при том, что их у нас около 700. Один из хороших вузов, который на данный момент востребован. В нашей профессиональной сфере нет проблем с тем, что ребята долго ищут работу.

И: А любые желающие имеют возможность обратиться за помощью?

Р: Любые студенты выпускники нашего факультета.

И: Как осуществляется эта помощь?

Р: У нас есть каналы информирования- социальные сети, рассылки, сайты и так далее, где мы публикуем с предложением работы от наших компаний-партнёров... У нас рекомендательный характер, где мы можем порекомендовать конкретного выпускника в компании. Консультируем, резюме, интервью проводим. В том числе используем возможности от наших выпускников прошлых лет, которые могут выступать в качестве работодателя, в качестве проводящих какие-то мастер-классы по трудоустройству в те или иные компании, в те или иные профессиональные предприятия. Используем нетворкинг.

И: А какие формы помощи Вы используете?

Р: Я перечислила Вам только что.

И: Я имею ввиду встречи, онлайн консультации... Возможно просто плохо слышно, пропадаете иногда.

Р: Да, всё это я перечислила.

И: Хорошо.

Р: И публикации, и онлайн мероприятия, индивидуальное консультирование и рекомендации студентов: конкретных студентов в конкретные компании. И использование профессиональных связей нашими выпускниками, работодателями, консультантами, экспертами и т.д.

И: А в рамках организации какие проекты существует, связанные с содействием трудоустройства выпускников?

Р: У нас работает подразделение «Отдел содействия трудоустройству и ассоциация выпускников». Отдел содействия трудоустройству как раз реализует проекты по содействию трудоустройству именно студентов до момента выпуска. Это карьерные мероприятия, индивидуальные встречи с компаниями, мастер-классы по поиску работы, большие карьерные мероприятия, такие как «Дни карьеры». Также направление сотрудничества... когда мы координируем приглашения в компании для организации практических лекций, семинаров в рамках учебных дисциплин. Это проекты, связанные с расширением взаимоотношений выпускников со студентами нынешними для того, чтобы у них тоже нарабатывались определённые связи. В рамках нашего отдела также реализуются практики студентов, обязательно и не обязательно. И всё выше сказанное: анонсирование через онлайн каналы, индивидуальное консультирование, составление резюме, рассылка информации и т.д.

И: А Вы можете сказать сколько проектов проводится примерно за год?

Р: Проектов в смысле мероприятий?

И: Да-да, всё вместе.

Р: Ну они все очень разные и разные по длительности. Это может быть один проект координация и участия 5 компаний в одном семестровом кейсе для учебной дисциплины, а может быть разовая встреча со студентами. Мы можем назвать более 30, условно говоря, таких эпизодов проекта.

И: А какой проект, по Вашему мнению, оказался наиболее эффективным из этих? Или какая форма помощи взаимодействия.

Р: Форма взаимодействия интересна и полезна для факультетов в целом и не только для студентов. Это привлечение компаний к сотрудничеству с учебными процессами и участие бизнеса в рецензировании наших, обновляемых учебных программ. Позволяют актуализировать образование по программе образовательной в соответствии с изменениями требований бизнеса на рынке труда. Также очень масштабные есть такие брендовые мероприятия «Дни карьеры» на факультет, которые проводятся обычно дважды в год весной и осенью. И интересное развивающееся направление — это как раз расширение сообщества выпускников и общение выпускников со студентами. Потому что через неформальное общение есть возможность как улучшать качества научных исследовательских работ, например, при выполнении ВКР, так и получать какие-то дополнительные возможности по трудоустройству после окончания.

И: А, по Вашему мнению, скольким процентам обратившимся студентам Вы на данный момент помогли?

Р: Ну у нас нет жесткого понимания о количестве обратившихся студентов. У нас есть несколько уровней... Есть более личное взаимодействие вплоть до индивидуального взаимодействия в рамках индивидуального консультирования. Поэтому я не могу, к сожалению, назвать вот так 30% или 50%. Кто-то приходит на день карьеры, а потом устраивается в компанию спустя 2 года, допустим. Мы не можем знать наш вклад или нет. Поэтому по отзывам мы получаем отклик процентах в 30 студентов, что им было полезно сотрудничество с нами в разных формах.

И: А Вы можете сказать, как развивается динамика трудоустройства с Вашей помощью в первые года существования организации и сейчас?

Р: Тоже не совсем корректно для нас получается, потому что, слава Богу наши выпускники пользуются устойчивым спросом. И я думаю, что, конечно, компаниям стало легче выходить именно на связь после того, как сформировалось наше подразделение, но это работает уже давно, поэтому это достаточно такая давнишняя история, ольшое период которое работает наше структурное подразделение. Оно начало работать тогда, когда вообще сегмент таких программ молодых специалистов сегмент только начинал формироваться на российском рынке. Поэтому и рынок развивается, и мы работаем с очень параллельными курсами, я бы так сказала.

И: А что можете сказать насчет динамики обращения студентов раньше и сейчас?

Р: Наверное, достаточно стабильно. По количеству подписок, например, на группы в социальных сетях, по количеству участников на Днях карьеры, практически одинаково. Ну, я надеюсь, что будет увеличиваться охват, но скорее аналогичные показатели из года в год.

И: Ещё у меня есть такой вопрос. Если ли то, что хотелось бы изменить, чтобы иметь на выходе большую эффективность помощи?

Р: Да. Больше ресурсов в виде времени для того, чтобы более индивидуально отслеживать результативность по каждому студенту. Чтобы это переходило на принцип CRM, когда ты понимаешь и со стороны компаний, какой был запрос и на сколько он воплотился, и со стороны индивидуально каждого студента, с которым ты ведёшь коммуникацию, чтобы было больше возможностей настроить систему. Во-первых, статистики, для понимания, какие студенты в соц. сетях они же или другие студенты, какая-то такая более интегрированная информационная история взаимодействия. Для понимая, как раз той результативности и более эффективных каналов работы.

И: Спасибо! На этом наше интервью подошло к концу.

Информант №7.

Время проведения интервью 19 мин. 51 сек.

И: Здравствуйте! Это Ксения, я насчёт интервью.

Р: Ага, здрасти!

И: Вы готовы?

Р: Да, какие-то вопросы Вы хотели задать. Я вот что-то подумала, что вот так по телефону только надо? Скинуть нельзя что ли?

И: Встретиться никак не получится, дело в том, что я в Томске живу.

Р: В письме?

И: В письме... я думаю, что это будет не совсем удобно и даже Вам будет дольше, чем при разговоре.

Р: Ладно, давайте.

И: Я студентка кафедры...

Р: А кто... Контакты кто дал?

И: Леонид Мухин.

Р: А, Леонид Мухин. Всё, поняла.

И: Я студентка кафедры социальной работы Томского государственного университета, провожу исследование на тему трудоустройство выпускников вузов: субъекты содействия помощи. Основной целью исследования является выявление каналов и форм работы субъектов содействия со студентами и выпускниками высших учебных заведений. Прошу Вас ответить на предлагаемые вопросы. С Вашего позволения интервью будет записываться на аудионоситель. Вся информация конфиденциальна. Как я могу к Вам обращаться?

Р: Вас очень плохо слышно. Вы включили, видимо, громкую связь.

И: Да-да.

Р: Установите какой-то другой режим, потому что я Вас через раз слышу. И глухой фон идёт.

И: Хорошо. А так слышно? Как я могу к Вам обращаться?

Р: Светлана Валерьевна.

И: Ваша должность?

Р: Директор центра развития карьеры.

И: Какие обязанности Вам присущи как специалисту?

Р: Что? Ещё раз вопрос.

И: Какие обязанности Вам присущи как специалисту?

Р: Центр карьеры предполагает оказывать, проводить карьерные мероприятия для студентов, знакомиться с рынком труда, оказывать содействие при трудоустройстве, проводить карьерные консультации.

И: Как Вы думаете, существует ли взаимосвязь между обучением и работой современной студенческой молодежи? И в чём проявляется данная взаимосвязь?

Р: Взаимосвязь конечно существует в любой жизни. Если человек учится, значит, он ставит цели и выполняет, решает эти цели с помощью определённых задач. В работе точно также. Приходишь когда на работу, ты тоже ставишь цели, хочешь получить работу, интересную работу, помочь обществу и выполняешь эти направления, решаешь какие-то задачи.

И: А как часто студенты и молодые специалисты трудоустроены по специальности?

Р: Конкретно в нашем вузе у нас 70 % выпускников трудоустроены по специальности, трудоустраиваются по специальности.

И: А как Вы считаете, есть ли зависимость между хорошей учебой и трудоустроенностью?

Р: Прямой связи нету, она есть косвенная. Хорошая учёба предполагает, что человек очень ответственно относится к тому, что он делает. Когда он работает, он точно также ответственно относится к своей работе., поэтому связь косвенная, прямой связи нет.

И: А какие факторы влияют на успешное трудоустройство выпускников?

Р: Активная жизненная позиция.

И: Ага.

Р: Инт...

И: Ещё-ещё.

Р: Интерес, интерес к работе, интерес к жизни, ну, это тоже всё активная жизненная позиция.

И: А как Вы считаете, каковы основные необходимые навыки для успешного трудоустройства.

Р: Ну, во-первых, должно быть грамотно составлено резюме. Человек должен подготовиться к собеседованию, он должен провести анализ вакансий и работ, куда он хочет устроиться. Он должен познакомиться с рынком труда. Ответственное отношение к себе, к своей жизни.

И: А личностное, что-нибудь?

Р: Ну, это умение коммуницировать, умение не бояться делать ошибки, умение не бояться задавать вопросы, умение не бояться проявлять инициативу.

И: Хорошо. А с какими основными проблемами сталкиваются новоиспечённые специалисты при трудоустройстве?

Р: На этот вопрос я не знаю, как отвечать, поскольку я с ними не общалась. По жизни можно сказать, что человек, который очень пассивно себя ведёт, боится куда-то обратиться и что-то спросить и не проявляет инициативу, то получается, то двери для него закрыты. Это будет проблемами.

И: Вот я точно не знаю, как у Вас, есть очное, очно-заочное – вечернее отделение?

Р: У нас только очное отделение.

И: Так, хорошо. А как Вы считаете, влияет ли прохождение учебно-производственных практик в соответствии с квалификацией и предполагаемым местом работы на трудоустройство?

Р: Да, влияете, конечно. Когда студент уходит на учебную практику, он всё равно знакомится с опытом работы, с реальной жизнью, с реальной экономикой. Дальше это помогает ему уже коммуницировать с рынком труда.

И: А как часто бывшие студенты остаются работать на местах прохождения практик?

Р: Таких статистических данных у нас нет.

И: Даже приблизительно?

Р: Да я не знаю на вскидку. Ну, скажем так, 40 % остаётся, поскольку практику студенты определённых направлений студенты проходят в институтах сибирского отделения академии наук, то и туда они дальше идут и работать, то, можно сказать, что 30-40 процентов остаются точно.

И: А есть ли взаимосвязь между отсутствием стажа и трудоустройством?

Р: Я считаю, что сейчас уже нет. Потому что молодые специалисты даже без стажа, они востребованы. Стаж, как правило, у всех студентов, которые подходят к выпускному курсу уже есть, поскольку они работают в каникулярный период, они проходят учебную практику, производственную практику, принимают участие в каких-то проектах. Вот поэтому уже вот такого нет.

И: А если представить, что человек либо уже был в армии, либо после университета он пошёл в армии, не спев еще трудоустроиться, влияет ли эта служба на трудоустройство?

Р: Очень многие студенты специально после окончания вуза идут в армию, для того, чтобы сделать свою карьерную лестницу. Потому что некоторые специальности предполагают движение по карьере, только если ты отслужил в армии. Это касается в большей степени отделения юриспруденции.

И: Скажите, а как часто выпускники сталкиваются с проблемой безработицы и то влияет на это?

Р: Наши выпускники, я знаю, что не сталкиваются. У нас не зарегистрированы ребята в в фонде занятости.

И: А каковы причины не трудоустройства выпускников?

Р: Ну, не знаю, не хотят работать, есть где жить, на что жить. Просто не хотят работать с 9 до 6. Хотят работать больше творчески – фриланс. Это трудоустроенность. Можно это считать трудоустроенностью, можно считать не трудоустроенностью. Поскольку в трудовой книжке, понятно, они не фиксируются. Свою работу.

И: А в целом, нету надобности, нету, как сказать, желания и нет мотивации.

Р: Что влечёт за собой проблема трудоустройства бывшей студенческой молодёжи в целом?

И: Проблема трудоустройства в целом молодёжи?

Р: Да.

И: Сокращается рынок труда, сокращается количество мест, где востребованы люди с высшим образованием. Это тенденция, которая происходит во всём мире, не только в России.

И: Скажите, а как часто бывшие студенты обращаются к вам за помощью в поиске работы?

Р: Студенты не обращаются по прямым контактам. Они просто иногда приходят на различные наши карьерные мероприятия.

И: А как осуществляется помощь выпускникам?

Р: У нас нет такой задачи – помогать выпускникам. Поэтому мы рекламируем все карьерные мероприятия для студентов и для выпускников. Если кто-то заинтересовался – они обращаются, приходят на карьерные мероприятия, участвуют.

И: Т.е. консультации лично, такого нету, да, получается?

Р: На консультации приходят действующие студенты-выпускники. Выпускники не приходят. Ну, приходили иногда, но это бывает редко.

И: А могут ли они договариваться через онлайн с вами, через почту?

Р: Да. Да, могут.

И: А какие в рамках организации есть проекты связанные, с содействием трудоустройства выпускников?

Р: Что какие?

И: Проекты, связанные с содействием.

Р: Какие проекты мы делаем?

И: Да-да-да.

Р: Мы делаем карьерное мероприятие, как Дни карьеры, встреча различных выпускников, которые сделали карьеру. Они читают лекции для студентов. Есть «История успеха», та сказать. Есть молодые выпускники вчерашние, которые делают старт ап, обращаются, приходят к студентам и рассказывают им о том, что как они сделали старт ап и приглашают студентов сегодняшних присоединиться к ним.

И: А могли бы Вы поподробнее рассказать о успехах выпускников, как Вы сказали.

Р: «История успеха выпускников» у нас есть раздел на сайте нашего вуза, где мы собираем различные истории выпускников, которые готовы дать интервью. Эта страничка разбита по факультетам, вот. Выпускниками, с которыми я где-то встречаюсь, общаюсь. Мы с ними договариваемся об интервью и цель интервью такая: показать, что, если ты закончил Новосибирский государственный университет, ты уже успешен. Что тебе дал университет. Там несколько вопросов есть «что тебе дал университет», «что ты можешь пожелать сегодняшним студентам», «какие воспоминания остались приятные» и так далее.

И: А есть такой формат, что бывший выпускник – успешный, встречается с группой людей студентов, рассказывает им, мотивирует их? Или как это происходит через интервью просто выкладывается на сайте или ещё лично возможно.

Р: Ну, интервью, естественно, потому что люди разбросаны по всему миру, с ними специально общаемся в электронном виде. В электронном виде мы, значит, естественно выкладываем на сайт. Факультеты могут, значит, на своей страничке, например, различные интервью продублировать и рассказать про своих выпускников. Все выпускники хотят на работу брать таких же своих выпускников.

И: А можете так сказать, сколько проектов было всего проведено, на пример, за ближайший... последний год, в среднем проводится?

Р: Проводится около трехсот мероприятий обычных.

И: Что в это входит? Дни карьеры...

Р: Я же сказала, мероприятия компаний. Компании приходят, компании размещаются, проводят какие-то конкурсы онлайн, приходят физически в оффлайне, удалённо проводят конкурсы и т.д. Мероприятий много поэтому.

И: Следующий вопрос: «какие сейчас в данный момент проводятся проекты», но т.к. все мы не имеем возможности встречаться, каеи были последние проекты?

Р: На этой неделе каждый день проводятся встречи с различными компаниями. В понедельник была встреча с компанией райффайзен банк, вчера была конференция центров карьеры России, сегодня будет встреча с компанией Пепси кола, завтра будет встреча с компанией бакарди. И на каждой недели это всё. На каждой недели это проводится уже в течение всего апреля. Также мы проводили ярмарку вакансий онлайн. На ярмарке вакансий у нас было всего около семисот студентов. И 90 работодателей.

И: Онлайн это как у вас?

Р: Онлайн – это онлайн. Это значит работодатели могли зарегистрироваться в рабочем кабинете, предложить свои вакансии, студенты также регистрировались в своём личном кабинете, писали направления, которые им интересны. И в день ярмарки работодатели и студенты могли отправить друг другу приглашения и заинтересованность. Что и было сделано. Мы, как центр, карьеры, получили на свою вакансию 7 откликов.

И: А в сравнении с предыдущими проектами, программами, которые были на начальном этапе еще, когда только организация помогала студентам, как Вы оцениваете эффективность помощи бывшим студентам? По сравнению с предыдущими годами: 5 лет и более назад.

Р: У нас больше мероприятий становится. Мероприятия более точно направлены на студентов. Студенты сегодняшние - они больше интересуются своей карьерой, они больше обращаются в наш центр, они следят за публиками нашего центра, активно участвуют. В них – в различных мероприятиях предлагают свою помощь. Активность возросла.

И: А вот лично Вы можете сказать, по Вашему мнению, какой проект оказался наиболее эффективным?

Р: «Дни карьеры» - самый эффективный. На днях карьеры студентов очень много приходит с предложением помочь провести это мероприятие, значит для них это очень интересно.

И: Скажите, как развивается динамика трудоустройства выпускников с Вашей помощью также в первые года организации и сейчас?

Р: Мы не трудоустраиваем. Мы не кадровое агентство. Поэтому динамика с нашей помощью, она никак не развивается, ее просто нет и никогда не было. Мы. Наша задача центра – содействовать трудоустройству, мы никого не навязываем, идти туда или сюда.

И: Вы это не отслеживаете?

Р: Но по мониторингу трудоустройства студенты у нас 98 % трудоустраиваются.

И: Вот это я и хотела услышать. Что Вы можете сказать насчёт динамики обращения?

Р: Обращаются, увеличивается количество обращений к нам.

И: Ещё у меня есть такой вопрос: как Вы сами оцениваете эффективность своей помощи? Есть ли то, что хотелось бы изменить, чтобы на выходе иметь большую эффективность?

Р: В России всегда есть куда-то... Человек не должен в своей работе останавливаться ни на чём. Эффективность... Да, хочется, чтобы, когда мы приглашаем выпускников или приглашаем карьерных консультантов и провалим открытые лекции, чтобы студентов было больше 100 человек. Т.е. как можно больше был охват, и студенты просто приходили на такие мероприятия. Сейчас студентов приходит достаточно мало.

И: Ага. Спасибо Вам за интервью!

Р: Пожалуйста.

Информант №8.

Время проведения интервью 21 мин. 40 сек.

Р: Да, алло! Добрый день!

И: Алло! Здравствуйте, это Ксения!

Р: Спасибо, что звоните. Чуть пораньше правда. Сейчас я...

И: 15 минут уже, я прям выждала время.

Р: Сейчас, секундочку, сейчас я, Ксения, открою. Как Вам удобнее? Вы записывать будете?

И: На диктофон, да-да. Я буду спрашивать, Вы- отвечаете, у меня запись будет.

Р: Хорошо, договорились.

И: Тогда приступаем?

Р: Ну что, давайте, да, начнём.

И: Как я могу к Вам обращаться?

Р: Меня зовут Мария Ососкова.

И: Ваша должность?

Р: Я являюсь директором Центра карьера университета ИТМО и преподавателем.

И: А какие обязанности Вам присущи, как специалисту.

Р: Я управляю центром. Это команда из нескольких человек, задача которых является собственно забота о карьере студентов. И наша задача основная показать возможности работодателям, какие у нас студенты есть и студентам. Поэтому, основная моя функция, это, наверное, управление персоналом, это организация бизнес процессов, это новые проекты и доведение их до реализации. Можно, наверное, так обозначить.

И: А как Вы считаете, существует ли взаимосвязь между обучением и работой современной студенческой молодёжи? И в чём проявляется?

Р: Смотрите, взаимосвязь безусловно есть, потому что нужно помнить, что, хотя мы обучаемся в высшем учебном заведении, получаем всё же образование, а не профессию как таковую, но мы её получаем с определённой целью: для получения дальнейшей реализации с профессией, если всё успешно складывается. Я считаю, что прямая

взаимосвязь есть и, чем раньше студент начинает понимать необходимость в обучении и его прикладную историю, для чего он обучается и где он сможет применить эти знания, тем лучше. А как проявляется эта взаимосвязь? В понимании своей будущей профессии, потому что получать знания без понимания прикладной истории несколько бесполезно, они утрачиваются.

И: А как часто студенты и молодые специалисты трудоустроены по специальности?

Р: Вот это вопрос он подразумевает какую географию, вообще в принципе?

И: Да, в принципе. Как считаете. На Вашем опыте.

Р: По Санкт-Петербургу?

И: На Вашем опыте.

Р: На нашем опыте, на моём опыте... Смотрите, здесь я рекомендую, конечно, обратиться к статистике в Росстате или хотя бы на Headhunters большая статистика выходит ежегодно. Но сейчас мы можем говорить, что порядка 50% только студентов трудоустраиваются. И современный, и это было порядка 10 лет аналогичная статистика. Только 50% трудоустраиваются по профессии.

И: А есть ли зависимость между хорошей учёбой и трудоустроенностью?

Р: Нет. Такой зависимости нет. Всё зависит от человека. И от его желания. Может случится так, что у студента очень хорошая успеваемость и при этом нет, не получилось найти хорошую работу по специальности или в принципе работу без специальности.

И: А какие факторы влияют на успешное трудоустройство выпускников?

Р: Прежде всего это понимание, прежде всего, наверное, так. На первом месте это мотивация и желание работать, и работать по специальности в том числе, развиваться. Это некая, наверное, идентификация себя в профессии и самоопределение себя в профессии, желание развиваться в индустрии, которую он выбрал. Также это подготовленность и опыт, который студент получил в независимости вне рамок университета или в рамках университета. Это миф, что компании не берут без опыта работы, поэтому здесь всё зависит от студента. Если он достаточно был активным во время обучения, участвовал в проектах научных, исследовательских либо в каких-то других, то этого часто бывает достаточно работодателю, поэтому здесь только готовность идти искать работу, некое такое усердие в этом деле.

И: А как Вы считаете, каковы основные необходимые навыки для успешного трудоустройства?

Р: Ну, вот давайте так и начнём с усердия, целеустремлённости, стрессоустойчивости в прохождении всех этапов и при отказе в том числе, и некое позитивное мышление, что всё сложится и неустанность искать дальше.

И: Ага, а с какими основными проблемами сталкивается новоиспечённые специалисты при трудоустройстве?

Р: С тем, что они не знают, как устроена индустрия их сферы деятельности. Они, если тем более не имеют опыта, не знают, что такое работа и в первые годы, наверное, привыкают, в принципе, к тому, как бывают устроены иерархии, к тому, какие бывают типы компаний, какие бывают типы руководителей. Поэтому в первые годы студенты привыкают к многозадачности, в принципе, к дедлайнам и к ответственности за свою работу.

И: Вот я не знаю, есть ли... Насчёт отделений: очные, вечерние и заочные, делятся ли в Вас.

Р: У нас есть очное, заочного образования сейчас нет в России практически уже нигде. Очно-заочное есть часть только факультетов. Порядка четырёх факультетов, четырёх программ образовательных, которые ещё держатся, но они уже выпускаются.

И: А на Ваш взгляд выпускники какого из этих отделений сталкиваются чаще с проблемой трудоустройства?

Р: Точно можем сказать, что в принципе очно-заочное отделение было некоторое время назад, много лет назад было введено, в принципе, для тех студентов, которые уже работают и получают образование параллельно. Поэтому здесь мы не можем сказать, что у них есть проблемы или нет проблем с трудоустройством как таковым, т.к. 90% студентов - это работающая молодёжь или не молодёжь. Поэтому здесь, абсолютно точно, это очное отделение, потому что студенты, которые столько времени, большую часть времени проводили в университете. Те, кто учится временно или периодами, они работают уже.

И: А влияет ли прохождение учебно-производственных практик в соответствии с квалификацией и предполагаемым местом работы на трудоустройство?

Р: Да, конечно, влияет.

И: Как часто бывшие студенты остаются там работать?

Р: Наверное, тут, если приводить цифры, то около 30% студентов остаются работать там, где проходили практику или в аналогичных компаниях, или возвращаются в эти компании. Это не 100% точно, ни большая часть. Но часть ребят, особенно, если это дипломные практики, они остаются работать на текущих местах.

И: А есть ли взаимосвязь между отсутствием стажа и трудоустройством? И в чём она проявляется?

Р: Тут, не знаю, насколько корректен вопрос. Взаимосвязь между отсутствием стажа и трудоустройством, сложностями, которые возникают при трудоустройстве, наверное.

И: Да-да.

Р: Есть, потому что студентам тяжелее доказывать свою компетентность на собеседовании. Если студент доучился до 4 курса или 6 курса и до этого времени не приобрёл никакого опыта работы, то ему тяжелее на собеседованиях показать свою компетентность. Но это не значит, что работодатели не берут без опыта работы. Берут. Главное, показать, а что за эти 4 или 6 лет студент успел сделать, чему научиться. Не только ходя на занятия.

И: А вот, допустим, студент изначально прошёл армию, был в армии и после поступил в университет либо после университета пошёл в армию, влияет ли служба в армии на трудоустройство?

Р: Сейчас нет. Можно сказать, точно нет. Наверное, ещё пару лет назад, ну может быть 5, 7, 10 лет назад на это смотрели, но должны понимать на какую профессию. То есть, если мы берём ребят студентов, которые учатся в университете, то наименьшее значение уделяется тому, служил студент в армии или нет. В любом случае мы спрашиваем об этом всегда, принимая студента на работу, но в наименьшей степени, чем те ребята, которые отучились, допустим, в колледже. Для них это более критично, потому что они в большей зоне риска находятся.

И: А как часто выпускники сталкиваются с проблемой безработицы?

Р: Достаточно часто.

И: А что влияет на это?

Р: Сейчас не большой процент, сейчас около 5% безработицы. И если мы говорим о выпускниках по статистике Headhunter около 20-25%. Что влияет на это? На это влияют

разные факторы. Наверное, больше всего то, что студенты видят или смотрят те вакансии, которые существуют. Рынок труда не так развит, наверное, как хотелось бы, но при этом возможности есть. Но для определённых специальностей рынок не развит. Допустим, не хватает достаточного количества технологических компаний, куда могут устроиться инженеры, робототехники и ребята с узкими специальностями и, допустим, международное отношение. Они выпускают очень много студентов и не так много работы, поэтому тут связано первое, наверное, от прямых возможностей с узким рынком некоторых специальностей и большим количеством выпускников.

И: А каковы причины не трудоустройства выпускников?

Р: Вот здесь тоже самое можно привести, что это достаточно узкий рынок для некоторых специальностей. Если мы говорим про специалистов, которые по какой-то причине имеют возможности трудоустроиться по профессии, но не идут, здесь уже личные факторы, абсолютно разные: от нежелания просто попробовать ещё и ещё.

И: А что влечёт за собой проблема трудоустройства бывшей студенческой молодёжи в целом? Это такой масштабный вопрос.

Р: Что влечёт за собой проблема трудоустройства бывшей студенческой молодёжи в целом. Это ведёт к тому, что мы выпускаем большое количество студентов, которые не работают по специальности в дальнейшем. И получается некий разрыв, когда есть потребность на рынке труда или она появляется со временем, но мы лишены нужного количества специалистов. Например, сейчас такая популярная профессия, как IT специалисты, на рынке у нас сформировано уже около 500 тысяч специалистов, которые работают по профессии в России. И ещё порядка такого же числа не хватает, ещё пол миллиона студентов – специалистов, которые бы выпустились по этой профессии. Поэтому, когда студенческая молодёжь, молодёжь не идёт трудоустроиваться по той специальности, которую они выбрали, а идут по пути наименьшего сопротивления: продажи или какие-то виды работ, которые не требуют компетенции или образования, то получается так, что мы потом имеем недостаток на рынке труда качественных специалистов.

И: А вот скажите, как часто бывшие студенты обращаются к Вам за помощью в поиске работы?

Р: Достаточно часто они обращаются либо к нам, и мы подыскиваем им место практики или работы, или оказываем услуги по карьерным консультированиям, либо на факультеты, где тоже есть свои ответственные, которые отвечают за карьеру студентов.

И: И любой желающий имеет такую возможность?

Р: Да, конечно.

И: А как осуществляется помощь выпускникам?

Р: Помощь выпускникам в разном формате. Есть, опять же, карьерные консультации для студентов, есть возможность пойти на факультет за контактами для определённой компании, потому что очень много компаний сотрудничают с университетом. Есть программа амбассадоров для студентов университета ИТМО, это как раз тоже сотрудничество и помощь от университета дальше после выпуска. Есть программа менторства, где уже молодой выпускник или давнишний выпускник становится наставником текущих студентов. Есть разные мероприятия, которые проводятся для выпускников университета и, где они, собственно, могут получить ответы на вопросы либо помощь, поддержку какую.

И: А насчет консультаций. Они могут быть и в онлайн формате, и в офлайн формате, если не смотреть на всю ситуацию сейчас?

Р: Конечно, да. Особенно сейчас, да.

И: А существуют ли в рамках организации какие-то проекты связанные с содействием трудоустройства выпускников? Вот Вы перечислили, можно чуть-чуть поподробнее.

Р: Существуют ли в рамках организации какие-то проекты связанные с содействием трудоустройства выпускников. Да, смотрите, если говорить про форматы, в которых мы сейчас работаем, первый формат можно назвать - это карьерные консультации. Второй формат – это экскурсии на производства или в компании. Третий формат, который мы используем - это мастер-классы, разные лекции от представителей компаний, которые рассказывают, как трудоустроиться в компанию, какие бывают этапы прохождения. Также есть неделя карьеры – это, наверное, самое крупное карьерное мероприятие университета, совмещённое с Ярмаркой вакансий, где проходят и круглые столы, и стендовая сессия компаний, и мастер-классы. Есть программа быстрых собеседований, интервью, это возможность пройти несколько быстрых собеседований в несколько компаний сразу, когда такие быстрые истории. Есть интервью на кампусе, когда компании приезжают и могут весь свой цикл первого отбора и интервью, и просмотр резюме какие-то

чемпионаты провести сразу на площадке и выбрать себе кандидатов уже на финальные этапы. Есть решения кейсов. Допустим, у нас есть такое подразделение, как Маркиторио для информационного маркетинга направления, они очень активно содействуют с компаниями, и компании проводят реальные действия в рамках решения этих кейсов, ребята по сути проходят отборочный тур и потом они трудоустраиваются туда. Также в некоторых форматах, когда ребята работают над проектами компаний, над кейсами, это тоже бывает, работа сначала над проектом, а потом ребята уходят туда работать. Что ещё. Ну, ежедневное информационное освещение о программах, о практиках, о стажировках, о вакансиях. У нас есть сайт Центра карьеры, есть группа Центра карьеры в Вконтакте, есть телеграмм канал, есть программа амбассадоров Центра карьеры. Это ребята, которые помогают в реализации программы и по сути нам подсказывают, что им хотелось бы, что нравится, что было бы здорово посмотреть и т.д.

И: А сколько проектов всего было проведено, например, за год.

Р: За прошлый год у нас получилось порядка 70-ти разных мероприятий открытых и онлайн, и офлайн... И вот, наверное, так, да.

И: А скажите, в настоящее время какие проводятся проекты?

Р: В настоящее время проводятся многие из них: это карьерные консультации, это неделя карьеры, это вебинары и мастер-классы от разных экспертов, от компаний, это оценочные туры для ребят.

И: А какой проект, по Вашему мнению, оказался наиболее эффективным?

Р: Я бы назвала их несколько. Это неделя карьеры, это карьерные консультации, потому что это точечный отбор. И онлайн формат от компаний, когда они конкретных ребят, именно малую группу, работают и отвечают индивидуально на вопросы.

И: А по вашему мнению, скольким процентам обратившихся студентам Вы на данный момент помогли?

Р: Тут сложно сказать. Не знаю, как ответить на этот вопрос. Мы сейчас прям такую статистику не ведём, и мы понимаем, что в любом случае заложенное зерно, оно прорастает не сразу. Будем надеяться, что мы всем помогли в той или иной форме. Но точного процента здесь нет, конечно.

И: А насчёт динамики трудоустройства выпускников с Вашей помощью. Как она себя ведёт?

Р: А...

И: Скажите, как развивается динамика трудоустройства выпускников вузов с вашей помощью в первые года существования организации и сейчас?

Р: Тут сложно мне будет Вам ответить корректно, потому что Центр карьеры существует не так давно, порядка четырёх лет. За это время сменилось несколько команд. Мы команда, которая пришла совсем недавно – в декабре месяце. Поэтому, наверное, сравнивать с первыми годами будет не целесообразно, потому что формат работы был совершенно другой, цели были совершенно другие. Динамика... динамика, она есть, потому что на сегодняшний момент центр карьеры занимается практикой студентов параллельно со всей карьерной историей. Поэтому динамика, она есть, я могу сказать процент трудоустроенных выпускников в первый год – это порядка 80%- 70%. Сейчас я Вам скажу даже точно, как оно есть. Будем, наверное, судить по показателям. Сейчас секундочку, скажу. Опрос выпускников происходил и 79,7% студентов нашли из числа бакалавриата и магистратуры, собственно, нашли свою работу и связали своё будущее с построением карьеры, и трудоустроились. Некоторые из них продолжили обучение и около 4% процентов находятся в разработке своих стратапов, в предпринимательстве, в поисках.

И: А что Вы можете сказать насчёт динамики обращения студентов в первые года и сейчас?

Р: Опять же тут не смогу сказать про первые года. Смогу сказать только с декабря месяца.

И: Ну, с декабря.

Р: С декабря месяца была динамика до пандемии, соответственно, она была большая, потому что шёл период активных практик и осенью, и зимой, и начинающейся весной. Сейчас только активно студент обращается уже за помощью. Сейчас пройдёт волна сессий и тогда мы увидим ещё одну волну.

И: И ещё один вопрос. А как Вы сами оцениваете эффективность своей помощи? Если ли то, что хотелось бы изменить, чтобы иметь на выходе большую эффективность?

Р: Вообще мы работаем по принципу постоянного улучшения. Сказать, что мы достигли какого-то... какой-то точки и можем на этом остановиться, нет, конечно, сказать мы такого не можем. Поэтому все проекты, которые существуют, они постоянно пересматриваются, постоянно улучшаются, выходят новые форматы, которые выйдут в новом году, в следующем году. Поэтому эффективность по нарастающей. Мы стараемся

не отставать от ребят и постоянно предлагать им действительно полезные вещи, а не для галочки.

И: Спасибо! На этом наше интервью подошло к концу.

Информант №9.

Время проведения интервью 32 мин. 28 сек.

Р: Да, Ксень.

И: Всё, мы можем начинать?

Р: Да-да, слушаю.

И: Я студентка кафедры социальной работы Томского государственного университета, провожу исследование на тему трудоустройство выпускников вузов: субъекты содействия помощи. Основной целью исследования является выявление каналов и форм работы субъектов содействия со студентами и выпускниками высших учебных заведений. Прошу Вас ответить на предлагаемые вопросы. С Вашего позволения интервью будет записываться на аудионоситель. Вся информация конфиденциальна.

Р: Да-да, я согласна.

И: Как я могу к Вам обращаться?

Р: Татьяна.

И: Ваша должность?

Р: Начальник отдела содействия трудоустройства выпускников и обучающихся Санкт-Петербургского государственного университета аэрокосмического приборостроения.

И: Какие обязанности Вам присущи как специалисту?

Р: На самом деле фронт задач очень большой. От мониторинга ситуации на рынке труда, в конкурирующих организациях, внутри Вуза, формирование отчётности, также работа, связанная с студентами и выпускниками. Это выпускники, если мы говорим, в принципе, о контингенте общем и выпускниках за последние 3 года, с которыми мы ведём достаточно плотную работу. Для студентов мы также... их ведём с первого по последний курс, это касается всех форм обучения и всех ступеней, я имею в виду бакалавриат, специалитет и магистратуру.

И: А существует ли взаимосвязь между обучением и работы современной студенческой молодежи?

Р: Ох, как Вы соскочили.

И: Ещё будут дальше.

Р: Я думаю, нам с Вами надо сразу определить: мы говорим о общих тенденциях до ситуации коронавируса или та ситуация, которая сложилась сейчас на рынке труда. Т.е. изначально нам надо какие-то приоритеты, либо мы говорим просто философски в общем порядке?

И: Можно в общем, там такие вопросы, что мы будем затрагивать и, как раньше оффлайн режим, сейчас онлайн режим, поэтому.

Р: Если говорить об оффлайн режиме, также необходимо понимать, говорить о студентах очного отделения, заочного?

И: В общем. Потому что там уже будет вопрос, касаемый именно разных отделений, а так - в общем. Пока что всё в общем.

Р: Хорошо. Здесь знаете, всё зависит от курса, если мы говорим о студентах старших курсов, конечно, многие из них остаются работать в тех местах, где они проходили практику либо стажировку, либо пытаются получить профессиональный опыт. Если мы говорим...уже по специальности, о том направлении, на котором они обучаются, особенно, если это магистратура. У магистрантов процент достаточно большой трудоустройства по специальности. Если мы говорим о студентах бакалавриата, то работают во время обучения процентов 30 ребят и, конечно, 1 курс - это не по специальности, это подработка для того, чтобы иметь карманные деньги в основном. И вот сейчас они могут это реализовывать и в онлайн формате, так как много открытых вакансий онлайн, как раз для молодых специалистов небольшой заработок сохраняется, т.е. ребята продолжают не по специальности работать. Сейчас по специальности, конечно, намного сложнее. Мы готовим в большей степени специалистов технического профиля, у нас есть и гуманитарии, экономические, юридические, но основной процентов у нас – это технари, естественно, на предприятии все стараются свои кадры удержать, и набора никакого не было.

И: А как часто студенты и молодые специалисты трудоустроены по специальности?

Р: Хорошо. Студенты или выпускники?

И: Да-да, выпускники. Можете сказать и о тех, и о других, потому что взаимосвязь - она прямая, кто-то же и после практики остаётся, кто-то как работал, так и продолжает.

Р: Да, я об этом Вам и говорю, что, в принципе, большинство ребят, хотят работать по специальности. Особенно если мы им задаём вопрос после окончания, то большинство, причём колоссальное большинство, это больше 70% хотят свою профессиональную

деятельность продолжить по специальности. И процентов 60 так или иначе трудоустраиваются по специальности. Да, это может быть какая-то смежная сфера, мы не говорим о прямой, но 60 – это точно трудоустраиваются по специальности, выпускники.

И: Есть ли зависимость между хорошей учёбой и трудоустроенностью?

Р: Да, если ребята трудоустраиваются к партнерам, организациям. То есть, если хорошо студент себя проявляет в учебном процессе, ему предлагают пройти практику на профильных предприятиях, и они там уже остаются. И очень много кейсов, когда в дальнейшем, как раз начиная с такой деятельности, я имею в виду с партнёрами вуза, они хорошие позиции потом занимают. У них появляется там научный руководитель, они уже под патронажем дальше работают, и им содействует в том, чтобы они... Там ещё знаете, какой вопрос, эти ребята обычно замотивированный, им интересна наука в особенности, им на предприятии платят дополнительную стипендию за то, что у них степень, за то, что они преподают внутрикорпоративном... Это такая достаточно взаимосвязанная цепочка.

И: А какие факторы влияют на успешное трудоустройство выпускников?

Р: Желание работать, какие-то свои внутренние компетенции, которые превращаются в дальнейшем в навык. Т.е., если студент замотивирован, он конкретно знает, что он хочет и ему интересно, участвует в профильных мероприятиях. Например, конференции, деловые игры, непрофильные мероприятия помогают в организации мероприятий. Т.е., таким образом, свои прокачивает soft скиллы, свои реальные компетенции превращает в навыки, вот это такой ключ к успеху. Ну и плюс, тот кто всем интересуется, как я уже сказала, не сидит на месте, пробует, пытается сам, ищет. Очень много сейчас возможностей. Ну, мы не говорим о коронавирусе?

И: Да-да-да.

Р: В принципе, мы говорим, что очень много возможностей для молодого специалиста. И даже если сейчас, то скорее всего в новом году молодые специалисты, они будут востребованы на рынке труда, потому что работодатель будет сокращать свои издержки. И он будет пытаться найти сотрудников, которые будут стоить меньше на рынке труда и, таким образом, тоже большой шанс трудоустроиться.

И: С какими основными проблемами сталкиваются специалисты - новоиспеченные при трудоустройстве?

Р: Плохо понимают сферу свою профессиональную. У кого не было реальной практики, они плохо понимают свои основные задачи, и так как сейчас в основном все обучаются на

широких направлениях. Т.е. мы говорим – экономика. Раньше не было такого понимания 10 лет назад, была конкретная специализация. Сейчас экономика – это очень широкое направление, это свойственно и многим инженерным направлениям. И ребята плохо понимают, какой... они плохо свои интересы, свои возможности соотносят с образованием, они плохо понимают куда идти, как искать работу даже. Обращайтесь к нам, в первую очередь, помочь с проф. ориентацией. Проф. ориентации не для того, чтобы переквалифицироваться, а для того, чтобы найти свою узкую сферу, нишу по интересам, предположим. Там уже искать и компании, в которых будет отбор, т.е. ребята многие сталкиваются с проблемой, когда встают перед поиском рабочего места, они теряются. Много контентов в интернете, много противоречивой информации, плохо анализируют сейчас информацию, это правда. Им тяжело найти вот эту суть, звено и, таким образом, структурировать свои действия и начать нормальный, реальный поиск. Вот с этим они сталкиваются. Это проблема.

И: А на ваш взгляд выпускники какого отделения чаще сталкиваются с проблемой трудоустройства? как раз-таки очное, вечернее, заочное...

Р: Ну, смотрите, если мы говорим о заочниках, чаще всего заочники всё-таки приходят для того, чтобы получить либо корочку, просто им необходим документ, уже где-то трудоустроены. Либо они приходят за дополнительным образованием, это может быть не дополнительным, а как следующая ступень. Заочников очень много, например, в магистратуре и они также трудоустроены часто не по специальности. Т.е. после бакалавриата устроились, прошло несколько лет и пришли в магистратуру. На очную им не поступить уже, так как потеряли какие-то теоретические знания, которые бы им помогли сдать экзамены в магистратуру, они идут в заочную магистратуру. У нас даже много мест поэтому, свойственно, они трудоустроены не по специальности, поэтому тут немножко... Это очень сложно сравнивать вот именно в вашем вопросе. Потому что совершенно разные понятия, цели даже очного, заочного. Очно-заочное... у нас вечерников не много, в принципе. Это очень маленький процент, поэтому здесь объективно сказать даже не смогу Вам.

И: Ага. Влияет ли прохождение учебно-производственных практик в соответствии с квалификацией и предлагаем местом работы на трудоустройство?

Р: Да, конечно.

И: Как часто лучшие студенты остаются работать на местах?

Р: Часто остаются. Тоже в зависимости от возможностей. Если предприятие берёт на практику 50 человек, логично, что 50 человек молодых специалистов на данный момент не надо. Лучше он оставит, если предприятие в принципе берёт не большое количество, то ребята могут там остаться, да. Те же 2 человека. Это достаточно частая практика. Тем более у нас... Мы же не только к компаниям-партнёрам на практику, ребята самостоятельно находят места, они часто там тоже трудоустроены, там проходят практику. Либо это компании, где работают родители, родственники, друзья. Тоже такая есть практика, что они там остаются. Опять-таки мы с вами говорим о том, какой курс. Если это второй, то не большой процент остаётся, если это выпускной курс, то большой процент.

И: Есть ли взаимосвязь между отсутствием стажа и трудоустройством? И в чём она проявляется?

Р: Нет, минимальная. Работодатель сейчас больше ищет молодого специалиста, именно молодого специалиста, у которого есть определённые навыки, ему интересно. Например, 80% работодателей говорят о том, что для них очень важно, чтобы молодой специалист был просто грамотный, чтобы он грамотно писал, грамотно излагал свои мысли, мог сформировать документы, мог себя грамотно позиционировать, презентовать себя и свою работу, свою продукцию, составить отчёт. Т.е. такие, казалось бы, элементарные вещи для молодого специалиста является основой и, скажу вам больше, особенно крупные корпораций и компаний - они наоборот заинтересованы в том, чтобы не было опыта. Чтобы был набор определённых компетенций, чтобы у человека был опыт какой-то деятельности. Как я уже говорила ранее: организация мероприятий, какая активность была. Либо он писал реальную проектную работу, какая-то научная была... научный какой-то опыт. Это намного важнее, чем опыт в компании конкурентов для работодателя.

И: Вот допустим, студент сначала был в армии, а потом поступил в университет либо же сначала отучился, а потом пошёл в армию и... Влияет ли служба в армии на трудоустройство?

Р: Не большой процент, честно Вам скажу, ребят, которые после армии приходят в высшее учебное заведение. Бывает, что они после техникума идут в армию и потом на вышку, но это тогда вышка больше, знаете... он уже совмещает учебу с работой. Это либо в вечернее отделение, когда совмещают ребята и они уже по своему графику обучаются, потому что в основном они работают. Если вот такой путь мы с Вами посмотрим – техникум, армия и потом он возвращается, представляете, да, это уже возрастная

категория и человек уже много что посмотрел, ему необходимо зарабатывать деньги. Часто уже семья есть у человек, и он зарабатывает деньги,ми параллельно обучается на очно-заочной, заочной форме, даже очное по собственному графику. Конечно это уже немного другая история, потому что даже если у него одногруппники 18 летние ребята, у них немножко разные приоритеты, разные интересы, а те, кто со школы вышел или с армии, да, здесь по-разному. А если мы говорим о том, что после учёбы идут в армию, да. После бакалавриата могут идти в армию, потом в магистратуру. Опять же, они выберут скорее заочную магистратуру и вот такого анализа или статистики прямой мы не проводили. Я из опыта понимаю, что такие случаи есть и ребята, которые к нам обращались, рассказывали, что армию заканчивали, резюме мы это видели, но прямой нет. Нет такой корреляции.

И: А как часто выпускники сталкиваются с проблемой безработицы и что на это влияет?

Р: Вот опять же, вернёмся к тому, что я говорила. Тут, наверное, нет проблемы безработицы, а проблема неправильно расставленных приоритетов. Очень часто завышенные зарплатные ожидания, неправильный анализ рынка труда проведён. У нас очень много иногородних, больше половины иногородних студентов, они не в Санкт-Петербурге, они – иногородние. Поэтому ребята... также кто-то возвращается домой, потом решает всё-таки вернуться в Санкт-Петербург. И вот такие метания происходят. Ну, конечно, тут тоже какой-то лак временной в поиске работы, здесь, у себя дома. Кто-то наоборот трудоустраивается здесь не по специальности, возможно, какой-то период, потом решает поехать в свой регион. Там либо открывается предприятие, либо набор вакансий, также через знакомых, через родственников он о них узнаёт. И он приезжает обратно к себе и уже трудоустраивается по специальности. Т.е., понимаете, мы ещё... конкретной безработицы среди молодых специалистов нет, особенно в Санкт-Петербурге. Не знаю, что сейчас будет с коронавирусом, невозможно предположить на сколько затянется период, но при обычных стандартных условиях всегда можно найти работу, нет такого, что нет работы для молодых специалистов. Даже сейчас я Вам скажу, по Санкт-Петербургу около 26000 вакансий для молодых специалистов. Это на данный момент с коронавирусом, мы не говорим о том, что, в принципе, в обычный период. Безработица здесь вообще не уместное слово в данном вопросе.

И: А что влечёт за собой проблемы не трудоустройство выпускников, бывшей студенческой молодёжи в целом? Такой масштабный вопрос

Р: Влечет для кого? Для экономики? Для государства? Что Вы имеете в виду?

И: Как вам удобнее будет ответить. Как Вы просто считаете в общем.

Р: Как мне удобнее?

И: Да.

Р: Конечно, ничего хорошего оно за собой не влечёт. Сейчас мы увидим, что многие ребята... Сейчас очень ужесточится конкуренция на рынке труда, т.к. только выпустятся у нас в июле ребята. Огромный поток выпускников свежих. Бакалавры постараются, конечно, поступить в магистратуру – увеличится конкурс в магистратуру, места никто не прибавит, места не добавятся. Магистры уже сейчас, я Вам могу сказать, у нас по опросам многие хотели бы пойти в аспирантуру, хотя был на много меньше процент желающих, ну, или в количественном измерении меньше.

И: Из-за ситуации в стране, чтобы быть востребованными.

Р: Да-да. На аспирантуру, естественно, тоже конкурс увеличится, платная основа... далеко не все смогут. Аспирантура сейчас стоит точно также, как и обучение очное. Тут, я считаю, совершенно завешенная, необоснованная стоимость аспирантуры, хотя мы говорим о том, что наука должна развиваться, да, но с небольшим количеством бюджетных мест... Конечно это повлечёт за собой то, что ребята потеряются, не будет знать куда идти. Особенно те, кто надеялись пойти в магистратуру изначально, предположим, не предполагали трудоустроиваться, но не пройдут по конкурсу из-за увеличения спроса на бюджетные места. Они потеряются и на перспективе, если глобально посмотреть, то конечно нереализованная молодёжь это, в принципе, потеря интереса во многом. Но с другой стороны сейчас же наступит время и возможностей, если кто-то посмотрит под другим углом, возможно, будут развиваться стартапы успешно. Кто не трудоустроится в конкретную компанию, он сможет решиться на открытие собственного бизнеса, может быть какая-то поддержка государства на открытие, особенно в IT сфере в данной индустрии. Так что я думаю, что от части это для кого-то возможности, но в глобальном плане, конечно, безработицы среди молодых специалистов - это потерянное не поколение, конечно, какие-то определённые годы. Это негативный фактор.

И: Скажите, как часто бывшие студенты обращаются к вам за помощью в поиске работы?

Р: Максимально обращаются в первый год после окончания, то есть, если летом мы выпускаем, мы с каждым проговариваем и... данную возможность к нам обратиться, есть заинтересованный небольшой процент, то с осени больше, т.е. ребята берут лето как

перерыв, отдых и планируют осенью трудоустроиваться, и достаточно активно к нам обращаются. На протяжении следующих трех лет снижается количество обращений и потом единичные случаи, т.е. где-то, возможно, увидели в СМИ информацию, случайно попали на сайт и какие-то обращения поступают.

И: И любой желающий, да, имеют такую возможность?

Р: Конечно. Да-да. Вы знаете, даже больше скажу, мы проводим крупные карьерные мероприятия. У нас только недавно прошёл форум огромный «Карьерный марафон» 15000 участников было. Я к чему, он не только был открыт для студентов ГУАП, но и для всех желающих, кто хотел, параллельно в Точки Кипения, там трансляция. Подключались люди из других вузов, предположим, или просто заинтересованные горожане.

И: А как осуществляется помощь выпускникам вузов?

Р: Консультирование. Также консультирование. Либо это карьерная, либо это проф. консультация. Изначально первое – это знакомство с резюме, первый... А потом уже очно либо заочно, посредством переписки либо голосом мы обсуждаем желание, стремление и, как я вам приводила уже пример, сначала мы пытаемся найти интересы, понять, сферы, а потом смотрим возможности региона или возможности конкретного обратившегося к нам.

И: Вы уже затрагивали тему проектов, а какие ещё есть? И немножко поподробнее.

Р: Огромное количество. У нас есть активисты с каждого факультета, которые у нас обучаются в школе, называется «Дизайн карьеры». Ребятам мы обучаем навыкам карьерного консультирования, самообучение, собственного познания - в карьерном плане, своих интересов, развитие навыков soft skills. И они также являются нашими амбассадорами в вузе. Они на своём факультете информируют ребят о возможностях, об актуальных вакансиях и т.д. Проф. ориентационный проект. У нас это экскурсии стандартно, мастер-классы от компаний партнёров, «Карьерный марафон», как я Вам говорила, это традиционное мероприятие ежегодное и карьерные консультации у нас проходят постоянно, тестирование «Проф. карьера» на основе которого мы потом в дальнейшем индивидуально консультируем, т.е. охват направлений большой.

И: А примерно в год сколько проводится?

Р: Я Вам так не скажу, т.е. количество очень варьируется от месяца от квартала. Летом, в основном, это просто консультации индивидуальные, смотря как проект считать. Мы какие-то мероприятия можем свести под один проект, да даже в рамках того же самого

Карьерного марафона 12 активностей разных: форсайты, круглые столы. Т.е. Вы понимаете, что так я Вам на пальцах не посчитаю.

И: А в настоящее время какие проекты проводятся?

Р: Сейчас у нас всё переведено в онлайн, все офлайн мероприятия переведены. Все они действующие. У нас осталось два занятия в карьерной школе, сейчас с ребятами ведём. У нас сейчас квиз проходит между студентами разных факультетов. Экскурсии у нас переведены в онлайн формат. Предприятия партнёров у нас присылают видео. Вместо мастер-классов мы проводим вебинары. Я записываю видео инструкции о рынке труда, современном, также в группе в VK. Вы мне, Ксения, напишите... запрос, я вам отправлю ссылочки и на сайт, и на VK. Вы потом посмотрите, вам потом проще будет, там перечислены, меню посмотрите.

И: А можете так сказать, какой проект по вашему мнению наиболее эффективный.

Р: Сейчас я понимаю, что со студентами очень удобно работать, совмещая онлайн и офлайн. То есть, сначала мы, например, проводим крупные мероприятия с большим охватом студентов в онлайн, а потом заинтересованных переводим в офлайн, когда мы индивидуально консультируем. Индивидуально им помогаем, например, со всеми карьерными инструментами - это подготовка резюме, подготовка сопроводительного письма. Так очень эффективно, когда сначала общая информация, которую можно показать, потом мы уже с каждым индивидуально общаемся.

И: По Вашему мнению, скольким процентам обратившихся студентам Вы на данный момент помогли?

Р: Я стараюсь вести статистику, к сожалению... Мы просим каждого студента нас проинформировать, но студенты оказывается... Но мы пытаемся собирать обратную связь, обзванивать наших студентов. Кстати, я не сказала то, что у нас существует рассылка, еженедельная по направлениям подготовки вакансий от партнёров, так как сейчас вакансий мало, мы совместно делаем дайджест вакансий с HeadHunter, направляем всем лично письма на почту либо подписавшихся через VK – в VK. То есть если оценивать вот такую помощь, с одной стороны незначительную, но с другой стороны там кроме вакансии ещё обзор рынка труда, обзор актуальной информации, тут нам её, конечно, не измерить. Т.е. кто-то воспользовался, кто-то даже нашёл вакансию, мы уже об этом не узнаем. Мы везде специально размещаем прямые контакты, чтобы не было испорченного телефона, чтобы не потерять студента, на каком-то этапе не упустить

студента. А кого мы ведём конкретно, понимаете, это не однократная история. После того, как мы внесли правки в резюме, мы просим направить нам уже последний вариант, потом мы подбираем, пытаемся как-то помочь с перечнем компаний, т.е. мы несколько раз с этим человеком встречаемся и в дальнейшем он трудоустраивается. Это достаточно большой процент, это больше половины тех, кто трудоустраивается, это точно, потом. Потому что это именно целостная работа.

И: Скажите, как развивается динамика трудоустройства с вашей помощью в первые года существования организации и сейчас?

Р: Тут я Вам не отвечу, т.к. я в вузе работаю больше 10 лет, но я занималась молодёжной политикой, пиаром вуза, многими направлениями, в отделе содействия трудоустройства я только год.

И: Ага.

Р: Календарный, ну, чуть больше. Нет, вру Вам, в сентябре два будет. Уже сентябрь на носу. Два года. Я Вам скажу то, что за последний год очень расширились благодаря проекту «Школа карьеры», я амбассадор. Ребята в вузе просто стали более информированы о нас и о наших возможностях, о тех проектах, которые в запуске. Просто связано с этим, что ребята больше о нас слышат, больше информации и, следовательно, это естественно, нами больше интересуются.

И: И больше обращения студентов.

Р: Да-да. И просто в процентном соотношении больше стало обращений.

И: Ещё у меня есть такой вопрос, а как вы сами оцениваете эффективность своей помощи? Есть ли то, что хотелось бы изменить, чтобы на выходе иметь большую эффективность?

Р: Изменить, да. Больше связи с факультетами и кафедрами, чтобы это была совместная работа. На каждом факультете кафедры есть компания – партнёр, которая только чисто... Так сложилось традиционно, где-то это компании, которые открыли выпускники данной кафедры. У них есть точно слаженная связь и я бы хотела, чтобы была больше отдача, совместно, чтобы мы больше понимали, конкретно ребятам кому нужна помощь, совместно вели статистику по трудоустройству их, чтобы было больше совместной работы, оно было бы эффективнее. На каких-то этапах, чтобы ребят можно было отслеживать, эффективнее было бы, если бы реально была статистика... т.е. обратная связь, она была бы реальна. И от партнёров, и от студентов. Сейчас это очень сложно получить, и формат анкеты – он не отвечает реально на эти вопросы. Если бы от

государства был отклик в плане... Не только от нас запрашивали мониторинг, но давали бы обратную связь, грамотно, которую бы они расписывали по тем данным, которые у них есть - это пенсионный фонд, СНИЛС, чтобы мы понимали, где реально работают выпускники. Сейчас мы работаем в одну сторону: мы всё подаём, а обратной связи у нас нет.

И: Насчёт пенсионного фонда я понимаю, я проходила практику и обзванивала, как раз таки выпускников, которые говорили трудоустроены они официально или нет. Ну, всё, на этом наше интервью подошло к концу. Большое Вам спасибо за ответы.

Р: Пожалуйста!

Информант № 10.

Время проведения интервью 44 мин. 26 сек.

Р: Алло!

И: Снова здравствуйте!

Р: Да, Ксения, я Вас слушаю!

И: Я студентка кафедры социальной работы Томского государственного университета, провожу исследование на тему трудоустройство выпускников вузов: субъекты содействия помощи. Основной целью исследования является выявление каналов и форм работы субъектов содействия со студентами и выпускниками высших учебных заведений. Прошу Вас ответить на предлагаемые вопросы. С Вашего позволения интервью будет записываться на аудионоситель. Вся информация конфиденциальна.

Р: Ксения, просьба говорить чуть по чётче. У меня расплывается звук.

И: Хорошо! Как я могу к Вам обращаться?

Р: По имени-отчеству. Наталья Савельевна меня зовут.

И: Ваша должность.

Р: Главный специалист цента карьеры ЮФУ.

И: Какие обязанности Вам присущи как специалисту?

Р: Это открытый вопрос или с вариантами ответа?

И: Открытый вопрос.

Р: Хорошо. Так, а сколько всего вопросов?

И: Буквально минут на 30.

Р: Сколько?!

смеётся

И: В зависимости от того, на сколько мы с Вами разговоримся.

Р: Ничего себе 30 минут. Ладно. Итак, просто это длинный перечень, поэтому я хотела уточнить. Итак, что входит в мои обязанности – это содействие трудоустройству студентов-выпускников Южного Федерального университета. Для этого организация

взаимодействует со службами карьеры всех подразделений. Информирование студентов-выпускников о возможностях, которые предоставляет им рынок труда, как региональные, так и российские, так и международные. Поддержка взаимодействия с компаниями как региона, так и России. Поддержка взаимодействия по вопросам трудоустройства наших выпускников, организация практик, стажировок, организация различных карьерных мероприятий. Проведение этих карьерных мероприятий для студентов Южного федерального университета. Для справки у нас около 23000 студентов практически всех направлений подготовки. 24 подразделения которые находятся в городах Ростов-на-Дону, город Таганрог город Новошахтинск. Это только в Ростовской области. Далее. Это организация и проведение методических мероприятий для слушать карьер. Участие в работе ассоциации центров карьеры Ростовской области организация и проведение мероприятий направленных на развитие как Hard так и софт скилс студентов. Организация и проведение конференций и конкурсов, и так далее. Содействие мониторинга трудоустройства студентов работа в социальных сетях работа точки кипения потому что точка кипения является одним из подразделений центра карьеры. я ещё и администратор в точке кипения ЮФУ. Организация мероприятий как в оффлайн, сейчас на данный момент в онлайн формате. Ну, и все что с этим связано.

И: Хорошо спасибо. Существует ли взаимосвязь между обучением и работой современной студенческой молодежи? В чём проявляется данная взаимосвязь?

Р: Ну, вообще-то это связь была всегда и в первую очередь она вытекает из выбранной карьерной траектории студента. Если студент понимает чётко где он хочет в дальнейшем работать, то естественно его учёба направленная на получение тех недостающих знаний, которые ему будут нужны. Пример: во многих компаниях сейчас очень важны знания и умения работать в эксэле. К тому же продвинутом эксэле. В частности в банке, это одно из их первых требований. Студенты конечно учат, изучают Excel, но, например, на каких мероприятиях карьерных, например, днях карьеры или каких-то мастер-классах, или встречах с компанией. Студент понимает, что у него недостаточно знаний каких-то конкретных программ. Поэтому, следовательно, он может как в вузе пройти дополнительное обучение он может ходить на мастер-классы, тренинги, которые проводят конкретные компании. Потому что он хочет устроиться именно в эту компанию, ему нужны какие-то определенные знания. К тому же практика является неотъемлемой частью образовательного процесса, и поэтому, когда студенты уже знают, например, они хотят пройти устроиться после окончания обучения на какое-то конкретное предприятие. Вот они туда хотят. Естественно, они могут, в том числе, пройти практику

на этом предприятии и шансы там себя проявить, и шансы трудоустроиться в эту компанию - они увеличиваются. Ну это как один из двух примеров, а их множество. Поэтому естественно эта связь была всегда. Она есть, и в первую очередь она зависит от учебной программы, образовательной программы. Они направлены на поддержку как раз таки вот этой связи. Потому что часто привлекаются компании, которые для студентов читают какие-то спец курсы или их приглашают, руководителей образовательных программ читать какие-то мастер-классы, тренинги, лекции для студентов. Потому что по их образовательным программам... Потому что это не значит что в компании будет всегда самые последние требования. Потому что это бизнес который более четко реагирует на запросы рынка, в том числе. Поэтому здесь взаимосвязь есть всегда. И университет так и доставляет эти возможности, оказывает эти возможности. И тут уже только вот активности студента, от его целенаправленности, его уровня ответственности зависит насколько он использует эти инструменты и возможности.

И: Ага. А как часто студенты и молодые специалисты трудоустроены по специальности?

Р: Что значит «как часто»?

смеётся

Неправильный вопрос. Некорректно поставлен. Возьмём Так что трудоустройство студентов Южного Федерального Университета разного направления подготовки от 70 до 98%. При этом насколько студент работает по специальности такое градиция вообще не существует. Только сам студент может сказать, что он использует знания специальности на своей новой работе. Поэтому, если студент считает, что знания полученные в университете ему помогают успешно трудиться, то он работает по специальности.

И: А есть ли зависимость между хорошей учебой и трудоустроенностью?

Р: Я не буду лукавить и говорить что такая связь есть стопроцентно всегда. Но, конечно, она ему способствует, потому что практически всегда компании когда они приходят они говорят нам нужны лучшее а кто такие лучшие чаще всего это те кто успешнее сдает сессию, зачёты и тому подобное. Но тут гораздо больший эффект, значение имеет личностные качества студента. Знаете, что есть такое выражение что троечники сейчас директора а отличники у них главные специалисты. Но здесь это не... не истина в последней инстанции.

И: Да-да.

Р: Это однозначно. Конечно же, такие ситуации возможны и бывают. Но просто, чем более яркий вот такой пример, тем более он запоминающийся, поэтому его всегда приводят в какие-то примеры. Но это действительно бывает так, что иногда активные студенты, активные студенты, они не всегда... вернее те, кто увлеченный своим проектом. Которые уже во время учёбы выполняют какие-то задания. Им это интересно, они это пробивают они в это погружают полностью своё время. Поэтому у них не всегда хватает времени успешно сдавать зачёты. Но такие студенты однозначно не троечники. Это, скажем такие очень крепкие хорошисты, потому что они на практике всё пробивают, то что им не хватает каких-то знаний. Это у них больше практический знаний. И поэтому, естественно, они хорошо трудоустраиваются далее. Бывает иногда так, когда троечники успешные в работе, это не всегда бывает по специальности. Вернее, зачастую бывает не по специальности. А это бывает в тех отраслях, где важны не знания по предмету, а важные личностные качества человека. Например, сфера продаж.

И: Ага.

Р: Её... Сферам продажи нигде не учат вот конкретно. Ну, нигде нет сферы продаж. И предпринимательские факультеты, и управленческие факультеты, где личностным коммуникациям выделяют психологию, уделяется достаточно времени. Но это действительно личностные качества. И если человека они хорошо развиты, то тогда он действительно допускается то, что он вполне возможно будет успешен в работе. Но вряд ли это будет именно конкретно профессиональная сфера. Но вряд ли юрист, который получал тройки, будет потом сверх успешным адвокатом. Согласитесь.

И: Ну, это конечно. Да-да. Как раз Вы затронули личностные качества. Какие факторы влияют на успешное трудоустройство выпускников?

Р: Ну, я, наверное на этот вопрос уже ответила.

И: Хорошо.

Р: Это и то, и другое. Но важно именно желание. Вот если желание у студента есть, если у него есть желание, следовательно, он уже для этого много делает и развивает те качества, которые ему нужны, которые ему важны. И в том числе даже, если он чего-то не знает, то пройдя собеседование успешно он убедит работодателей, что, если он чего-то не знаю, то он это изучит, он это нагонит он это доберёт. Он хочет, поэтому он сможет. Он не видит границ. Он не видит преград. Следовательно, он всё сделает как нужно, и работодатель опытные чары, конечно же, увидит.

И: Ага.

Р: Знаете, когда к нам приходят работодатели, они чаще всего говорят... Да, им важен диплом, но им важно чтобы горели глаза. Вот это наверное об этом, о желании.

И: Хорошо. С какими основными проблемами сталкиваются новоиспечённый специалисты при трудоустройстве?

Р: Новоиспеченные?

И: Да-да.

Р: Ну, тут много вопросов. Но... проблемы могут быть разные, это могут быть как профессиональные, то есть это, например, ну скажем не соответствие учебной программы и уже тех требований, которые передним предъявляют на предприятии. Примеров тут может быть масса. Например, может быть то, что в университете какие-то супер современные стоят оборудования, он пришел на предприятие. А там какие-то вот... Ну, старое, да. И он не знает как работать - первое. Может быть обратная кардинально противоположная ситуация. Может быть та ситуация, что изначально он будет чувствовать нехватку практических каких-то навыков. Но повторюсь. если студент добросовестно готовился к поступлению на это предприятие, то перед собеседованием он однозначно повторит всё, что ему нужно. Потому что он готовится к собеседованию. Другой момент, что... А, и он, например, проходил там практику, на этом предприятии. Пришёл туда работать. У него никаких проблем тогда не будет. Могут возникнуть какие-то межличностные, возможно, меж возрастными какие-то, возможно, проблемы, это да. А могут возникнуть проблемы, которые связаны уже с восприятием окружающей действительности. Некоторые студенты, о чём говорят компании, иногда считают, что они могут всё, а на проверке получается, что они не могут как раз-таки всё. У них не хватает компетенций, но при этом они заявляют, что их зарплата слишком низкая, они хотели бы выше. Но чаще всего на такую... С низкой зарплатой они тогда и не приходят. Есть такие студенты с завышенным самомнением. Такое тоже есть. Т.е. это всё многообразие нашей жизни и однозначно каждая ситуация она уникальна, хотя можно выделить и какие-то параллели.

И: Тут я бы хотела уточнить кое-что.

Р: Ага, давайте.

И: Я не совсем знаю структуру в университете: если очно-заочное и заочное отделение у вас?

Р: Да-да

И: Да. Тогда на Ваш взгляд, выпускники какого отделения чаще сталкиваются с проблемой трудоустройства в этих отделениях?

Р: Ну, смотрите, просто тут априори студенты заочного отделения подразумевается, что они уже работают.

И: Ага.

Р: Они не всегда работают по специальности. Возможно после учиться именно для того, чтобы сменить сферу деятельности, но у них уже опыт работы есть. Многие- заочники идут учиться, потому что им не хватает каких-то конкретных знаний, которые они уже используют на работе. Или...

И: Может быть оборудование поменяли, надо учиться.

Р: Да-да, поэтому тут факторов тоже много, но просто априори считается, что те, которые учатся заочно, они именно потому и учатся заочно, что днём они работают.

И: А вечеринки, например? Это Вы их имеете в виду?

Р: Вечерники в том числе. Они учатся, ой... Они работают, поэтому они учатся в вечернюю смену, они поэтому и выбрали это направление.

И: Получается, что у них проблемы с трудоустройством нет, потому что есть опыт. И получается проблема только у очного отделения как раз-таки выпускников?

И: Но я бы не сказала проблемы. Хотя, наверное, да, наверное, всё-таки это – проблема, правильно слово. И тут ещё другой момент... Ведь, скажем так, причины почему человек выбрал очное или заочное, или вечернее отделение, они тоже всех разные, правильно? Кто-то... Кто-то пошёл на вечернее, потому что не хватило баллов поступать на дневное. Вот. Но он реально уже понимает, что у него есть свободное время. Никто не хочет... Человек взрослый уже, он хочет тебя использовать. Ну, два месяца он посидел. Такое некрасивое выражение есть, скажем так, на шее у родителей, да. Но надо же что-то как-то себя реализовать, вот он пошёл работать. Другое дело что работу найти вначале будет, конечно, сложно и вряд ли он поступит по той специальности, на которые учился. Но потихоньку он сможет это изменить. Но то, что он зарабатывает, однозначно, опыт работы, пусть и не всегда по специальности. Но опыт работы, необходимый для дальнейшего успешного трудоустройства, это однозначно. Но, к примеру, например если человек поступил на инженерные направление, сейчас, например, пошёл работать

токарем, то однозначно это ему всё идёт копилку. Он будет очень хорошим, успешным потом инженером.

И: Да. Вот вы уже затронули тему практик. У меня есть вопрос. Влияет ли прохождение учебно-производственных практик в соответствии с квалификацией и прилагаемым местом работы на трудоустройство?

Р: Да.

И: И как часто бывшие остаются работать на местах проведения практик?

Р: Ну, скажем так, вы тут чётко... Скажем так, параллели есть, но они не всегда. И это связано с целым рядом факторов. К примеру, компания, например, берёт к себе 10 студентов на практику, а потом реально трудоустраивает через год только двоих.

И: Ага.

Р: А восемь ищет себе в другом... То есть тут зависит ещё от возможностей компании. Или другой момент: прошли практику, скажем, 10 человек, а в этот год компания не может принять вообще никого из своего внутреннего штатного расписания. А через два года она возьмёт 15. Такое тоже может быть. То есть параллели нет, но что я знаю точно, компания, когда ищет себе новых сотрудников прям молодых, первое, к кому она обращается - это списки тех студентов, которые проходили в них практику и хорошо себя зарекомендовали. Это в первую очередь, а потом уже ищут везде.

И: А также вопрос насчёт стажа. Есть ли взаимосвязь между отсутствием стажа и трудоустройством? И в чём она проявляется?

Р: Ну, я вам тоже об этом говорила уже просто немножко в другом ракурсе. О том, что, если у студента нет стажа работы, то это не значит, что он не сможет трудоустроиться. Однозначно трудоустроиться сможет, но насколько он сам будет активен. К тому же мы студентам говорим о том, что... стаж работы не подразумевает конкретное только... конкретную работу. Это может быть и участие в проектной деятельности, которые проходят в университете, это в том числе практики, это летние стажировки, которые возможны в компаниях, которые часто даже оплачиваемые. Поэтому студент, если он думает о своем трудоустройстве, думает сейчас, а не тогда, когда он получил диплом, найти опыт работы у него возможность есть. И, конечно, однозначно компания смотрит. Вот на это смотрит: на сколько студент был активен в профессиональном плане, да. Занимается спортом-замечательно, танцует, поёт – шикарно, но всё-таки, а профессиональном плане, да?

И: Ага.

Р: Золотой голос университета, а какой ты архитектор? Мы же тебя как архитектора берём, а не как певца. И поэтому, если кроме того, что он поёт, он ещё принимал участие в каких-то профессиональных конкурсах, это, естественно, будет ему в копилку. То есть задача, скажем так, обязанность самого студента в годы учёбы сделать так, чтобы резюме не было пустым. Чтобы там не было только фамилия, имя, контактные данные и диплом, который получил. От него зависит насколько оно будет более полным. А мы, как центр карьеры, здесь предлагаем возможности вместе с компаниями, где он это может получить. Но, повторюсь, если, например, у студента нету опыта работы, но он хочет и его личностные качества... Он найдёт себе работу. Плюс, есть такие и специальности, которые всегда найдут работу, потому что жёсткий дефицит. Я и говорю, например, о педагогах. У нас сейчас столько вакансий учителей... Поэтому даже, если у студента - педагога была только, например, пед. Практика, да, какой-то работы не было, его однозначно возьмут на работу, потому что рынок, на данный момент, рынок выпускника, их везде ждут.

И: Следующий такой вопрос: «влияет ли служба в армии на трудоустройство? Это если касемо, например, если студент сначала до своей студенческой жизни был в армии либо после. Как может влиять эта служба на трудоустройство.

Р: Вопрос... Смотрите. чаще всего всё-таки службы в Армии проходят юноши. Девушки тоже, но намного меньше и, в принципе, здесь 20 вариантов. Вы знаете, что в вузах есть свои учебные центры, и если студент посещает военку - военную кафедру, то он заканчивает уже как... со званием, да, он - лейтенант и тогда его возьмут в армию. Ну, скажем, это процентов 90 что он это отслужит уже, да. При этом для ряда специальностей служба в армии, она будет только плюсом, имея в виду различные силовые ведомства, МВД ФСБ, служба по... например, для политологов, конфликтологов - это будет только плюсом. К тому же многие сейчас... такое большое разнообразие обязанностей и в том числе технических знаний, которые получают студенты в армии, что это однозначно идёт плюс потом, когда они уже выходят на работу, я имею в виду, например, после армии очень многие умеют водить машину, хотя до этого не водили, у них есть права в том числе. Они разбираются в технике, радио...

И: Ну, так же личностные качества.

Р: Поняли, да, о чём я говорю. Да, дополнительные качества. Плюс человек после армии – это, однозначно, человек знающий, что такое дисциплина, поэтому здесь ещё это будет

плюсом. К тому же, если студент... он сейчас может выбрать, сейчас есть научные роты, если он не хочет терять, вот именно научную составляющую свою, например, его призывают в армию, и он может это выбрать научную роту и это в том числе пойдёт ему в зачёт его научной деятельности. Поэтому варианты есть и каждый должен выбрать что ему больше подходит. И, опять таки, я не хочу сказать что после армии,сейчас пошёл в армию то тогда успешнее трудоустроиваться, а если не пошёл – нет, или наоборот.

И: Всё зависит от человека.

Р: Всё зависит от личностных качеств. Но то, что армия дает дополнительные какие-то возможности для юношей - это да.

И: А как часто выпускники сталкивается с проблемой безработицы и что влияет на это? Вы уже немножко затрагивали эту тему.

Р: Знаете я уже так много говорила об этом, что развивать это не стоит, вы это возьмёте из других моих ответов. Т.е. они с этим сталкиваются тогда, когда они для этого ничего не делают, чтобы этой проблемы у них не было.

И: Это большие амбиции. Что влечёт за собой проблемы трудоустройства бывших Студенческой молодёжи в целом? Например для экономики...

Р: Я немножко не поняла, расшифруйте, что вы имеете в виду

И: Если, так сказать, студенты находятся без работы. Как это сказывается на обновление кадров? Если у них большие запасы и они не хотят за маленькую зарплату работать получается, что не происходит обновление кадров. В целом как это для экономики отражается?

Р: Это, естественно, нехорошо отражается, потому что свежая кровь она нужна везде и всегда. Вы посмотрите, что у нас творится в школах и всё. Когда там работают в основном люди зрелого и предпенсионного возраста, а это неправильно. Чем больше молодёжи в школах, тем это лучше. Но при этом при сохранении как раз-таки тех традиций, опыта, который есть в школе. Это завести уже от директора, преемственности, практик директора школы, учебного заведения. В том числе это касается практически любой сферы, то есть... Но я уже молчу о том, что, если молодые люди не трудоустраиваются, следовательно, они не реализованы, ну это ни к чему хорошему не приведёт ни для экономики страны, ни для социального климата в стране е в целом.

И: Скажите, как часто бывшие студенты обращаются к вам за помощью в поиске работы?

Р: Скажем так, не часто, но обращаются. Ну, в год это, получается, где-то обращений в районе 30, не больше.

И: Ага. А любой желающий имеет такую возможность или есть какие-либо ограничения?

Р: Нет, никаких ограничений нет. К нам обращаются даже не наш выпускники и, если у нас есть возможность, то мы им помогаем.

И: А как осуществляется помощь выпускникам вузов? Через какие программы?

Р: Я Вам предлагаю зайти...

И: Вы можете ответить немножко кратко, потому что дальше я у Вас спрошу ещё.

Р: Ксения, я предлагаю Вам просто в поисковике вбить «Цент карьеры ЮФУ», у Вас выпадет наш сайт, где есть все возможности для студентов. Я имею в виду информацию о вакансиях, о стажировках, новости, информации для партнёров. Мы используем все онлайн и оффлайн форматы какие есть. Обращаются к нам – идёт индивидуальная консультация, помогаем написать резюме, найти компанию работодателя, отправляем в том числе... Учим как их отправлять и сами дублируем их резюме. Проводим проф. ориентационное тестирование, размещаем вакансии в соц. сетях, делаем рассылку. На каждом факультете есть своя служба карьеры, которую мы задействуем, присылаем им эти вакансии и т.д.

И: А Вы сказали насчёт консультаций. Это индивидуальные консультации с клиентом, так скажем.

Р: Да. Индивидуальные консультации, мастер-классы, например, по написанию резюме, как проходить собеседование, что такое портфолио и т.д.

И: А есть ли групповые консультации?

Р: Вот я и говорю, если это групповые, то это чаще всего мастер-классы и тренинги, т.е. могут быть как групповые, так и индивидуальные. Если один человек обратился – работаем с одним, если мы запланировали и проводим мастер-классы – делаем рассылку, приглашаем на мастер-классы всех желающих.

И: Я бы хотела поподробнее узнать про проекты, которые связаны с содействием трудоустройства выпускников. И сколько проектов было проведено, какие сейчас проводятся. Например, за последний год, скажем так.

Р: Сколько?

И: Да.

Р: Ксень, правда, что Вы подразумеваете под проектом?

И: Например, «Дни карьеры», «Ярмарка вакансий», даже какие-то просто встречи компаний с выпускниками, всё-всё что к этому относится.

Р: Просто, чтобы для понимания, в год мы проводим до «Открытия точки кипения», это было в районе 180 мероприятий. Сейчас с открытием Точки кипения у нас мероприятий проходит или раз в день или несколько раз в день. Поэтом, скажем, за 9 месяцев, а нет, сейчас получается практически за год. У нас в мае была открыта «Точка кипения» было проведено около 400 мероприятий, которые посетило почти 200000 участников.

И: А могли бы Вы поподробнее рассказать о точки кипения?

Р: Ксень, а давайте Вы погуглите. Извините, пожалуйста, это слишком. Я не ожидала на пол часа, я думала минут на 5. Мне к работе нужно возвращаться. Поэтому, давайте, Вы погуглите эту информацию, потому что это, примерно, лекция на пол часа. Это первый момент. Второй – зайдите на наш сайт и посмотрите информация, там есть в том числе информация о Днях карьеры. Сейчас я готовлю... мне нужно дописать статью, она будет размещена на нашем сайте «Итоги дней карьеры». У нас День карьеры проходил с 20 марта по 16 апреля. Сама, непосредственно «Цифровая Ярмарка вакансий» с 1 по 5 апреля, приняли участие более 70 компаний и 250 вакансий, стажировок, практик и тому подобное. Это в условиях всё короновируса и всё в формате онлайн.

И: Ага. Давайте тогда вопрос следующий кратенько. Потому что мне важно всё услышать от первого лица, рассказывающего человека, а не с сайта.

Р: Ксения, прошу прощения, я пропустила начало вопроса. Извините. После слова «коротенько» я уже ничего не слышала. Простите, пожалуйста.

И: Мне, важно слышать именно от первого лица, всё-таки интервью. Попробуем с Вами тогда... Тут немножко осталось буквально. Кратенько чтобы Вы мне пояснили. Какие проекты сейчас проводятся, хотя бы перечнем? И в сравнении с предыдущими программами, как Вы оцениваете эффективность помощи бывшим студентам?

Р: Эффективность помощи бывшим студентам?

И: Да, выпускникам.

Р: Давайте, начну с конца. Я никак не оцениваю эффективность помощи бывшим студентам, потому что каких-то конкретно больших проектов по выпускникам, которые

закончили больше года назад университет у нас нет. А точечные какие-то обращения, когда они обращаются, ну, индивидуально, мы им всё дали, а дальше вперёд и с песней. Практически все трудоустраиваются, но сказать, что это эффективность какая-то есть наша... У нас информационно-консультационная помощь. А тут, я уж повторяюсь, зависит от человека. Я прошу прощения, если он рохля, то рохля, он и не сможет трудоустроиться. Далее, если говорить о тех проектах, которые идут. Я уже сказала, что у нас почти месяц шли «Дни карьеры», было кроме Ярмарки вакансий, проф. ориентационное тестирование, карьерные консультации, это было проведено 16 вебинаров. Эти 16 вебинаров просмотрели почти 3800 студентов. По крайней мере такое количество просмотров т.е. востребованность есть. Как Вы думаете, сейчас вопрос к Вам, когда мы эффект этого проведённого мероприятия увидим?

И: Когда выпустятся, наверное, когда уже устроятся.

Р: Но при этом смотрите, там принимали участие не только студенты последнего курса, там ведь принимали участие и второго, и третьего, и первого курса, и магистры. Мы же никого не фильтруем. Это студенты все, кто хочет. Т.е. в чём наша задача, как центра карьеры? Это, во-первых, показать студентам их карьерные траектории, их вектор, как они могут развиваться, познакомить их с рынком труда, передать им контакты компаний, которые ждут к себе студентов на практику, на трудоустройство, но они к себе ждут. Показать им возможности как они профессионально будут рати в этих компаниях, чтобы студенты это понимали и знали, конкретно видели. При этом тоже самое мероприятие проводили, вебинары проводили компании, которые рассказывали: «вот так, вот так, вот так. Чтобы поступить к нам нужно вот это, вот это». Но при этом из тех участников, ещё раз повторяюсь, студенты не все последний курс, но кто из них уже задумался куда они пойдут на практику. Кто-то для себя решил, что в эту компанию он точно не пойдёт, он туда не хочет. Это тоже положительный результат, потому что он для себя понял, что он сюда не хочет, он будет искать в другом направлении. Это тоже результат. Т.е. работа центра карьеры, просто о чём хочу сказать, она несёт такой пролонгированный характер и какое-то время... Всё у нас прошёл проект, все трудоустроены – такого нет. Потому что это ежедневная работа, круглогодичная, которая проводится. Любое мероприятие, которое проводится, оно имеет вот такой эффект. Как конечный, так и пролонгированный, я бы даже сказала бесконечный. Поэтому... потому что учёба она идёт на протяжении всей жизни. Поэтому в этом и заключаются цели и значение центров карьеры. Показать что можно, как можно, где можно и когда можно. Т.е. мы даём се эти возможности, все эти инструменты. А студенты уже сами, в зависимости от х активности, их желаний,

наклонностей, их личного какого-то внутреннего ритма, когда они должны это делать, они уже это делают дальше. Поэтому успешность студентов, успешность, вернее, работы цента карьеры и всего университета, как мы считаем, в первую очередь, это эффективность трудоустройства выпускников. Поэтому не важно, они на этом дне карьеры были или на дне карьеры, который был 4 года назад. Ну, они трудоустройства не нашли своего работодателя, а вот эта организация, вот этой связки между университетом, студентами и рынком нашими региональными и российскими партнёрами и являются результатом работы и высоким процентом трудоустройства. Как я говорю, самый низкий у нас это 70 %, самый высокий это 98 и 100 процентов трудоустройства примерно через два месяца после получения диплома. Осенью уже трудоустроены все.

Р: Хорошо. А что Вы можете сказать насчет динамики обращения студентов в первые года и сейчас?

И: Знает, возьмём так, что на 3 курсе у нас многие вообще уже работают, а айтишники они уже практически все работают. Т.е. когда к нам приходит какая-то умная компания. В кавычках «умная». И говорит: «нам нужны ваши лучшие выпускники программисты, которые сейчас выходят. Мы хотим трудоустроить», -мы говорим «а нету!». Потому что они все работают кто-то с 3, кто-то со 2 курса. Поэтому эффективность...

Р: Только возрастает. Она идёт изначально ещё. Выращивая студентов.

И: Да-да. Поэтому просто чем чаще... Я повторюсь, чем раньше студент об этом задумается, тем лучше. И при этом всё в копилочку будет. И участие в стойотрядах, и в педотрядах, когда ребята едут работать, например, педагогического направления, они едут работать в летний лагерь, это им в плюс? В плюс! Мало того, что они получили зарплату, они получили колоссальный опыт, который пригодится в любом случае. Пойдут они работать в школы, пойдут работать в детский центр и ещё куда-то, это им всё пригодится. И педагогические, и психологические, и организаторский способности, навыки, они всё это прокачали, это всё только в плюс. Поэтому тут всё очень... А бывает так, что человек занимался наукой, всё время занимался только наукой, ему это интересно, но потом он закончил университет. Он понимает, что не хочет он сейчас идти в аспирантуру и заниматься дальше наукой, он хочет работать. Но это же не значит, что он не сможет трудоустроиться? Не значит. Поэтому, когда обратился, такой чёткой корреляции нет. Но в то же время да, человек наукой занимался, а не листовки клеил только ходил. *смеётся* Поэтому он в любом случае отработывал какую-то свою карьерную траекторию. Поэтому каких-то готовых ни результатов...Нет, извините. Каких-то готовых рецептов нет. Но,

единственное, что я хочу ещё сказать, на данный момент студенты меняются, меняются достаточно сильно. Выпускники двадцатого года — это совсем не то, что выпускники десятого года. Они совсем другие, у них свои другие стремления, поэтому многое очень меняется.

И: Ещё у меня есть такой вопрос - последний. Что бы Вы хотели изменить, чтобы иметь на выходе ещё большую эффективность помощи?

Р: Изменить?

И: Да. Потому что я знаю, что многие отделы...

Р: Ну, наверное, знаете, это то, что касается не в целом системы, а...

И: Именно ваше.

Р: Именно нашего университета.

И: Да-да.

Р: Я бы хотела, чтобы, во-первых, у нас работал пиарщик, которого у нас нет. *смеётся* А второе, это больше взаимодействие, взаимопонимание со студ. советом, я его на данный момент в большом количестве не наблюдаю, к сожалению. Ведь студ. совет должен быть в помощь, а у нас этого взаимодействия нет.

И: Хорошо. Спасибо Вам большое!

Отчет о проверке на заимствования №1



Автор: mkmka33@gmail.com / ID: 2944580

Проверяющий: (mkmka33@gmail.com) / ID: 2944580

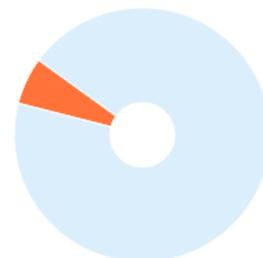
Отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат»- <http://users.antiplagiat.ru>

ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

№ документа: 54
 Начало загрузки: 19.06.2020 19:19:58
 Длительность загрузки: 00:00:07
 Имя исходного файла: Михалёва К.М., гр.1265, бакалаврская.pdf
 Название документа: Михалёва К.М., гр.1265, бакалаврская
 Размер текста: 1 кБ
 Символов в тексте: 388416
 Слов в тексте: 55028
 Число предложений: 5534

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Последний готовый отчет (ред.)
 Начало проверки: 19.06.2020 19:20:06
 Длительность проверки: 00:00:05
 Комментарии: не указано
 Модули поиска: Модуль поиска Интернет



ЗАИМСТВОВАНИЯ

6,26%

САМОЦИТИРОВАНИЯ

0%

ЦИТИРОВАНИЯ

0%

ОРИГИНАЛЬНОСТЬ

93,74%

Заимствования — доля всех найденных текстовых пересечений, за исключением тех, которые система отнесла к цитированиям, по отношению к общему объему документа.
 Самоцитирования — доля фрагментов текста проверяемого документа, совпадающий или почти совпадающий с фрагментом текста источника, автором или соавтором которого является автор проверяемого документа, 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, самоцитирования, 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	Доля в тексте	Источник	Ссылка	Актуален на	Модуль поиска	Блоков в отчете	Блоков в тексте
[01]	0,31%	2,17%	Скачать	http://window.edu.ru	16 Авг 2019	Модуль поиска Интернет	1	19
[02]	0,03%	1,83%	Изучение проблемы трудо...	http://knowledge.allbest.ru	08 Июл 2017	Модуль поиска Интернет	1	35
[03]	0%	1,83%	Курсовая: "Изучение пробл...	https://referat.bookap.info	11 Мар 2019	Модуль поиска Интернет	0	35

Еще источников: 17

Еще заимствований: 5,92%