

**Отношение работодателей к выпускникам ВУЗов на примере города Томска.**  
**Л.Н. Мухин, А.В. Павленко**  
**Томский государственный университет**

Каждый год рынок труда города и области пополняют около 8 тысяч молодых специалистов. Каждый из них получил высшее образование, но далеко не все знают, чего ждет от них будущий работодатель.

Для выявления отношения работодателей к выпускникам ВУЗов в городе Томске в феврале-апреле 2010 года было проведено социологическое исследование в форме полуструктурированного интервью. Всего было опрошено 16 крупнейших организаций разного профиля деятельности (промышленность, торговля, финансовая деятельность, правоохранительная деятельность и т. д.). Респондентами выступили сотрудники кадровых служб, которые непосредственно занимаются подбором персонала.

### **1. Требования работодателей.**

Все требования, предъявляемые работодателями, можно разделить на две группы:

#### **Профессиональные требования.**

Основное, конечно - наличие высшего специального образования. В организациях, занимающихся специфическими видами деятельности (например, пищевая промышленность), требуются специалисты с дипломом определенной специальности. В некоторых организациях значение имеет лишь наличие диплома о высшем образовании, так как организации ведут активную работу по обучению всего штата в целом и каждого молодого специалиста в частности.

В отдельных организациях диплом сотруднику не требуется, это может быть человек с незаконченным высшим образованием и так далее. Эти организации трудоустраивают выпускников ВУЗов, однако решающее значение здесь приобретают личностные качества кандидата.

К профессиональным требованиям почти всех организаций относится умение работать на компьютере (чаще всего упоминается MS Office) и знание специальных программ. Часто работодатели говорят о том, что нужно уметь пользоваться ресурсами интернет – в некоторых случаях без этого просто не обойтись. Например: *«Изучать товар сотрудники должны самостоятельно, надо использовать интернет. На протяжении всей работы сотрудники могут пользоваться сайтом организации, на котором есть вся информация и технические характеристики товаров и который постоянно обновляется»*. Таким образом, если сотрудник не умеет пользоваться сетью интернет, у него нет возможности стать успешным в данной области.

Еще одно требование к профессиональной подготовке: знание иностранного языка. Особенно это актуально для организаций, имеющих филиалы за рубежом или работающих с зарубежными партнерами. Работодатели отмечают, что хорошее знание языка во многих случаях открывает более широкие перспективы карьерного и личностного роста.

#### **Личностные требования.**

По мнению практически всех респондентов, важным качеством для любого сотрудника является **коммуникабельность**. Это качество необходимо не только тем, кто непосредственно работает с клиентом, но и сотрудникам «в цехах», «в поле» - от их умения выстроить эффективное общение с коллегами зависит успех работы всей организации.

*«Коммуникативные навыки ... , потому что очень много общения, много общения во-первых, с внешним миром, плюс внутри»*

Другие не менее важные качества: **исполнительность и ответственность**. Эти качества так же необходимы любому сотруднику.

**Устойчивость, готовность выполнять простые и скучные работы**, особенно на первых порах. Эта характеристика особенно актуальна для молодых специалистов, не имеющих опыта работы:

*«...есть места, предположим, курьер в отделе информации – там у нас девушка работала чуть больше года ... и осталась в компании. Работа курьера не самая интересная, но на первое время молодому специалисту без опыта особо выбирать не приходится»*

**Проектное мышление** – умение выстроить в голове логическую цепочку действий и представлять себе конечный результат своей деятельности.

**Способность быстро воспринимать новую информацию** – также это качество называли «легкообучаемостью», «инновационным мышлением».

*«Вообще мы сами непрерывно учимся. Человека надо к этому приучить»*

К частным требованиям к личностным качествам можно отнести также **стрессоустойчивость; целеустремленность; уверенность в себе, умение вести деловые переговоры** и так далее.

Кроме требований к характеру и личностным качествам некоторые работодатели также называют такие качества, как **приятная внешность, грамотная речь, отсутствие слов-паразитов, опрятность**. Это важно для тех видов работ, где происходит непосредственное общение с клиентом (сотрудник call-центра, менеджер по продажам).

В отношении такого качества, как **активная жизненная позиция**, мнения работодателей расходятся: одни говорят о том, что это очень важное и нужное качество, так как сотрудник не всегда будет находиться под «крылом» наставника и в конечном итоге должен будет самостоятельно реализовывать проекты. Другие же нуждаются в простых исполнителях, готовых следовать указаниям неукоснительно и считают излишнюю активность просто лишней.

## **2. Претензии работодателей к высшему образованию.**

В ходе исследования выяснилось, что основная проблема молодых специалистов – **недостаток практических навыков**. Эта претензия была названа как сотрудниками мелких предприятий, так и крупных, независимо от специфики осуществляемой деятельности.

*«Мы сталкивались с тем, что у экономистов, например, слишком общее понимание своей профессии. Они не понимают, чем занимаются экономисты в экономических службах компаний. Но и это понятно. Потому что им читают общие теоретические курсы, и вряд ли кто-то из них имел отношение к практикам, возможность решения практических задач, профориентации, потому что по большей части практики которые они проходят – либо очень низкого уровня, либо формального характера. То есть теоретически ребята приходят подкованные хорошо. Практических знаний у них нет, поэтому самоопределиваться им невозможно»*

*«Человек приходит с прекрасными знаниями, но он не знает, чем он будет заниматься и как он будет это делать, не готов к этому»*

*«Если человек учится в университете 5 лет, у него может быть одна практика, максимум две, на 4 курсе и на 5. Практики по месяцу, вот и считайте, два месяца человек применял свои знания в реальных условиях. Поэтому конечно у выпускника есть только идеальная картинка, как все должно быть».*

К этой проблеме добавляется ещё одна – **несоответствие теоретических знаний**, получаемых в ВУЗе, практике. Это касается, в основном, организаций научно-производственной сферы.

*«Вот смотрите – учитель русского языка: правила все уже известны, уроки идут из года в год одни и те же, ничего нового. Можно получить образование учителя и работать через 10 лет – ничего не изменится. У нас все иначе. Иногда просто то, что дают в ВУЗах и Университетах, оно уже отстало от жизни».*

Кроме того, два работодателя отметили, что и практика несколько отстает от реальности: в ВУЗе учат обращению с несколько устаревшими программами. Например, программа 1С 8.0 уже везде используется, в то время, как вуз дает только 1С 7.7.

Среди минусов образования работодатели также называют **неумение работать в команде**.

*«Молодого специалиста надо приучать к самостоятельной работе, работать в команде. Пока что в ВУЗАХ этого нет. Т.е. у них есть сейчас там зачатки - групповое проектное обучение, но пока идея еще сырая и она далека от того, что нужно».*

*«Нужно очень много людей организовать, запустить несколько процессов, организовать производство рекламы, понять, с какого человека какую информацию можно взять, как соединить с тем, что есть у него уже, то есть всю цепочку вот так вот выстроить самому. Причем это все зависит от одного человека. Процессное мышление, способность видеть чуть сверху, понять, куда мы все-таки идем – вот это очень важно».*

Среди частых претензий: неумение работать на компьютере, как со специфическими программами, так и со стандартными (например, пакет MS Office), недостаточное знание английского языка.

Претензии к личностным качествам:

**Нежелание трудиться** (три работодателя назвали это отсутствием «огонька в глазах», один работодатель, сказав так, аргументировал это следующим образом: выпускник приходит за записью в трудовой, а делать ничего не желает).

*«Начать работу в нашей организации – это очень хороший старт, ведь всегда приятно иметь первую запись в трудовой от такой популярной и значимой компании. Однако именно поэтому мы сейчас прикрыли систему приема на практику и пока не комплектуем штат – молодые специалисты, особенно нашего профиля, приходят к нам с ожиданием сразу больших заработков и маленькой такой занятости на работе»*

*«Люди несерьезно относятся к устройству на работу, возможно, рассматривают работу как временную или, по крайней мере, не как предмет мечтаний... Сложившийся стереотип успешного банковского клерка сразу после окончания института мешает думать о работе как о постепенном приближении к успеху»*

**Недостаток навыков общения** – сюда относят как неумение вести деловые переговоры, так и просто неумение правильно и логично выстраивать фразы и предложения.

В целом, работодатели оценивают своих сотрудников - молодых специалистов очень высоко. И говорят о том, что если сотрудник не соответствует предъявляемым требованиям, его после испытательного срока просто не берут на работу. Либо он отсеивается на этапе собеседования и тестирований.

*«У нас очень специалисты высокого уровня. Если нас человек не удовлетворяет, мы постепенно-постепенно будем стараться от этого человека избавляться. Как-то объяснять, что это «не ваше». Расстаться с человеком стараемся. Если человек работает у нас длительное время, значит, он нас вполне устраивает. Основная задача - это их удержать. Те, кто нам не нужен, уже давно ушли от нас»*

*«В большинстве случаев тех людей, которых мы взяли – нареканий нет. То есть там достаточно хорошее сито люди прошли. Те, кого мы взяли – люди стараются, как правило».*

Лишь в одной организации отметили, что работающие у них выпускники не удовлетворяют их как специалисты:

*«У них нет практических навыков. Их ожидания больше, чем реальность. Кроме того, их не устраивает оплата труда. Наше ожидание другое: учитель должен не только знать предмет, но и уметь работать с разными возрастными группами» (Директор школы).*

Однако такое отличие от всех остальных мнений можно объяснить тем, что в школе выбор кандидатов не такой уж обширный («никто не хочет идти работать в школу»), и поэтому они берут всех, кто приходит. Если же возникают проблемы, то никого не увольняют, учителя уходят сами.

*«Есть такие случаи, когда учитель не может детям и слова сказать. Просит директора посидеть на уроке. Директор пришел, посидел, дети вели себя хорошо, никаких претензий. Следующий урок – и снова Содом и Гоморра»*

### 3. Рекомендации работодателей.

Основные рекомендации работодателей направлены на решение такой проблемы, как недостаток практических навыков. Однако каждый работодатель вкладывает в это свое понимание. Все рекомендации могут быть поделены на пять групп:

1. Более тесное сотрудничество ВУЗов и организаций, развитие системы практики – чтобы можно было постепенно учить студента и делать из него хорошего специалиста для себя.

*«Нужно, чтобы больше давали практики уже производственной, то, что мы наработали в науке» (заместитель директора по кадровой работе организации научно-производственной сферы)*

*«Причем хорошо бы, но это вообще из области фантастики, чтобы не когда уже ты становишься работником, а когда ты ещё учишься, чтобы можно было изучить какие-то практики за пределами. До Революции – во время каникул даже из гимназий возили в Европу, чтобы на деле увидеть, как география Европы устроена. Так и здесь. Если бы такие были возможности у ВУЗов, то это было бы замечательно»*

2. Предоставление возможности сотрудникам организаций и компаний преподавать в ВУЗах практикоориентированные курсы. Это могут быть практикующие маркетологи, экономисты, инженеры и так далее, и преподавателям обучаться на предприятиях.

*«У меня одна рекомендация - я долго бьюсь, чтобы более широко привлечь преподавателей, которые работают в вузах, чтобы они работали у нас»*

*«У нас вот опять же ключевая проблема в том, что нам как-то надо с ВУЗами плотнее сотрудничать на предмет того, что ВУЗы дают фундаментальную, хорошую подготовку, в которой мы заинтересованы. Мы, со своей стороны, готовы дать вот эту практическую составляющую, научить менеджера активным продажам, научить менеджера, выпускника ВУЗа, например, работать в этом режиме. И так далее. Это мы можем дать собственно потому, что люди у нас, которые уже много-много лет этим занимались и понятно, что в этой кухне поварить мы можем»*

3. Проведение занятий на базе предприятий с использованием их производственных возможностей и ресурсов

*«У нас есть школа журналистики на базе телекомпании, там мы обучаем чисто нашим технологиям работы, потому что у нас редакция организована не то, чтобы каким-то уникальным способом, но в городе у нас так только наша редакция так организована по западному принципу. И поэтому мы обучаем именно тому, как нам надо. Новости формата «час-пик» должны выходить. То есть, как работать с конкретным материалом, способ подачи его именно на телевидении, какие варианты компоновки сюжета бывают, что такое стендап, что такое синхрон, чем можно наполнить конкретный сюжет, и так далее. То есть чисто нашим технологиям работы. Студенты факультета журналистики приходили и «затачивались» под наши принципы работы».*

4. Введение производственной практики на ранних курсах, а не в конце обучения.

5. Более углубленное обучение на новейших программах, например 1С 8.0, пакет MS Office 2007, новые версии Mathcad, Autocad, Adobe Photoshop, MapInfo и другие).

Со своей стороны, в этом направлении организации работают следующим образом: система наставничества, «кураторства», помощь молодому специалисту с адаптацией в коллективе и профессиональной деятельности. Наставники – наиболее опытные сотрудники, имеющие обширные знания в сфере функционирования организации.

Организации готовы «дообучать» молодых специалистов, если видят в них потенциал и желание трудиться. Для выявления сотрудников с потенциалом существует система испытательного срока (до 3 месяцев), в ходе которого кандидат оценивается с самых различных точек зрения. Иногда практикуется временный трудовой контракт на срок до 1 года со всеми правами и обязанностями сотрудника, согласно ТК. Кроме того, существует система тестов и комплексных аттестаций, направленных на проверку сотрудников по самым различным направлениям:

*«Есть плановая аттестация и после испытательного срока. Плановая аттестация – раз в полгода. Приезжает вышестоящее начальство из других городов и проводит недельные семинары, по итогам которых проводится аттестация» (менеджер по кадрам компании, занимающейся торговлей и сервисным обслуживанием компьютерной техники)*

В некоторых организациях присутствует не только теоретическая подготовка новых сотрудников, но и психологическая помощь – проведение тренингов, семинаров, направленных на развитие командного духа, коммуникативных умений, других не менее важных личностных качеств.

Что касается способов набора персонала, то, конечно, на первом месте метод прохождения практики в организации с последующим трудоустройством.

На втором месте - размещение объявлений в различных видах СМИ: газеты, электронные доски объявлений. Кроме того, сюда же можно отнести размещение объявлений на собственном сайте компании:

*«У нас есть свой сайт, я там размещаю объявления по мере потребности в сотрудниках».*

*«Используем наши средства массовой информации, и люди заявляют требования и сотрудники приходят».*

Среди других методов подбора молодых специалистов на различные должности были названы: сотрудничество со службой занятости (с участием в федеральной программе «Стажировка»), сотрудничество с центрами содействия трудоустройству выпускников томских ВУЗов, сотрудничество с кадровыми агентствами, прием на работу по рекомендации преподавателей ВУЗов.

Используя мнение работодателей можно предложить студентам практические рекомендации для эффективного поиска будущей работы: как можно раньше попасть в поле зрения HR-менеджеров компаний, рассылать резюме, устроиться на практику в интересующую компанию, развивать необходимые личностные качества и, конечно, стараться наряду с теоретическими получать практические знания и навыки, требуемые для работы по выбранной специальности.