

Как трудоустроить... Эйнштейна

Менее полугода отделяет нынешних пятикурсников белгородских вузов от того момента, когда им вручат дипломы выпускников и отправят в большую взрослую жизнь. Как говорится, вперед и с песней! Но вот вопрос: насколько востребованными окажутся новоявленные специалисты?

Традиции против либерализма

С одной стороны, статистика внушает осторожный оптимизм: рынок труда испытывает нехватку квалифицированных кадров, уровень официально регистрируемой безработицы чуть больше одного процента, в базах данных городской службы занятости – тысячи вакансий, а толщина газет с объявлениями «требуется» растет с каждым годом. Но стоит прочитать сами объявления – и оптимизм улетучивается. Потому как работодателю подавай специалиста возрастом до 30 лет (чтоб работал аки электровеник), с опытом работы не менее пяти лет (чтоб обучать не пришлось). Плюс обучаемость, коммуникабельность, умение трудиться в команде и невысокие требования к зарплате на начальном этапе (правда, о последнем моменте объявления в рубрике «Вакансии» стыдливо умалчивают). Найти идеального сотрудника, разумеется, невозможно.

В Советском Союзе существовала система распределения выпускников, гарантировавшая трудоустройство по выбранной специальности после окончания образования. Система была далеко не идеальная, и потому многие против нее роптали (а ну как зашлют в глухую деревню на несколько лет?). Однако в то же время молодежь могла без страха смотреть в будущее: уж кусок хлеба с маслом и крышу над головой в любом случае заработаем!

А потом наступила свобода рынка, и система распределения полетела в тартарары. «Не волнуйтесь, рынок все расставит по своим местам!» – убеждали идеологи либеральных реформ. Рассказывали о неэффективности командно-административной системы, которая не позволяет человеку

добиваться личного успеха, подавляет частную инициативу и мешает поступательному развитию экономики. Рисовали светлое будущее российского рынка труда: мол, дайте срок – и свободная конкуренция приведет к небывалому росту ВВП и всего остального. Будущее наступило. Вчерашние идеологи сами остались не у дел и пишут статьи о кризисном состоянии российского либерализма. Младореформаторы ельцинского призыва без работы, понятное дело, не остались: кто-то в бизнес подался, кто-то западные гранты осваивает, а кто-то партийным строительством занимается. А вузы тем временем мало-помалу налаживают систему трудоустройства выпускников.

Ищешь работу? Приходи – поможем

Двери Центра по содействию трудоустройству выпускников БелГУ открыты каждому студенту и преподавателю. В шкафу директора Центра Александра Киселева – пухлые папки с бумагами. За каждым документом – чья-то судьба. Вот, например, заполненные бланки будущих выпускников. За несколько месяцев до защиты диплома ребята, не определившиеся со своим будущим местом работы, обращаются сюда за помощью. И находят ее.

По словам хозяина кабинета, возраст Центра относительно небольшой – четыре года, но опыт трудоустройства накоплен достаточно солидный. Главную задачу Александр Петрович видит в том, чтобы адаптировать студентов к рынку труда. То есть слово «рынок» и в его трактовке является определяющим. Правда, Александр Киселев понимает его по-своему.

– Рынок – уникальный регулятор взаимоотношений в обществе. По его законам живет подавляющее большинство стран мира, и лучшего регулятора человечество пока еще не придумало. Но ведь и минусов у него немало! Простой пример: в конце 1990 года тогдашнее правительство ликвидировало систему государственного распределения выпускников вузов с их обязательной отработкой. Вкупе с развалом экономики и серьезными проблемами в социальной сфере это привело к массовой безработице – в первую очередь среди молодежи.

Для Запада такое положение дел привычно и даже естественно. Величайший ученый XX века Альберт Эйнштейн после окончания Цюрихского политехнического института почти два года болтался без дела, пока не устроился техническим экспертом в швейцарское патентное бюро. Но для нашего человека жесткая рыночная среда часто неуютна и непривычна.

Свобода как безответственность?

Такова природа свободного общества: каждый «пробивает» себе место под солнцем самостоятельно. Сумел устроиться на хорошую должность по специальности – молодец, не справился – твои проблемы. В конце концов, мы не ограничиваем человека в выборе профессии и места обучения, а работодатель вправе набирать сотрудников по своему усмотрению. Свобода выбора профессии и места работы иной раз понимается как свобода от ответственности, снятие с себя всяких обязательств перед конкретным выпускником.

В Центре по содействию трудоустройству выпускников БелГУ убеждены, так быть не должно! И потому активно сотрудничают с городской службой занятости населения, приглашают специалистов Центра социальных технологий БелГУ для исследования рынка труда, ведут банк вакансий. В решение проблемы трудоустройства выпускников вовлечены деканы, выпускающие кафедры, ряд структурных подразделений университета.

– Самое главное – постоянная работа с конкретным работодателем, – считает Александр Киселев. – Мы определили целевые группы работодателей по всем специальностям, выделили стратегических партнеров для каждого факультета, налаживаем и укрепляем с ними контакты. На сегодняшний день заключено 92 договора о сотрудничестве. Стараемся вовлекать работодателей в проведение совместных мероприятий, научно-практических конференций, семинаров и т. п. В практику работы ряда факультетов (юридического, экономического, медицинского, компьютерных наук и телекоммуникаций, журналистики)

вошло чтение гостевых лекций. Придет человек «со стороны», пообщается со студентами, присмотрит себе кого-нибудь в работники.

Последние годы в учебных программах университета появились занятия по основам психологии делового и профессионального общения. Преподаватели рассказывают студентам о технологиях трудоустройства, учат, как вести себя на собеседовании, вместе с будущими выпускниками пишут резюме, сопроводительные письма. И эффективность такой работы достаточно высока.

– Мы должны выпускать специалистов, знающих, что их ожидает после окончания БелГУ, и умеющих постоять за себя, – считает Александр Петрович. – Ну а работодателя надо убедить, что лучшего специалиста, чем выпускник с классическим университетским дипломом, ему не найти.

Юристы по-прежнему нужны. Только – квалифицированные

В базе данных Белгородской городской службы занятости – огромное количество ищущих работу бухгалтеров, юристов и экономистов. Их готовят в десятках учебных заведений. В итоге на рынке труда возникло избыточное предложение. Что же делать?

В образовательном сообществе отношение к данной проблеме неоднозначное. Одни считают необходимым возврат к плановому приему в вузы. Другие указывают на необходимость учитывать не столько ситуацию на рынке труда, сколько образовательные запросы личности. Хочет человек учиться на бухгалтера – и флаг ему в руки. К тому же распространенное мнение о невостребованности отдельных специальностей во многом является мифом. Казалось бы, тех же юристов сейчас пруд пруди. Однако более 90 процентов выпускников юридического факультета сразу же находят работу – их охотно берут управление юстиции, налоговая инспекция, прокуратура. Работодатели прекрасно знают, что декан факультета Евгений Тонков сформировал команду профессионалов, которые готовят специалистов самой высокой квалификации. А вот выпускник небольшого филиала столичного

вуза, ориентированного в первую очередь на получение максимальной прибыли, может и впрямь оказаться не у дел.

Таким образом, зачастую главный вопрос не в наборе специальностей, а в качестве подготовки. Об этом же говорил в прошлом году в своем вступительном слове на VIII съезде Российского союза ректоров **президент Владимир Путин:**

– В России традиционно люди стремились получить дипломы о высшем образовании. Но эти дипломы должны служить подтверждением реальной профпригодности, а не только личного статуса. И это особенно важно сейчас, когда к образованию предъявлены самые высокие требования. В противном случае для выпускника вуза это оборачивается невостребованностью на рынке труда, для экономики – дефицитом квалифицированных кадров в целых отраслях, для страны – снижением конкурентоспособности на мировых рынках.

А что же работодатель?

На том же съезде **ректор МГУ Виктор Садовничий** поставил вопрос о связи системы образования, работодателей и бизнеса. Отметил, что тут есть позитивные сдвиги. А как у нас в Белгороде обстоят дела с подготовкой специалистов по заказу работодателя и за его средства?

– Пока по целевой контрактной подготовке ведется обучение на факультетах педагогического профиля, – говорит Александр Киселев. – Многие для ее совершенствования делают администрация области и органы местного самоуправления городов и районов, но пока это больше касается приема, а не распределения. Медицинский факультет – единственный, где более-менее отработана эта система. Отношения между вузом и работодателем должны строиться на договорной основе для проведения стажировок и практик на предприятиях, в организациях, фирмах, рассматриваемых как потенциальные места трудоустройства. Скажу прямо: на прямую оплату подготовки специалистов работодатель пока не идет.

По мнению Александра Петровича, в России должна быть налажена единая государственная система содействия трудоустройству с определенным финансированием. Пока же лаборатории и центры содействия трудоустройству созданы и работают лишь в трети государственных вузов РФ, да и то в основном на любительском уровне. Но свято место пусто не бывает: нишу постепенно занимают частные рекрутинговые фирмы, занимающиеся подбором кадров за деньги.

– Определять стратегические ориентиры подготовки специалистов и заниматься их распределением должны все-таки вузы с органами власти и общественными организациями, – убежден Александр Киселев.

Интересно, а нашел бы сегодня место под российским солнцем старик Эйнштейн?

О. Шевцов.