

УДК 331.53

**ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ВУЗОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ  
В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ РЫНОЧНЫХ ОТНОШЕНИЙ  
В ЭКОНОМИКЕ И ПРОБЛЕМА ТРУДОУСТРОЙСТВА  
ВЫПУСКНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*Е.П. Илясов*

В статье обращается внимание на то, что существенный «сдвиг вверх» уровня профессионального образования привел к прогрессивному изменению численности занятых в экономике по уровню образования. Определены факторы, которые привели к сложностям в профессиональной ориентации и трудоустройстве выпускников.

Отмечается перспектива приближения структуры и объема подготовки кадров в системе высшего и послевузовского профессионального образования к структуре научно-промышленных комплексов и социальной сферы на примере Нижегородской области. Уделено особое внимание тому, что резкое увеличение доли наукоемких технологий в производстве изделий и материалов, объективное понижение качества подготовки специалистов в 1990-е годы, а также значительная инерционность системы подготовки специалистов привели к росту заинтересованности самих предприятий в непосредственном участии в подготовке специалистов нужного профиля и влияния на качество их подготовки в развитии новой инновационной формы их взаимодействия с вузами. Рассматривается информационная модель взаимодействия вузов с предприятиями и организациями; организация временной занятости студентов; организация стажировок студентов.

**Ключевые слова:** вуз, работодатель, рыночные отношения, трудоустройство, профессиональное образование, профессиональная ориентация.

---

В период системной трансформации российской экономики общая и специфическая части человеческого капитала подверглись существенным изменениям. Прежде всего, массовое обесценение человеческого капитала в условиях резкого изменения структуры (ликвидации сверхиндустриализации) экономики и спроса на рабочую силу, обнаружившееся расхождение между имеющимися и вновь потребовавшимися профессиональными навыками обусловили необходимость массового переобучения работников. Рыночные знания, навыки и умения в той или иной сфере деятельности приобретались как в системе формального образования (государственного и набирающего силу коммерческого), так и в процессе трудовой деятельности. По оценкам исследователей, назвавших этот процесс «великой реаллокацией человеческого капитала», в 1990-е годы до 40% работников сменили профессию [1]. Этот процесс имел своим результатом не только «восстановление в правах» инвестиций в человеческий капитал (более образо-

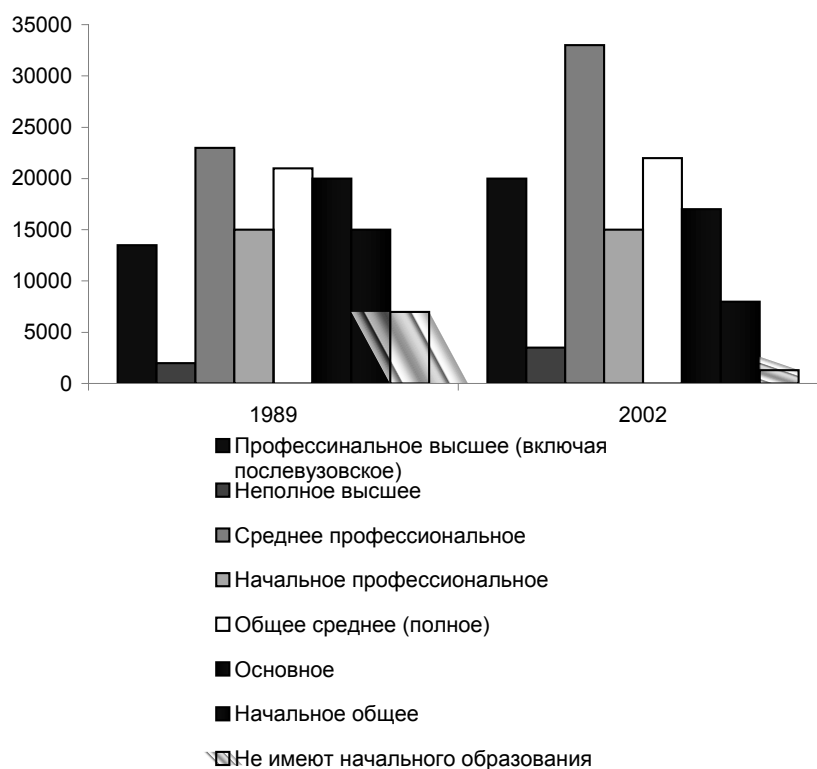


Рис. 1. Уровень образования населения России (по данным переписей населения)

ванные стали обладателями больших заработков и устойчивого положения на рынке труда), но и рост общего уровня образования населения (рис. 1).

Перепись населения 2002 года показала существенный «сдвиг вверх» уровня профессионального образования. По сравнению с 1989 годом в расчете на тысячу человек населения пришлось почти в полтора раза больше лиц с высшим, включая неполное и послевузовское, и средним профессиональным образованием, а относительная величина имеющих начальное профессиональное образование несколько уменьшилась. Это привело и к прогрессивному изменению численности занятых в экономике по уровню образования (рис. 2).

В совокупности с произошедшими изменениями в системе профессионального образования структурные сдвиги в уровнях образования занятых привели к сложностям в профессиональной ориентации и трудоустройстве выпускников. В настоящее время до 40% выпускников системы профессионального образования работают не по специальности, 50% ищут работу и только 10% готовы работать на производстве. Региональные органы Федеральной государственной службы занятости отмечают и вынужденное стремление ряда выпускников искать доходные занятия в сфере неформальной занятости. Такое распределение молодежи на рынке труда напрямую связано с качеством и структурой профессионального образования, ориентированного в основном на приращение академических знаний, а не на овладение прикладными навыками, жесткостью образовательных стандартов, не учитывающих сигналов рынка труда, способностями

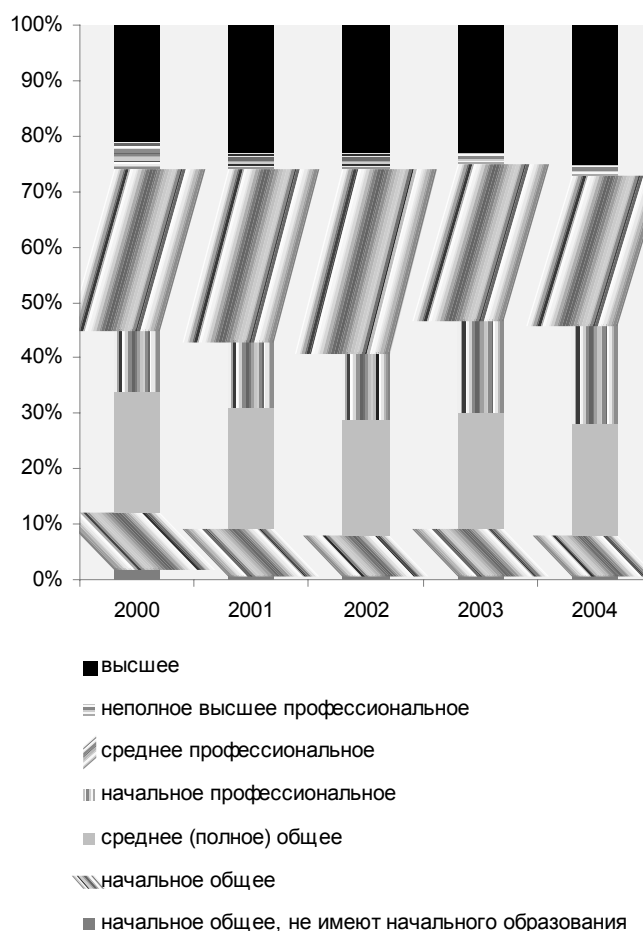


Рис. 2. Распределение численности занятых в экономике по уровню образования

и восприимчивостью к обучению студентов, а также низким уровнем и достоверностью макроэкономических прогнозов развития социально-трудовой сферы. Отсутствуют перспективные планы по обучению работников массовых специальностей, как это принято в большинстве развитых стран. В результате в условиях информационной асимметрии и отрыва рынка образовательных услуг от рынка труда около 80% выпускников «страдают» от неопределенности и неправильного выбора профессии – еще А. Смит отмечал, что «пренебрежение к риску и самоуверенная надежда на успех ни в один период жизни не проявляются так сильно, как в том возрасте, когда молодые люди выбирают себе профессию» [2, с. 232, 247]. При этом примерно 50% приобретенных ими знаний остаются невостребованными [3].

По оценкам «перепроизводство» специалистов с высшим образованием перекрывает количественную потребность рынка труда в полтора раза, но качественно удовлетворяет ее лишь на 83%. В результате многие из выпускников высших учебных заведений выполняют работу, не требующую такого уровня профессиональной подготовки, либо, оказываясь на рынке труда неконкурентоспособными, вообще не трудоустраиваются. Фактической целью высшего

образования становится не приобретение человеком специальных профессиональных знаний, а получение формального титула и социального статуса для того, чтобы «больше зарабатывать». В то же время спрос работодателей на рабочих покрывается системой начального профессионального образования количественно на 85–86%, качественно (с учетом уровня квалификации) – на 43%, а на специалистов среднего уровня — на 60% [3].

В перспективе складывающаяся ситуация может вызвать глубокие диспропорции российского рынка труда, когда дефицит работников со средней и начальной профессиональной подготовкой потребует либо существенного увеличения им заработной платы, либо широкого привлечения на такие рабочие места мигрантов. В то же время специалисты с высшим образованием вынуждены будут все чаще занимать рабочие места, требующие значительно более низкой квалификации труда, а часть их — пополнять ряды безработных.

Изменения, происходившие в экономике страны сопровождались, массовым высвобождением занятых на производстве специалистов, породившим их избыток на рынке труда, ежегодно увеличивавшийся за счет выпускников вузов.

Существенно возросло (прежде всего, за счет увеличения внебюджетного приема в вузы) количество выпускаемых специалистов экономического и гуманитарного профилей подготовки, что отвечало возросшему спросу населения на эти образовательные программы. Такие изменения в структуре подготовки специалистов в вузах позволили удовлетворить возросший спрос, но привели к существенному увеличению на рынке труда соответствующих специалистов. Кроме того, это привело к понижению среднего уровня подготовленности поступающих в вузы абитуриентов, что отразилось на качестве подготовки в целом. Снижение среднего уровня подготовленности абитуриентов, поступающих на экономические и гуманитарные специальности, было вызвано, главным образом, резким увеличением внебюджетного приема в вузы по этим специальностям. Снижение среднего уровня подготовленности абитуриентов, поступающих на инженерные, естественнонаучные и математические специальности вузов, было вызвано тем, что многие из лучших выпускников школ переориентировались на получение экономических и гуманитарных специальностей. Все это, в совокупности с рядом других факторов, привело к снижению качества подготовки специалистов в вузах.

Однако, несмотря на то что подавляющее большинство выпускников вузов находят работу по окончании вуза, эта работа не всегда соответствует полученной в вузе специальности. В немалой степени это происходит вследствие дисбаланса структуры подготовки специалистов в вузах и реальной потребности в них на рынке труда. Однако было бы неправильно считать, как это иногда делается, что работа вузов в данном случае проделана вхолостую. Как отмечено в постановлении Российского Союза ректоров от 17 января 2007 г. № 1, «подходы, рассматривающие сферу высшего образования исключительно с коммерческих позиций, несостоятельны, поскольку, наряду с практическими задачами по воспроизводству трудовых ресурсов, образование выполняет общественно значимые функции по формированию гуманитарных основ государства». Поэтому такая в целом благополучная картина с трудоустройством выпускников вузов говорит, в частности, и о том, что для работы на многих должностях, где

требуется высшее образование, узкопрофессиональная подготовка не является обязательной. Здесь оказывается достаточной общепрофессиональная подготовка или даже просто широкая образованность на уровне высшего образования, независимо от направления профессиональной подготовки в вузе. Это, кстати, является аргументом в пользу перехода вузов на многоуровневую систему подготовки специалистов (бакалавр – специалист – магистр). Квалификации бакалавра независимо даже от направления подготовки здесь оказывается достаточно для осуществления профессиональной деятельности.

Как показывает опыт, рыночные механизмы оказывают слабое влияние на структуру подготовки специалистов, к тому же еще и с большим запаздыванием. Поэтому, несмотря на происходящие изменения в экономике, продолжает сохраняться дисбаланс в структуре подготовки специалистов. Тем не менее, в последние годы намечается перспектива приближения структуры и объема подготовки кадров в системе высшего и послевузовского профессионального образования к структуре научно-промышленных комплексов и социальной сферы региона. Так, по данным Департамента образования Нижегородской области, динамика изменения приема в вузы в последние годы обнаруживает некоторую тенденцию к снижению приема по гуманитарным, социальным и педагогическим специальностям и к одновременному увеличению приема по техническим, строительным, медицинским и сельскохозяйственным специальностям. Наличие этой тенденции подтверждается и прогнозом Госкомстата России, в соответствии с которым существующий «перекос» в подготовке специалистов в сторону экономических специальностей будет постепенно уменьшаться и к 2010 году достигнет баланса с потребностями отраслей экономики, а в дальнейшем будет возможен даже дефицит этих кадров [4].

Решение проблемы трудоустройства выпускников возможно только путем взаимодействия вузов с работодателями и населением по различным вопросам подготовки специалистов.

Взаимодействие вузов с предприятиями и организациями по вопросам подготовки специалистов отличается многообразием и отражает специфику деятельности каждого из вузов. Однако, несмотря на все их разнообразие, можно выделить три основные модели взаимодействия вузов и предприятий: *традиционную* (или консервативную), *информационную* и *инновационную*. Все вузы в той или иной степени используют все эти модели в своей деятельности. Выбор той или иной модели зависит от специальности выпускников и характера установившихся взаимоотношений с предприятиями и организациями. Однако в зависимости от структуры подготовки специалистов в вузе одна из таких моделей является преобладающей для вуза в целом.

Традиционное взаимодействие вузов с предприятиями и организациями основано на установлении и развитии между ними партнерских отношений в различных вопросах подготовки кадров. Эта модель взаимодействия перешла в наше время из эпохи директивной экономики и основана на сохранившихся долговременных договорных отношениях между вузами и предприятиями. Она характерна для вузов, ориентированных в основном на единого заказчика и стабильную потребность в узких специалистах, обладающих профессиональными знаниями и навыками для работы в данной отрасли, что обеспечивает

высокий процент трудоустройства выпускников. К ним в первую очередь относятся вузы медицинского и педагогического профилей, заказчиком для которых выступают соответствующие профильные департаменты региональных и муниципальных органов власти, которые и обеспечивают выпускников этих вузов рабочими местами. Это снимает многие из проблем по трудоустройству выпускников. В этих условиях вузы смогли сохранить, пусть даже в модифицированном виде, прежнюю систему распределения своих выпускников, которая обеспечивается договорами о целевой подготовке специалистов, заключаемыми между вузом, выпускником и соответствующим профильным органом государственного управления.

Эта модель взаимодействия является преимущественной для вузов, ориентированных, главным образом, на подготовку специалистов для единого заказчика. Это позволяет обеспечить трудоустройство подавляющего большинства выпускников соответствующих специальностей. Эта же модель в той или иной степени используется каждым из вузов, в особенности теми из них, которые сумели сохранить целевую форму подготовки специалистов для крупнейших предприятий и организаций, развивая и укрепляя партнерские отношения с ними. Прежде всего, это относится к инженерно-техническим и естественнонаучным специальностям университетов и технических вузов. С одной стороны, по этим специальностям не произошло существенного увеличения количества подготавливаемых вузами специалистов. С другой стороны, сохранилось подавляющее большинство из заинтересованных в этих специалистах предприятий приборостроения, машиностроения, ОПК, испытывающих к тому же в настоящее время дефицит квалифицированных кадров. Ведущие вузы, традиционно поддерживавшие партнерские связи и договорные отношения с крупнейшими предприятиями и организациями, их объединениями, имеют с ними долгосрочные договоры на целевую подготовку специалистов, укрепляют и развивают эти отношения.

Вследствие этого ситуация с трудоустройством выпускников математических, естественнонаучных и технических специальностей, которые уже с 3–4 курса обучения ориентированы на работу на конкретном предприятии по профилю получаемой ими в вузе специальности, также является сравнительно благополучной. Эти выпускники, кроме того, востребованы и в других сферах экономики (в бизнес-структурах, в кредитно-финансовых учреждениях и других).

Особенно большое значение для подготовки квалифицированных инженерно-технических кадров и последующего трудоустройства выпускников имеют организация и проведение производственной и других видов практик для студентов, что также является предметом договоров вузов с работодателями и основной формой их взаимодействия и сотрудничества. Помимо долгосрочных договоров с крупнейшими базовыми предприятиями вузами заключаются также краткосрочные договоры на индивидуальную практику (на одного или несколько человек).

Проведение практик помогает и решению проблемы трудоустройства выпускников, многие из которых после окончания вуза приходят работать на то предприятие, где они проходили практику. Тем не менее, при организации и проведении практик возникает немало проблем, таких как:

- отсутствие прямой заинтересованности предприятий в приеме студентов на практику (некоторые предприятия принимают на практику только студентов, обучающихся за счет предприятия);

- отказ в предоставлении студентам технической, финансовой и другой документации под предлогом коммерческой тайны предприятия, что сильно затрудняет или даже делает невозможным полноценное прохождение технологической и, в особенности, преддипломной практики;

- перекрывающиеся сроки проведения практик (которые приходится в основном на июль, на разгар летних отпусков) у студентов разных вузов и специальностей, что приводит к трудностям в подборе руководителей практик;

- нерешенность некоторых правовых вопросов, связанных с деятельностью различных юридических лиц.

Вузы решают эти проблемы совместно со своими базовыми предприятиями или организациями или же самостоятельно, хотя и не всегда располагают средствами, достаточными для оплаты прохождения практик всеми студентами. Наибольшие затруднения вузы испытывают в организации практик студентов экономических, управленческих, биологических и большинства гуманитарных специальностей.

Понятно, что партнерские отношения вузов и работодателей, конечно же, не сводятся только к организации и проведению практик для студентов вузов. Они значительно более разнообразны и охватывают практически все направления деятельности вузов, включая:

- проведение вузами научных исследований в интересах предприятий;
- создание центров совместного пользования уникальным научным и технологическим оборудованием;
- открытие вузами программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников предприятий;
- целевая подготовка специалистов для предприятий, в том числе и через аспирантуру;
- кадровое сопровождение внедряемых в производство технологий и разработок;
- стажировки и повышение квалификации преподавателей вузов на базе предприятий и организаций;
- открытие на предприятиях филиалов кафедр вузов;
- открытие на факультетах специализированных учебно-научных лабораторий, ориентированных на проблематику предприятий и организаций;
- участие ведущих специалистов предприятий и организаций в учебном процессе;
- участие преподавателей и научных сотрудников вузов в проведении научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ на предприятии;
- создание и реализация совместных проектов и программ;
- совместное участие в организации и проведении выставок, конференций, презентаций научно-технических достижений;
- совместное участие в работе по внедрению научных разработок и продвижению изделий и программ на рынке товаров и услуг;

- совместное проведение мероприятий, способствующих профессиональной ориентации студентов;
- совместное проведение мероприятий воспитательного характера для студентов и т. д.

Укрепление партнерских отношений с работодателями позволяет вузам дополнительно привлечь во все многообразные сферы своей деятельности ресурсы предприятий и организаций (интеллектуальные, кадровые, организационные, материальные, финансовые и другие) и тем самым расширить перечень реализуемых программ, ускорить их реализацию и, в конечном счете, повысить качество подготовки специалистов и их конкурентоспособность на рынке труда. В современных условиях консерватизм вузовской системы образования и достаточно ограниченные материально-технические возможности большинства вузов затрудняют приобретение студентами профессиональных и практических навыков решения профессиональных задач, отвечающих реалиям сегодняшнего дня.

Углубление партнерских отношений вузов с работодателями, в частности, в сфере подготовки специалистов позволяет обеспечить диверсификацию образовательных программ и профилей подготовки, расширить элективную составляющую учебных планов и тематику квалификационных работ, оснастить учебно-научные лаборатории современным оборудованием, привлечь к образовательному процессу высококвалифицированных сотрудников предприятий и организаций и т. д. Это создает условия для расширения индивидуализации обучения, выбора студентами образовательных траекторий применительно к будущей профессиональной деятельности и позволяет уже в процессе обучения формировать профессиональную компетенцию каждого выпускника применительно к потребностям конкретного работодателя. А непосредственное участие студентов в деятельности предприятий и организаций в период обучения в вузе в значительной степени облегчает последующее трудоустройство и адаптацию выпускников.

Расширение партнерских отношений с работодателями в научной и научно-производственных сферах деятельности позволяет объединить научный и научно-технический потенциал вузов, предприятий и организаций в решении различных научно-технических и производственных проблем и включить в их решение инновационный потенциал вузов. Это также способствует открытию новых наукоемких инженерных специальностей и специализаций, опирающихся на применение новейших технических средств, программного обеспечения и высоких технологий.

Все это приводит к активному развитию партнерских отношений и формированию новой интеграционной модели их взаимодействия.

Динамика развития современного общества все настойчивей требует превращения ведущих вузов страны в центры эффективного сотрудничества науки, образования, производства и бизнеса. Поэтому взаимодействие вузов и работодателей следует рассматривать не как единовременную благотворительную акцию со стороны последних, а как долговременную взаимовыгодную совместную деятельность по решению самых разнообразных задач и, прежде всего, задачи подготовки и адаптации в научном, технологическом, производственном процессе специалистов, способных к решению самых трудных и амби-



ционных профессиональных задач. Укрепление партнерских отношений вузов с организациями и предприятиями необходимо также и для усиления влияния общества на деятельность отдельных вузов и вузовского сообщества в целом.

Наметившееся в последние годы оздоровление экономики страны привело к улучшению экономической ситуации, в том числе и на предприятиях оборонно-промышленного комплекса, химической, электронной промышленности, авиа- и судостроения, приборостроения и машиностроения. Вследствие этого увеличился спрос с их стороны на выпускников соответствующих специальностей и возросла заинтересованность самих выпускников к работе на этих предприятиях. Однако существующие в настоящее время объективные экономические условия функционирования предприятий и дисбаланс в структуре подготовки специалистов не позволяют в полной мере решить кадровые проблемы крупных промышленных предприятий только на основе развития обычных партнерских отношений между ними и вузами.

В силу целого ряда причин многие предприятия испытывают острейший дефицит в кадрах квалифицированных специалистов, особенно инженерно-технического и естественнонаучного профилей подготовки. Во многом это объясняется тем, что подготовленные вузами специалисты узкого профиля в условиях стремительного развития новых наукоемких технологий все больше перестают удовлетворять запросам работодателей. Сегодня востребованы специалисты широкого профиля, обладающие фундаментальной подготовкой и способные самостоятельно и быстро разобраться в проблематике и освоить узкую профессиональную специализацию по своей или смежной специальности. Ситуация усугубляется тем, что промышленные предприятия, научно-производственные организации и их объединения все еще не могут конкурировать по уровню оплаты труда и предоставляемых социальных гарантий с предприятиями бизнеса, топливно-энергетического комплекса, торговли и сферы обслуживания, с кредитно-финансовыми учреждениями и даже с государственными учреждениями. По этой причине в эти сферы деятельности уходит часть обладающих высокой конкурентоспособностью на рынке труда выпускников математических, естественнонаучных и технических специальностей вузов.

Не случайно качественному развитию партнерских отношений вузов и работодателей придается в последнее время столь большое значение не только со стороны органов управления образованием, но также и объединений промышленников и предпринимателей, вузовских объединений. Резкое увеличение доли наукоемких технологий в производстве изделий и материалов, объективное понижение качества подготовки специалистов в 1990-е годы, а также значительная инерционность системы подготовки специалистов привели к росту заинтересованности самих предприятий в непосредственном участии в подготовке специалистов нужного профиля и влиянии на качество их подготовки, в развитии инновационных форм их взаимодействия с вузами.

Содействие органов государственной власти и управления в установлении и укреплении партнерских отношений вузов и работодателей, и в частности социального партнерства в сфере подготовки и трудоустройства специалистов, рассматривается в настоящее время как важнейшая компонента маркетингового подхода к управлению профессиональным образованием страны и регионов.

Так, в постановлении Российского Союза ректоров (РСР) от 17 января 2007 г. № 1 отмечается: «Советы ректоров вузов федеральных округов, отдельные вузы, в соответствии с выработанными на VIII съезде РСР концептуальными подходами, заключают и успешно реализуют партнерские соглашения с объединениями работодателей, договоры с конкретными предприятиями. Основой перспективного сотрудничества становится развитие образовательных технологий, построенных на принципах инновационного обучения, поддержка вузовской науки, перспективных направлений фундаментальных и прикладных исследований, инновационных проектов и программ, координация совместной работы вузов и работодателей по подготовке высококвалифицированных, практико-ориентированных кадров». В этом же постановлении обращается внимание на необходимость формирования совместной с объединениями работодателей общероссийской программы «Кадры XXI века», «нацеленной на системное исследование потребностей экономики в кадрах, определение фактической картины трудоустройства выпускников вузов, подготовку прогнозов перспективной потребности рынка труда в специалистах, как в общероссийском масштабе, так и по субъектам Российской Федерации». Реализация этой программы позволит также выработать четкие квалификационные критерии, которым должны соответствовать выпускники вузов с точки зрения работодателей, заинтересованных в подготовке практико-ориентированных специалистов, и оказать содействие бизнес-структурам в формировании перспективной кадровой политики.

Если взаимодействие между компанией-работодателем и вузом отсутствует, на работу приходит молодой специалист с хорошим уровнем теоретической подготовки, но без специальных знаний и практических навыков. На то, чтобы «доучить» такого специалиста и сделать его полноценным сотрудником, уходит не менее года. Подключение специалистов предприятий и организаций к процессу обучения студентов позволяет существенно сократить этот период. Все это стало объективной основой для развития наблюдающихся в последнее время процессов интеграции усилий предприятий, НИИ и университетов в различных направлениях деятельности, в том числе в сфере образования и повышения качества подготовки специалистов. Эти процессы усиливаются еще и потому, что Россия продолжает отставать от мировых лидеров в производстве наукоемкой продукции, в частности, в производстве современной элементной базы для радиоэлектронной аппаратуры и приборостроения, а также в развитии современных технологий производства в машиностроении.

Ситуация с трудоустройством выпускников экономических, юридических, подавляющего большинства других гуманитарных специальностей, а также некоторых естественнонаучных (например, биологических) и инженерно-технических специальностей отличается от описанной выше. Главная проблема здесь состоит в том, что специалисты этих профилей подготовки идут работать на множество мелких и средних предприятий, ежегодная потребность в кадрах которых невелика и часто не превышает 1–2 человека в год или даже в несколько лет. При этом требования, предъявляемые ими к профессиональной подготовке выпускников, часто сильно разнятся, а вкладывать свои средства на практически-ориентированную целевую подготовку специалистов они считают

нецелесообразным, предпочитая принимать на работу готовых специалистов с рынка труда, уже обладающих опытом практической работы и необходимыми профессиональными навыками. Более того, по многим из этих специальностей существует избыток специалистов на рынке труда. По этой причине спланировать подготовку кадров для них не представляется возможным, и многие выпускники вынуждены заниматься трудоустройством самостоятельно и не всегда по профилю подготовки. Поэтому традиционная модель взаимодействия вузов с работодателями здесь неприменима. Сама жизнь заставила вузы развивать иную модель такого взаимодействия, которую можно назвать информационной и которая характерна для рыночных отношений в сфере труда и занятости.

Информационная модель взаимодействия вузов с предприятиями и организациями основана на активном взаимном обмене их информацией о состоянии и перспективах развития рынка труда, требованиях к фундаментальной и профессиональной составляющим подготовки специалистов, их личностным качествам, на развитии в вузах разнообразных форм дополнительного профессионального образования. В рамках этой модели осуществляется информирование выпускников об имеющихся вакансиях в сфере их профессиональной подготовки и в смежных областях деятельности и требованиях к соискателям, а также информирование работодателей о достоинствах выпускников, нуждающихся в трудоустройстве. С этой целью отслеживаются изменения, происходящие на рынке труда, издаются различные информационные и рекламные материалы, выпускаются справочники лучших выпускников вузов, создаются электронные базы данных открытого доступа, проводятся презентации предприятий, ярмарки вакансий и ярмарки выпускников, устраиваются различные конкурсы и соревнования, проводятся различные виды испытаний, тестирования, собеседования и т. д.

Важным направлением деятельности вузовских ЦСТВ, способствующим повышению конкурентоспособности выпускников на рынке труда, является организация временной (вторичной) занятости студентов и стажировок в свободное от учебы время.

Организация временной (вторичной) занятости студентов имеет целью, прежде всего, предоставление студентам возможности подработать в свободное от учебы время для решения своих социальных проблем. Однако она также способствует получению студентами опыта практической работы, развитию их коммуникационных качеств и ознакомлению с технологией работы различных предприятий и организаций, особенно в сфере малого и среднего бизнеса. Так, большинство студентов экономических специальностей вузов уже к 4-му курсу имеют такую работу (по данным НКИ, 65% выпускников вуза начинают подрабатывать уже с 3-го курса, а к 5 курсу около 80% работают постоянно). Как правило, студенты работают на должностях, не требующих квалификации или серьезной профессиональной подготовки. В ночное время это работа в качестве наборщиков продуктов, сторожей и охранников. В дневное – это участие в промоутерских акциях, шоу-программах, работа в качестве продавцов-консультантов, торговых представителей, страховых агентов. В период летних каникул студенты работают в качестве рабочих на конвейере и производстве, сельскохозяйственных рабочих, проводников в поездах, вожатых в детских оздорови-

тельных лагерях. Однако во многих случаях эта работа связана с профессиональной подготовкой студентов (например, помощники юристов, Web-дизайнеры, специалисты в области информационных технологий, рекламные агенты, репетиторы, бухгалтеры, кредитные эксперты, а также временная работа в школах, учреждениях дополнительного образования, в детских оздоровительных лагерях и т. д.). В этих случаях студенты рассматривают свою работу как необходимую ступень для последующего трудоустройства после окончания вуза. Обычно проблема временного трудоустройства решается самими студентами при помощи друзей, родственников и знакомых, через кадровые агентства, студенческие профкомы или другие общественные организации или через студенческие (строительные, педагогические и т. д.) отряды. Частично она решается при содействии вузовских ЦСТВ.

Организация стажировок студентов в свободное от учебы время имеет целью, прежде всего, приобретение ими опыта практической работы по профилю обучения в вузе, а также по смежной или дополнительной специальности. Наиболее острую потребность в таких стажировках испытывают студенты экономических специальностей, для которых по окончании обучения в вузе образуется своеобразный замкнутый круг: на работу их не берут по причине отсутствия опыта работы, а необходимый опыт работы они не могут приобрести, потому что не работают. В стажировках часто нуждаются также и студенты математических, естественнонаучных и инженерно-технических специальностей вузов – для ознакомления, к примеру, с технологией работы банков или других кредитно-финансовых учреждений, страховых компаний, предприятий торговли и бизнеса и т. д., в которых они хотели бы работать в дальнейшем.

Работа вузов по организации стажировок студентов в свободное от учебы время оказывает большое влияние на повышение конкурентоспособности на рынке труда выпускников, прежде всего, экономических и гуманитарных специальностей. Она является одним из основных направлений деятельности вузовских ЦСТВ. Однако решить эту проблему самостоятельно они не в состоянии. Главная причина этого – в отсутствии необходимой базы для проведения стажировок. Крупнейшие базовые предприятия вузов в летний период и так перегружены взятыми на себя обязательствами по организации учебной и производственной практик студентов. А кадровая потребность предприятий малого и среднего бизнеса, средств массовой информации, страховых компаний, банков и других предприятий и организаций, представляющих интерес для студентов гуманитарных и экономических специальностей, обычно невелика и часто составляет 1–2 человека в год или даже в несколько лет. Поэтому такие небольшие предприятия и организации предпочитают подбирать уже готовых специалистов на свободном рынке труда и не тратить свои ресурсы на целевую подготовку специалистов в вузах или на узкопрофессиональную специализацию студентов и не стремятся получить их на практику или стажировку. В ряде случаев прием студентов на практику или стажировку оказывается невозможным из соображений сохранения коммерческой или служебной тайны.

По этой причине среди руководителей таких предприятий и организаций достаточно распространенным является мнение о низком уровне профессиональной подготовленности выпускников вузов к трудовой деятельности и о

том, что выпускники всех вузов являются одинаково неподготовленными для практической работы. Для таких работодателей при отборе работников на первый план выходят личностные и деловые качества выпускников, наличие у них профессиональных практических навыков и знаний. Это, прежде всего, наличие опыта практической работы, способность к самообразованию и овладению профессиональными навыками, целеустремленность, упорство в освоении профессии, желание работать, коммуникабельность.

Эта позиция коренным образом отличается от позиции большинства руководителей высокотехнологичных предприятий, производящих наукоемкую продукцию, научных и научно-производственных организаций (научно-исследовательские институты, военная, радиотехническая, электронная промышленность, разработка программного обеспечения), которые относятся в основном к государственному сектору экономики, а также учреждений искусства. Для них гарантией высокого уровня подготовленности специалистов являются сами вузы, в которых они проходили подготовку, такие, как МГТУ им. Н.Э. Баумана, МГУ им. М.В. Ломоносова, ННГУ им. Н.И. Лобачевского и т. д. Выпускники вузов оцениваются ими, прежде всего, с позиций уровня и фундаментальности их профессиональной подготовки, а их личностные качества отходят на второй план.

Информационная модель взаимодействия вузов с работодателями применяется, как и другие модели, всеми вузами.

Развитие информационной модели взаимодействия вузов с предприятиями и организациями активно поддерживается Министерством образования и науки России, создающим отраслевую систему содействия трудоустройству выпускников образовательных учреждений профессионального образования и адаптации их к рынку труда. Ее основу составляют вузовские центры содействия трудоустройству выпускников (ЦСТВ).

### Summary

*E.P. Ilyasov.* Interaction of Higher Educational Institution and Employers within Market Relations Development in Economics. The Problem of Employing the Professional Educational Establishments' Graduates.

The article pays attention to a substantial "upward movement" of professional education level having led to progressive change in educational structure of economic employment. The factors are specified, which engender difficulties in graduates' professional orientation and employment. Notably, the personnel preparation system is coming closer to that of scientific-industrial complexes and social sphere (on the example of Nizhegorodskaya district). The increase of scientific technologies in industry, along with a decrease in personnel preparation quality in 1990s (due to system inertia) led to an enhancement of plants' interest in taking part in specialist preparation. The informational model of higher educational institution interaction with plants and organizations is viewed, along with organizing students' temporary employment and probation periods.

**Key words:** higher educational institution, employer, market relations, employment, professional education, professional orientation.

**Литература**

1. *Сибирьянова К.* Микроэкономический анализ динамических изменений на российском рынке труда // *Вопр. экономики.* – 1988. – № 4. – С. 42–58.
2. *Смит А.* Исследования о природе и причинах богатства народов. – М.: Наука, 1993. – Кн. I–III.
3. *Кузьминов Я.И.* Проблемы отечественного образования // *Конкурентоспособность и модернизация экономики.* – М.: Изд. дом ГУВЖЭ, 2004. – Кн. 2. – С. 13–115.
4. *Бабанов Н.Ю.* Доклад на заседании Совета ректоров Нижегородской области. – 2006. – 23 нояб.

Поступила в редакцию  
05.02.08

---

**Илясов Евгений Павлович** – кандидат социологических наук, доцент, директор Межрегионального координационно-аналитического центра по проблемам трудоустройства и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования, Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана.