

ЭКОНОМИКА, УПРАВЛЕНИЕ И ФИНАНСЫ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

УДК 331.5.024.5

*Ханнанова С.А., ассистент, Набережночелнинский институт ФГАОУ ВО
«Казанский (Приволжский) федеральный университет», email:
svetochka1989@mail.ru*

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ ПУТЕМ РАННЕГО ВОВЛЕЧЕНИЯ ИХ В ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Аннотация. В рамках статьи предложен практико-ориентированный подход к обучению студентов экономического профиля. Проведен анализ затрат предприятий на прием и адаптацию вновь принятых выпускников, изучены возможные рабочие места для студентов-экономистов. Основной целью проведения исследования является поиск решения по удовлетворению потребностей субъектов студенческого рынка труда: государства, предприятий, высших учебных заведений и студентов.

Ключевые слова: студенческий рынок труда, практико-ориентированный подход, затраты на прием выпускника, студенческий трудовой стаж

Введение

Экономические специальности довольно продолжительное время занимают одно из лидирующих мест по уровню востребованности у выпускников школ. Развитие цифровой экономики предполагает появление новых профессий в сфере экономики, сегодня, вопреки прогнозам прошлых лет, по-прежнему востребованы бухгалтеры, финансовые аналитики, специалисты в области банковского дела, а также аналитики по работе с большими данными, специалисты по разработке личных финансовых планов, финансовые инженеры – разработчики программного обеспечения, специалисты краудфандинговых платформ и другие.

С одной стороны, по данным Министерства образования около 30% выпускников экономических направлений не находят работу по специальности, с другой - наличие экономических знаний дает возможность работать не только

по специальности, но и во многих других отраслях, в том числе на стыке профессий. Сегодня государство нацелено на развитие малого и среднего предпринимательства, начинающий предприниматель будет гораздо успешнее, имея фундаментальные экономические знания. Поэтому экономическое образование востребовано не только у выпускников школ, но и в качестве второго высшего образования, магистратуры и повышения квалификации.

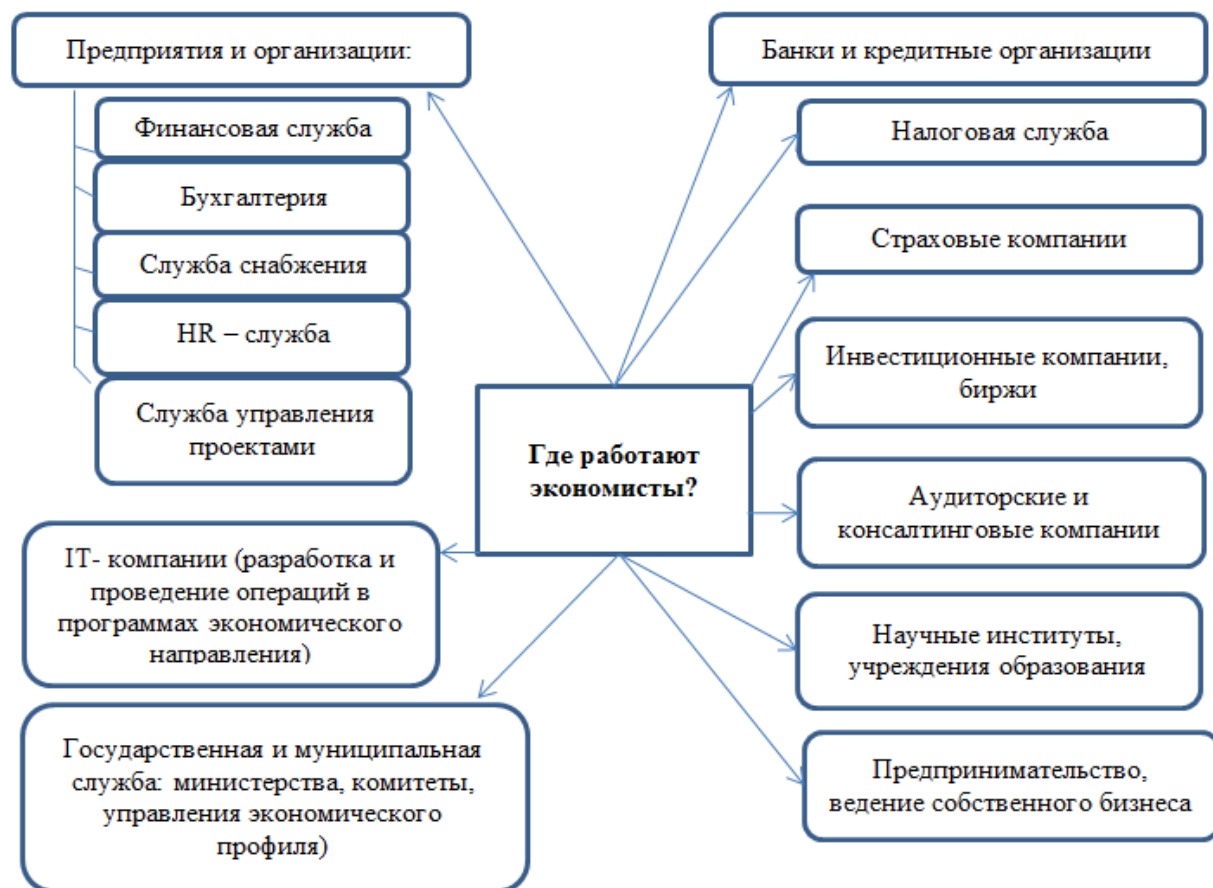


Рис. 1. Сферы применения экономического образования

Проблемы в области экономического образования

Подготовка обучающихся экономического профиля имеет ряд сложностей, в числе которых и низкая степень применения практико-ориентированных форм обучения. Получение теоретических знаний, а также прохождение нескольких учебных практик не позволяет в полной мере сформировать у выпускников представление о профессии, особенностях профессионального сообщества, а также получить необходимые базовые

навыки и умения на базе реальных предприятий. Довольно часто наставники от предприятий не желают «тратить время» на общение с практикантами, не осознавая значимость подготовки будущих специалистов, как для своего предприятия, так и для региона в целом. Студенты же в свою очередь, приходя на практику, не проявляют инициативу, довольствуясь лишь предоставленной для формирования отчетов по практике информацией.

Ввиду снижения количества бюджетных мест по экономическим направлениям в ВУЗах и ежегодно дорожающей стоимости обучения, многие студенты дневных отделений вынуждены работать, чтобы, в том числе, оплачивать свое обучение. Современное поколение студентов готово выйти на рынок труда до окончания обучения в ВУЗе и активно ищет работу. Однако, список работ, которые доступны для студентов, весьма далек от их будущей профессиональной деятельности. В десятку студенческих профессий входят: официант, курьер, аниматор, помощник повара, продавец-консультант, оператор ЭВМ, специалист call-центра [2]. Из-за нестыковок графиков обучения и работы, часто студенты отдают предпочтение работе вместо посещения лекций и семинаров. В результате предприятия получают в работники выпускника, который не получил должных теоретических и практических навыков. Приходя на первое рабочее место по специальности, выпускники, как правило, получают доступ лишь к низко квалифицированному труду (разбор архивов, составление простейших документов). Поручение более серьезных задач может привести к ошибкам в расчетах и неверно принятым решениям. Часть предприятий имеют возможность предоставить молодому специалисту наставника, а также оплатить его дополнительное обучение. Исследования показывают, что на адаптацию молодого сотрудника требуется до 3 месяцев, а потери рабочего времени в течение дня составляют 10-12%. Если к выпускнику прикреплен наставник, то и он несет потери рабочего времени на разъяснения и прочую работу. Если система адаптации на предприятии развита плохо, возникает проблема высокой текучести молодых специалистов.

Результаты и обсуждение

Рассмотрим систему затрат на поиск и прием молодых специалистов в банках и на крупных предприятиях города Набережные Челны: ПАО «КАМАЗ», ООО «Хайер Индастри РУС», ООО «Набережночелнинский трубный завод». Начальная сумма заработной платы работника экономической службы в среднем по данным поисковика работы HH.ru составляет 25000 рублей, ведущего экономиста, как правило выступающего в качестве наставника – от 35000 до 45000 рублей. Банки предлагают своим сотрудникам от 35000 рублей на начальном этапе и от 50000 рублей на этапе наставничества. В таблице 1 представлен список основных затрат на поиск и введение в работу вновь принятого выпускника. Эти затраты можно условно разделить на прямые (целенаправленные на закрытие определенной вакансии и удержании на ней сотрудника) и косвенные (например, доступ к базе резюме и затраты на мобильную связь).

Современные цифровые технологии предполагают, что поиск сотрудника ведется в основном с помощью «работных» сайтов, таких как hh.ru, Superjob и АВИТО (как правило, крупные компании размещают свои вакансии сразу на нескольких сайтах). Стоимость доступа к базам резюме занимает значительную часть расходов на поиск работника, компании с высокой текучестью вынуждены покупать доступ к этому ресурсу постоянно.

Следующей большой частью затрат является оплата труда всех сотрудников компании, занятых в поиске нового работника: HR- менеджера, руководителя отдела кадров, работника службы безопасности, непосредственного руководителя на этапе собеседований и оформления документов, а также оплата труда наставника (назначенного или спонтанного) в период адаптации выпускника на рабочем месте. Сегодня многие компании принимают работников по реферальной системе, то есть по системе рекомендаций с оплатой премии (до 10% заработной платы вновь принятого) сотруднику, который привел вновь принятого.

Затраты на прием молодого специалиста

Перечень затрат	Заработная плата для расчета, руб.	Кол-во рабочих часов за месяц	Стоимость 1 часа, руб.	Часы	Стоимость, руб.	Итого
Оплата труда специалиста отдела кадров за поиск	40000	160	250	30	7500	7500
Оплата руководителям за время проведения собеседований	100000	160	625	4	2500	2500
Оплата труда службы безопасности	60000	160	375	3	1125	1125
Затраты на мобильную связь и интернет					50000	50000
Доступ к базе резюме hh.ru по РТ на 3 месяца					80062	80062
Размещение вакансии на hh.ru					1345	1345
Реклама вакансии в социальных сетях					50000	50000
Размещение вакансии на АВИТО					850	850
Оплата услуг кадрового агентства					2000	2000
Оплата услуг аутсорсинговой компании					10000	10000
Выплаты рефералам (до 10% от заработной платы новичка)					2500	2500
Оплата медицинского осмотра					3000	3000
Закупка спецодежды и СИЗ						
Оборудование рабочего места						
Подъемные выплаты выпускникам					3000	3000
Оплата труда специалиста отдела кадров на оформление документов	40000	160	250	1	250	250
Оплата труда наставника	50000	160	312,5	10%	5000	5000
Потери рабочего времени наставника	50000	160	312,5	40	12500	12500
Сопровождение специалиста ОК на время адаптации	40000	160	250	10	2500	2500
Переплата в период адаптации	25000	160	156,25	12%	3000	3000
Стоимость обучения в учебном центре	До 25000 рублей в зависимости от специфики					
Итого затраты, руб.	Более 200000 рублей					

Часть затрат формируется непосредственно на выход работника на рабочее место: возврат расходов на медицинский осмотр, оборудование (мебель, компьютер, канцтовары), спецодежда (халаты, СИЗ). В результате общая сумма затрат на поиск, прием и адаптацию сотрудника с минимальными знаниями составляет приблизительно 200000 рублей. При этом, современная молодежь не всегда держится за рабочее место, компании рискуют вложить значительную сумму и потерять сотрудника в первый же рабочий день.

Часто складывается ситуация, когда на работу экономиста принимаются люди с непрофильным образованием (с любым дипломом о высшем образовании). Компании должны иметь возможность предлагать рабочее место в первую очередь выпускникам соответствующего направления, а не вкладывать деньги и время на поиск специалистов из всего предложения на рынке труда. В свою очередь студенты экономических отделений должны иметь возможность начинать работу в компаниях параллельно с обучением в ВУЗах, а после получения диплома иметь прямой доступ к имеющимся вакансиям. ВУЗ становится связующим звеном между работодателями и будущими выпускниками.

Важно внедрять практико-ориентированный метод еще на этапе обучения студентов в высшем учебном заведении. Например, в ПАО «КАМАЗ» для студентов технического профиля работает программа целевой подготовки студентов, по которой студенты могут работать на предприятии (в отделах по своей специальности) в течение 4 часов до обеда, а после обеденного перерыва обучаться в институте, при этом получая заработную плату и повышенную стипендию. Таким образом будущие инженеры комфортно вливаются в рабочую среду и чаще закрепляются на рабочих местах по окончании университета, что позволяет частично решить проблему оттока кадров из регионов, когда выпускники не могут найти работу и уезжают.

Организация подобной системы для студентов экономических отделений позволит им также более комфортно выходить на рынок труда и быть конкурентоспособными. Чтобы выпускники не теряли бонусов при поступлении на первое рабочее место, возможно внести в электронную трудовую книжку блок «Студенческий трудовой стаж», где будет отражаться стаж, полученный в период обучения в ВУЗе. Что касается студентов женского пола, то получение трудового стажа во время обучения в ВУЗе также повысит их шансы на поиск работы по специальности при выходе из декретного отпуска в том случае, если они не успели получить основной трудовой стаж. Таким образом будет удовлетворено желание работодателей получить сотрудника с опытом работы. Данная концепция полностью отвечает Федеральному закону от 30.12.2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации», где в статье 6 среди основных направлений обозначено содействие трудоустройству молодых граждан, а также профессиональное развитие молодых специалистов [1].

Изучив программу подготовки бакалавров экономического отделения, можно составить список возможных студенческих рабочих мест и обязанностей (табл. 2). По окончании второго курса университета, как правило, все студенты достигают совершеннолетия и не имеют ограничений по трудовой деятельности. Программа обучения предполагает, что после второго курса студенты получили знания, достаточные для выполнения простейших трудовых задач на базе профильных служб предприятий.

По окончании третьего курса и в течение четвертого студенты могут работать в государственных структурах, банках, страховых и инвестиционных компаниях. Чаще всего выпускники менее конкурентоспособны на рынке труда по причине незнания правового и программного обеспечения компаний, а также неумения презентовать себя и выстраивать взаимодействие в коллективах. В результате предложенного подхода выпускается специалист, имеющий представление о работе на

предприятий и в организациях города и минимальный, но востребованный у работодателей, трудовой стаж.

Таблица 2

Возможные рабочие места в соответствии с утвержденной программой обучения экономистов-бакалавров

Курс	Изучаемые дисциплины	Возможное рабочее место и должностные обязанности
2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Экономика предприятия 2. Менеджмент и маркетинг 3. Бухгалтерский учет 4. Корпоративные информационные системы 5. Планирование на предприятии 6. Финансы 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Экономические службы предприятий: выполнение простейших операций по заполнению баз данных, оформлению первичной документации, поиск и структурирование информации
3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Экономический анализ 2. Экономика и организация производства 3. Налоги и налогообложение 4. Экономика инновационной деятельности 5. Деньги, кредит, банки 6. Бюджетная система 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Налоговая служба, государственные экономические структуры: работа с архивом, оформление первичной документации 3. Банки: помимо выполнения задач руководителей, студенты могут встречать клиентов банка, помогать с банкоматами и т.д.
4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Финансовый учет и отчетность 2. Страхование 3. Финансовая деятельность предприятий 4. Инвестиционная деятельность предприятий 5. Финансовое планирование и бюджетирование 6. Аудит и ревизия 7. Бизнес-планирование 	<ol style="list-style-type: none"> 4. Страховые компании 5. Инвестиционные компании <p>При успешном освоении профессиональных навыков студента, руководители могут расширять список должностных обязанностей в рамках студенческого трудового договора</p>

В таблице 3 отражены возможности всех субъектов рынка труда при предложенном подходе к обучению.

Таблица 3

Возможности субъектов студенческого рынка труда в результате внедрения
практико-ориентированного подхода

<p>Предприятие:</p> <ul style="list-style-type: none">- снижение расходов на поиск работников, закрытие вакансий минимального уровня- возможность отбора лучших студентов на этапе обучения- получение в штат специалиста с опытом работы и более лояльного компании, чем человек «с улицы»- свежие идеи и проекты через дипломные работы студентов, совершенствование и модернизация процессов- развитие корпоративной культуры «со студенческой скамьи», поддержка однокурсников, взаимопомощь	<p>Студент:</p> <ul style="list-style-type: none">- материальное вознаграждение- получение первичных профессиональных навыков в разных экономических сферах- своевременное закрепление теоретических знаний на практике- отработка навыка включения в новый коллектив, изучение способов личной адаптации- ознакомление с реальными условиями труда, лояльность (или нет) компании- приобретение трудового стажа (трудовая книжка студента)
<p>ВУЗ:</p> <ul style="list-style-type: none">- повышение качества образования студентов за счет применения теории на практике- рост уровня взаимодействия с предприятиями региона, возможность развития прикладной научной деятельности- совершенствование учебного процесса через запросы реальных работодателей	<p>Государство/регион:</p> <ul style="list-style-type: none">- повышение уровня занятости молодого населения- снижение количества выпускников, не работающих по специальности («потерянных» дипломов)- развитие науки и более быстрое внедрение проектов через совместную деятельность ВУЗов и предприятия- снижение уровня преступности, алкоголизма и других негативных последствий безработицы среди молодежи- более равномерное распределение трудовых ресурсов по регионам

Механизм реализации практико-ориентированного подхода к обучению включает налаживание системного взаимодействия между ВУЗами, предприятиями и государством (в лице региональной службы занятости, так как компании обязаны подавать информацию об имеющихся вакансиях в центры занятости муниципального образования). На рисунке 2 представлены варианты взаимодействия субъектов студенческого рынка труда.

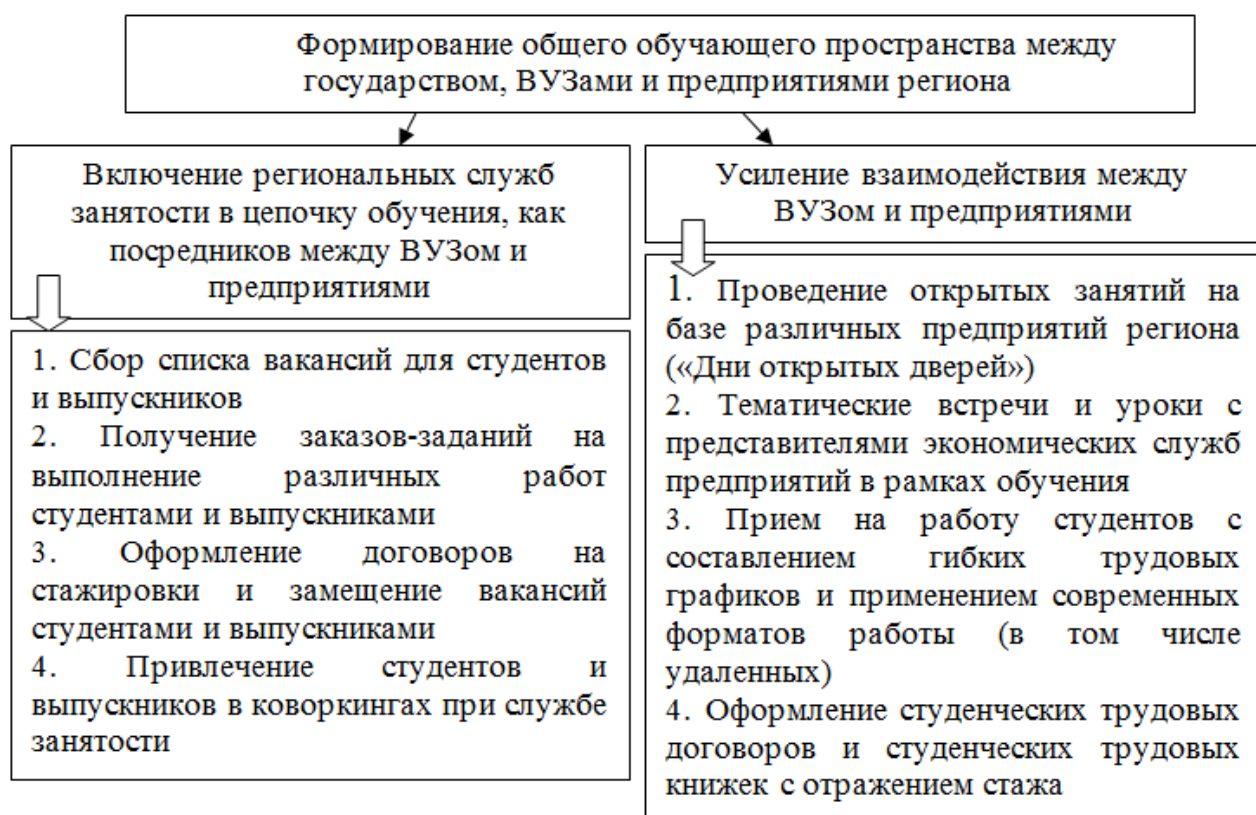


Рис. 2. Механизм реализации практико-ориентированного подхода к обучению студентов экономического профиля

Возможно также прямое взаимодействие между учебными заведениями и предприятиями, а также самостоятельное трудоустройство студента. Суть подхода заключается в предоставлении возможности студентам получения опыта работы и повышения их конкурентоспособности на рынке труда, а

предприятиям – получения доступа к профильным кадрам и возможности снижения издержек на поиск и удержание персонала.

Выводы

Современные вызовы требуют современных решений. В следствие снижения численности экономически активного населения по причинам демографического спада, миграционного оттока и мобилизационных мероприятий, возникает необходимость замещения рабочих мест. Студенческое сообщество может стать качественным резервом для этой цели. Раннее вхождение в профессию позволит молодым людям быстрее адаптироваться к реальным условиям труда, научиться налаживать контакты с коллегами, изучать особенности корпоративной культуры компаний и, в последствии делать более осознанный выбор первого рабочего места. А студенческая трудовая книжка с открытым стажем позволит быть более конкурентоспособным на рынке труда.

Процесс профессиональной подготовки «сожмется» практически до периода обучения в ВУЗе, предприятию не нужно будет дополнительно обучать выпускников непосредственно на рабочем месте и затрачивать средства на оплату различных курсов внутреннего и внешнего профессионального обучения. Регулярное поступление на работу студентов профильных отделений позволит работодателям снижать издержки на поиск персонала.

Государство, в свою очередь, реализует положение молодежной политики о содействии в трудоустройстве молодежи, частично решит проблему оттока кадров из регионов, снизит процент безработной молодежи и выпускников, не работающих по профессии.

Список использованных источников

1. Федеральный закон "О молодежной политике в Российской Федерации" от 30.12.2020 N 489-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс]. URL:

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_372649. Дата обращения 20.01.2023

2. Вишнеvский В.А., Букреев И.А. Формирование единого делового пространства в подготовке студентов экономических специальностей к профессиональной деятельности. Гуманитарные науки. – 2021. - № 4(56). – С. 78-84.

3. Савицкая Т.В., Варпаева И.А. Современный взгляд на содержание затрат на персонал. Управленческий учет. – 2021. - № 6-3. – С. 782-792. [Электронный ресурс].

4. Самые востребованные отрасли для молодых специалистов. [Электронный ресурс]. URL: <https://naberezhnye.hh.ru/article/30532>. Дата обращения 22.01.2023

Khannanova S.A., Assistant, Naberezhnye Chelny Institute of the Kazan (Volga Region) Federal University, email: svetochka1989@mail.ru

IMPROVING THE QUALITY OF EDUCATION OF STUDENTS OF ECONOMIC PROFILE BY EARLY INVOLVEMENT IN PROFESSIONAL ACTIVITIES

Abstract: Within the framework of the article, a practice-oriented approach to teaching students of an economic profile is proposed. The analysis of the costs of enterprises for the admission and adaptation of newly admitted graduates was carried out, possible jobs for economics students were studied. The main purpose of the research is to find a solution to meet the needs of the subjects of the student labor market: the state, enterprises, higher educational institutions and students.

Keywords: student labor market, practice-oriented approach, graduate admission costs, student work experience