

# ...Молодые специалисты не могут найти себя на рынке труда

*Вузы немало делают для трудоустройства выпускников. Однако молодые специалисты не могут найти себя на рынке труда. Чтобы преодолеть эту ситуацию, учебные заведения должны вводить программы адаптации студентов, студенты — умерить амбиции, а государство — решить, какие интересы ему важнее: сиюминутные или стратегические.*

В конце февраля Тюменский госуниверситет, Департамент занятости населения и Департамент образования и науки Тюменской области подписали трехсторонний договор. «Главная цель документа — создание условий для устранения регионального дисбаланса спроса и предложения рабочей силы и совершенствования структуры подготовки кадров. Одним из важных аспектов будет содействие трудоустройству выпускников Тюменского государственного университета и развитие сотрудничества между вузом и правительством области», — отметил ректор вуза **Геннадий Чеботарев**.

Представители бизнеса утверждают: ТюмГУ — вуз уважаемый, его выпускники востребованы. Здесь работает специальная служба трудоустройства. Но даже ему потребовалась особая программа. Что происходит тогда в типовых взаимоотношениях вуз — молодой специалист — предприятие?

На первый взгляд, вузы могут и умеют самостоятельно трудоустраивать подготовленные ими кадры. Стандартный набор есть практически у всех: сотрудничество с работодателями, практика студентов на предприятиях, долгосрочные договоры, участие в ярмарках вакансий, центры содействия трудоу-

стройству. Кроме вузовских центров на площадках наиболее крупных учебных заведений работают межвузовские региональные: они консолидируют заявки работодателей и обрабатывают информацию о выпускниках большинства образовательных учреждений субъекта федерации. Кроме того, вузы готовят студентов по спецзаказам; почти непрерывно идут конференции, на которых обсуждается, как помочь молодым специалистам найти рабочее место. На предприятиях существуют программы их адаптации к реалиям производства. Но выпускник и работодатель никак не могут найти друг друга.

Статистика неумолима. По обнародованным в конце февраля данным десятилетнего (1993-2004) исследования федерального министерства социального развития и здравоохранения, доля занятых среди молодых специалистов в России постоянно сокращается: в 1993 году — 85,7%, в 2004-м — 78%. Отмечается, что молодежь на работу не спешит. Со ссылкой на данные Росстата сообщается, что около 15% респондентов через полгода после получения диплома еще не работают, предпочитают «осмотреться». Причем наибольшая доля тех, кто не торопится, — среди жителей Москвы (15,1%) и других крупных городов (18,7%). В региональных службах занятости еще более тревожная информация: количество безработной молодежи растет, хоть и медленно. «Молодые специалисты с завидным постоянством обращаются в службу занятости населения Челябинской области, — рассказывает ведущий специалист управления занятости **Вероника Тимофеева**. — В 2006 году из обратившихся

за помощью почти 42% составила молодежь в возрасте от 16 до 29 лет (в 2005 году — 40,8%). В числе признанных безработными на нее приходится почти 40% (в 2005-м — 39%)». По данным челябинских кадровых агентств, по специальности трудоустраиваются только 40-47% выпускников вузов, а те, кто устраиваются, работой недовольны. У вузов статистика еще более впечатляющая.

Очевидно: выпускники вузов и работодатели, нуждающиеся друг в друге, не совпадают во времени и пространстве.

### КОТ УЧЕНЫЙ

Проблема кадрового дефицита уже обросла мифами. Например, что самый жесткий — среди рабочих специальностей, а людей с высшим образованием в стране, да и на Урале, переизбыток, и особенно много лишних экономистов. Однако, как следует из доклада директора кадрового агентства Avanta Personnel **Ольги Бердниковой**, на екатеринбургской конференции «Кадровый дефицит: как выжить в современных условиях?», спрос на специалистов в банковской сфере и ритейле превышает предложение в 4,5 и 6 раз соответственно. Только за последние две недели сразу два крупных кредитных учреждения, МДМ-банк и уральский филиал банка «Сосьете Женераль Восток», заключили договоры с экономфаком Уральского государственного университета. Цель — совместная подготовка кадров, содействие в трудоустройстве выпускников. Еще один миф — излишек юристов. «Хорошие специалисты всегда востребованы, — опровергает его проректор ТюмГУ **Людмила Волосникова**. — Наши, по крайней мере без работы не сидят». Однако, как сказал первый вице-премьер Правительства России **Сергей Иванов**, высшая школа не в силах соотносить свою работу с потребностями экономики. А потому продолжает штамповать невостребованных выпускников.

Вузы возражают: мы работаем, у нас и центры, и конференции... Но тут надо понимать мотивацию: для вуза чем больше выпускников трудоустроено, тем выше его рейтинг у потенциальных абитуриентов. Значит, тем больше вчерашних школьников придут учиться именно сюда. Если на бюджетное отделение попасть ума не хватит, пойдут на платное. И вузу будет на что жить.

А потому чаще вузовская работа напоминает работу менеджеров некоей фирмы, проводящей презентацию ну прямо сейчас и прямо в вашем подъезде или офисе (помните ребят в костюмах, но с баулами, продающих за безумные деньги бесполезные вещи?). «Когда студенты старших курсов проходят практику на заводах, нам иногда приходится учить

их всему практически с нуля», — говорит о подготовке кадров главный специалист по оружейной продукции Ижевского механического завода **Алексей Дорф**. «Практикант гаечный ключ от крестовой отвертки отличить не может, а при этом хочет высококачественную продукцию производить», — возмущается губернатор Курганской области **Олег Богомолов**. Уровень выпускников так утомил бизнес, что Российский союз промышленников и предпринимателей еще три года назад предложил ввести сертификацию дипломированных специалистов: по сути, заставить их сдавать дополнительные экзамены. Правда, воз (вуз) и ныне там.

В таких условиях бизнес решает проблему дообразования дипломированных специалистов самостоятельно. Именно поэтому на всех более или менее крупных предприятиях существуют программы адаптации. Как правило, не придумывают ничего нового, а просто возрождают формы работы с молодежью, практиковавшиеся при социализме.

### ХОРОШО ЗАБЫТОЕ СТАРО

Те, кому кадров надо больше и есть материальные возможности их готовить — а это нефтяники, энергетики, металлурги, — растят себе целевиков. УГМК, «чтобы избежать трудностей, связанных с адаптацией молодых работников на производстве, выстроила систему подготовки, — рассказывают в пресс-службе холдинга. — Первый договор на обучение по целевому направлению компания заключила с Уральским государственным горным университетом еще в 2000 году. Сегодня по генеральным соглашениям с профессиональными учебными заведениями обучаются около тысячи студентов. Совместно с вузами мы вносим коррективы в учебные планы, вводим дополнительные образовательные программы. Молодых специалистов готовят для работы на конкретном предприятии: целевики с первого курса проходят практику на производстве и к концу обучения уже подробно знакомы со всеми особенностями процесса, адаптированы к коллективу и корпоративной культуре».

Возрождается наставничество и стажерство. Например, в ОАО «Ноябрьскнефтегаз» с 2008-го за каждым молодым специалистом на три года будет закреплен наставник. Его функции: помощь в освоении рабочего места, приобретении практических знаний и навыков. Наставник будет участвовать в периодической оценке личностных и профессиональных качеств подопечного, помогать ему развиваться по индивидуальной программе, достигать целей и продвигаться по служебной лестнице. На Челябинском трубопрокатном заводе, по словам директора регионального центра трудоустройства

выпускников ЮУрГУ **Сергея Ковалья**, действует программа «Стажер»: «К молодому специалисту, уже работающему на заводе, прикрепляют двух-трех студентов вуза, и они вместе решают поставленную задачу. Менеджмент смотрит, как специалист справляется с руководством, оценивает студентов». Привлечение практикантов помогает предприятиям решить и сиюминутные задачи. «Мы испытываем катастрофическую нехватку людей рабочих специальностей. В 2006 году взяли на практику около 50 студентов, за два месяца этого года — уже 17 человек. В основном набор производится по техническим специальностям. Таким образом, пытаемся решить проблему нехватки рабочих», — сообщила специалист по кадрам ОАО Челябинский завод «Теплоприбор» **Елена Лендел**.

Крупные консалтинговые, инвестиционные компании, банки, западные корпорации применяют и такую схему: специалист компании читает практический курс, за это время отбирает перспективных студентов, они приходят сначала на практику, а затем, если хорошо себя покажут, и на работу.

## ЮРЬЕВ ДЕНЬ

Получается, чтобы гарантированно и с пользой для экономики готовить кадры, вузам надо еще теснее работать с субъектами экономики, разрабатывать учебные программы под конкретные предприятия, особенно по техническим специальностям, готовить целевиков. Однако не все так просто.

*Во-первых*, договорные отношения с бизнесом, на которые многие вузы пытаются ориентироваться как на основную форму восстановления разрушенной цепочки «вуз — предприятие», не всегда эффективны. Вуз нуждается в долгосрочных договорах, а предпринимателю кадры нужны сегодня, в лучшем случае — через год-два. На пять-шесть лет прогнозировать потребность могут немногие работодатели. «Анкетирование выявило: они не знают, чего хотят, не понимают, какие предметы должны знать выпускники», — отмечает Сергей Коваль. А если и хотят чего-то, так это обычно мало соотносится с реальностью. Отрывок из раздела «вакансии» на популярном сайте по трудоустройству: «Крупной российской динамично развивающейся компании на должность директора регионального представительства требуется молодой человек до 25 лет с высшим образованием, знанием английского, опытом работы от 5 лет в сфере личных продаж». То есть молодой человек должен был работать чуть не со школьной скамьи. Качество образования? Забудьте!

*Во-вторых*, в условиях жесткой связки «вуз — предприятие» мы получим специалиста, который,

как при крепостном праве, будет прикреплен к определенному работодателю.

*В-третьих*, замдиректора Института социологии РАН **Давид Константиновский** предупреждает об опасности слишком радикальной специализации программ. Универсальность российского образования — это плюс, уверяет он. Только 75% выпускников работают по специальности, но люди с хорошим базовым образованием легко находят себя в других отраслях: физик — в банковской сфере, филолог — в логистике. Кроме этого, растет спрос на совмещенных специалистов, чтобы и ракеты умели в космос запускать, и посчитать, насколько это выгодно.

*В-четвертых*, система «лекция — практика — работа» действенна только в востребованных сейчас специальностях, только в вузах, с советских времен готовивших кадры для заводов-пароходов, и только с идеальными школярами (активны, работают по профессии, а учатся по ночам: таких в лучшем случае 15%). А что делать со всем остальным?

## ЭЛИТНЫЙ НЕДОУЧКА

Тут надо обратить внимание на такой факт: у многих выпускников вузов завышенные амбиции по зарплатам. Отрывки из двух резюме, взятые наугад с того же сайта по трудоустройству: «23 года, высшее образование, диплом 2007 года, без опыта работы. В поисках перспективной стабильной должности с возможностью карьерного роста, желаемая зарплата — от 20 тыс. рублей»; «24 года, диплом с отличием, ищу работу юрисконсульта, зарплата на испытательный срок — 15 тыс. рублей». Откуда они берут такие цифры, если учесть, что средняя зарплата по стране — около 13 тысяч?

Рекрутеры, занятые поиском и «доводкой» менеджеров среднего звена для крупных предприятий, в один голос жалуются, что выпускники вузов слишком много о себе мнят при минимальных на то основаниях. Несколько цитат из анкет исследования «Мониторинг индивидуальных (образовательных и карьерно-профессиональных) траекторий выпускников системы высшего профессионального образования», проведенного группой ученых под руководством Давида Константиновского: «Они думают, что диплом — это уже как минимум 10 тыс. рублей, которые не нужно зарабатывать; как правило, большинство не представляет, чего хочет от работы, еще чаще — вообще не хотят работать; абсолютно не адаптированы, не приспособлены; один написал в анкете: «Хочу быть директором с зарплатой 1000 долларов»».

В неадекватных ожиданиях виновата, конечно, не только молодежь. Довольно большая доля

ответственности лежит на вузах, и это отголоски все той же зазывной мотивации: профессора постоянно напоминают, что с дипломом их «престижнейшего вуза» молодые люди сразу приобретают высокий статус на рынке труда. Переоценка университетского образования и диплома как такового дезориентирует студентов: шкала приоритетов будущих работодателей, мягко скажем, не совпадает с представлениями вузовских преподавателей. Работодатели ценят прежде всего опыт, а именно его студентам и недостает.

## КОГО ЖДЕМ

Теперь по законам жанра мы должны были бы сказать, что государство не понимает этой проблемы и прописать, что именно оно должно делать. Однако это тот счастливый случай, когда оно не только понимает, но и делает. Именно на устранение диссонанса между рынками образования и труда направлена, например, двухуровневая система: четыре года вуз будет учить на бакалавров всех, а потом лучших возьмет в науку — в магистратуру, остальных по своим стандартам будут доучивать предприятия. «В вузах мы можем подготовить лишь единицы узких специалистов. Поэтому не будем лукавить, нам сегодня выгодна система бакалавриата», — заявил первый проректор образовательного комплекса «Челябинский юридический колледж, Южно-Уральский профессиональный институт, Челябинский филиал Московского педагогического государственного университета»

**Александр Базаев.**

«Министерство ежегодно на 3-5% снижает контрольные цифры приема по группам специальностей «Экономика и управление», «Гуманитарные науки», «Образование и педагогика». Сформирована подготовка специалистов по междисциплинарным программам «Инноватика», «Приборы и системы лучевой энергетики», «Нанотехнологии», — рассказывают в федеральном Минобрнауки.

Однако все это делается крайне медленно, а на работу выпускникам нужно устраиваться прямо сейчас. В этой ситуации пора действовать уже самим вузам, причем не формально, а конкретно: готовить студентов к трудоустройству, преподавая им это как науку, подобно сопромату или русской литературе.

В Тюменском госуниверситете, например, в рамках трехстороннего договора с администрацией и департаментом занятости такая программа будет: «Это проведение тренингов с выпускниками, курс по планированию карьеры, умению написать резюме, составлению портфолио», — отмечает **Людмила Волосникова.** «Студентов необходимо адапти-

ровать, — говорит **Сергей Коваль.** — Но в вузах Челябинской области пока такого нет».

Почему нет — понятно: чтобы ввести что-то в вузовскую программу, надо получить одобрение в Минобрнауки РФ, написать учебный план, подготовить преподавателей. Не забудьте, что нагрузка на студентов тоже регламентируется сверху, а значит, чтобы ввести курс, придется «откусить» время у других. А это сокращение часов и, следовательно, зарплат преподавателей, ухудшение подготовки по основным дисциплинам. Все это тормозит идею еще на стадии задумки. Но если вузы хотят на самом деле выпускать специалистов, которые будут адекватно себя оценивать и смогут быстро найти подходящую работу, придется поторопиться.

Ну и государству есть чем заняться. Его прерогатива — что-то сделать с армией. Почему выпускники не знают, чем им заниматься после вуза и поздно выходят на рынок труда? Потому что для большинства юношей вуз — это легитимный способ откосить. Им безразлично куда поступать: не взяли в педагоги, пошел в агрономы. Важнее не потерять два года жизни. Почему после вуза им все равно где работать и лучше там, где платят зарплату «в конвертах»? Потому что на больших предприятиях, где зарплата «белая», — нежелаящего служить в армии вычислить очень легко. Военкомату достаточно сделать запрос в налоговую, начисляется ли на такого-то гражданина призывного возраста налог на доходы физических лиц, — и узнать, где он работает, не составив труда. А потом можно просто вручить повестку работодателю, и она считается дошедшей. Так что наши мальчики не просто не хотят работать по специальности, они от армии бегают. Зачем тогда госчиновники с высоких трибун так много говорят, что экономике нужны кадры? Выходит, проигрывает экономика национальной безопасности.

Кроме этого, государству необходимо планировать, кого и сколько потребуется в ближайшие пять лет. А для этого нужно если не возрождение плановой экономики, то хотя бы четкое представление о том, что будет, если высокие цены на нефть упадут до критического минимума.

Таким образом, чтобы решить, казалось бы, узко сегментную проблему трудоустройства дипломированных специалистов, необходимы серьезные структурные изменения. Без них все попытки вузов, рекрутеров и работодателей трудоустроить выпускника будут похожи на попытки спеть вместе Хосе Каррерасу и группе «Ласковый май»: вроде и ресурс тот же, и дело одно делают, а получается обратительное.

*По материалам портала Эксперт-онлайн*