

УДК 331.53
ББК 65.240.53

А.А. БОРИСОВА
кандидат экономических наук, доцент
Новосибирского государственного технического университета
e-mail: bborisova@rambler.ru

СТРАТЕГИИ ТРУДОУСТРОЙСТВА СТУДЕНТОВ ВУЗОВ*

Рассматриваются типы стратегий трудоустройства студентов вузов. Обосновывается необходимость введения в образовательный процесс системы мониторинга, позволяющей прогнозировать качество профессиональной подготовки и диагностировать меру готовности студента состояться в профессии.

Ключевые слова: качество профессиональной подготовки; готовность состояться в профессии; стратегии трудоустройства; активность в построении карьеры.

A.A. BORISOVA
PhD in Economics, Associate Professor, Novosibirsk State Technical University
e-mail: bborisova@rambler.ru

STRATEGIES FOR UNIVERSITY STUDENTS' EMPLOYMENT

The article deals with the types of strategies for university students' employment. The author grounds the necessity to introduce monitoring system in the educational process. This system enables to forecast the quality of professional training and to diagnose a student's readiness to succeed in profession.

Keywords: quality of professional training; readiness to succeed in profession; employment strategies; energy in building a career.

Проблема несоответствия качества подготовки специалистов в вузах требованиям работодателей остается актуальной для отечественной экономики на протяжении десятилетий. В теории активно исследуются вопросы качества выпускников вузов с позиции полноты их трудоустройства [2; 3]. Трудоизбыточная конъюнктура рынка труда по многим профессиям позволяет работодателям вести более избирательную политику при закрытии вакансий.

Качество профессиональной подготовки способны оценить только сами выпускники и работодатели. Выпускники оценивают качество подготовки, в большей мере, по нескольким критериям: 1) скорость трудоустройства; 2) соответствие места трудоустройства потребностям и желаниям выпускника; 3) мера востребованности и применимости полученных профессиональных знаний; 4) возможность реализовать ценностные предпочтения на рабочем месте и в организации. Работодатель

оценивает качество профессиональной подготовки студента или выпускника вуза посредством сравнения: 1) адекватности совокупности теоретических знаний и практических умений выпускника компетенциям, требуемым для выполнения задач и функций по должности; 2) скорости выхода выпускника на заданный уровень трудовой отдачи и объема необходимого ресурсного обеспечения.

Оценки по выдвинутым критериям качества профессиональной подготовки работодателями и выпускниками можно получить лишь постфактум. Наращивание профессионального потенциала, определяющего меру готовности студента состояться в профессии, осуществляется в течение длительного периода времени. Введение мониторинга готовности студента состояться в профессии в процессе обучения в вузе позволяет прогнозировать качество и вводить упреждающие мероприятия в технологии подготовки специалистов. Полагаем, что готовность студента

* Работа выполнена при финансовой поддержке проекта Министерства образования и науки РФ «Человеческие ресурсы и кадровая стратегия региона в условиях модернизации экономики».

состояться в профессии может определяться следующими факторами: 1) мотивами выбора специальности и вуза; 2) особенностями профессионального становления; 3) качеством профессиональной подготовки; 4) применяемыми стратегиями трудоустройства; 5) востребованностью специалистов на рынке труда.

В настоящей работе исследуются стратегии трудоустройства, применяемые студентами. Стратегия трудоустройства студента определяется двумя критериями:

- целевая ориентация на реализацию в профессии;
- мера активности в построении карьеры (рис.).

Возможные сочетания подходов к реализации данных критериев позволяют выделить четыре типа профессионально-ориентированных стратегий трудоустройства:

- активно-целевая;
- пассивно-целевая;
- активно-внецелевая;
- внецелевая.

1. Активно-целевая профессионально-ориентированная стратегия трудоустройства (см. рис., блоки 5, 6, 8, 9) состоит из комбинации отдельных элементов: а) целенаправленный выбор профессии в соответствии с ведущими свойствами и качествами личности и отсутствие разочарования в выборе про-

фессии; б) качественное овладение профессиональными знаниями, умениями, навыками; в) раннее вхождение в трудовую среду и приобретение профессионального опыта; г) доминирование установок на профессиональный и карьерный рост.

2. Пассивно-целевая профессионально-ориентированная стратегия трудоустройства (см. рис., блоки 2, 3) предполагает наличие: а) целенаправленного выбора профессии; б) качественного овладения профессиональными знаниями; в) позднее вхождение в трудовую среду и приобретение профессионального опыта; г) отсутствие значимо выраженных установок на профессиональный и карьерный рост.

3. Для активно-внецелевой (случайной) профессионально-ориентированной стратегии трудоустройства (см. рис., блоки 7, 4) характерны: а) ошибочный выбор профессии; б) слабая готовность постигать профессию; в) умеренная (вплоть до сильной) настроенность изменить сложившуюся ситуацию с наименьшими потерями ресурсов.

4. Стратегия внецелевого выбора (см. рис., блок 1) предполагает наличие ситуации ошибочного выбора области профессиональной реализации и слабую настроенность на изменение ситуации.

Особая ситуация складывается по специальности «Управление персоналом», по-

Активность в построении карьеры	Сильная	Не на своем месте, требуется поиск работы по интересу 7	Готов состояться в профессии, необходимо наращивать профессиональный потенциал 8	«Звезда» (в своей профессии на своем месте) 9
	Умеренная	Не на своем месте, требуется выбор смежных областей трудоустройства 4	Готов состояться в профессии на должностях низшего и среднего звена управления 5	Готов состояться в профессии, необходимо содействие в трудоустройстве 6
	Слабая	Требуется смена специальности 1	Готов состояться в профессии, требуется дополнительная профессиональная подготовка 2	Пригоден для этой профессии, требуется обучение продвижению на рынке труда 3
		Низкая	Средняя	Высокая
		Ориентация на реализацию в профессии		

Компоненты стратегии трудоустройства студентов вуза

явившейся на рынке образовательных услуг сравнительно недавно. Исследования фиксируют разнообразие непрофильных профессий у специалистов и руководителей [1] и пока относительно низкую обеспеченность специалистами с профильной подготовкой в службах управления персоналом. В такой ситуации, казалось бы, спрос на выпускников вуза по этой специальности должен быть высоким. Однако данные о скорости и частоте трудоустройства выпускников по специальности не подтверждают это [4]. Имеющиеся диспропорции в качественной составляющей подготовки выпускников и усиление требований предприятий к профессиональной подготовке специалиста осложняют как формиро-

вание кадрового состава предприятия, так и трудоустройство выпускников вузов.

Для определения преобладающих типов стратегии у студентов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом» и «Экономика труда», сформирована эмпирическая база исследования (г. Новосибирск, г. Иркутск) и разработан инструментарий. Результаты обследования уровня целевой направленности студентов на реализацию в выбранной специальности и меры активности в построении карьеры позволяют дать обобщенную характеристику студентов, имеющих разный уровень целевой направленности на реализацию в профессии и разную меру активности в построении карьеры (табл.).

Обобщенная характеристика студентов

Номер блока (см. рис.)	Характеристика студентов	Приоритетные задачи вуза и выпускающей кафедры
1	2	3
1 (3%)*	Не удовлетворены выбором специальности, не прогнозируют трудовой путь. Низкие оценки в период обучения. Не предпринимают попыток трудоустроиться. Негативно прогнозируют возможность успешного трудоустройства. Не имеют планов на продолжение обучения. Не отслеживают конъюнктуру рынка труда по приобретаемой профессии	Провести мероприятия по профориентации и разработать план перехода обучения на иную специальность с наименьшими потерями живого и овеществленного труда
2 (15%)	Имеют средние оценки удовлетворенности выбором профессии. Не предпринимают попыток трудоустроиться либо трудоустраиваются в организациях, слабо удовлетворяющих их ценностные предпочтения при выборе места работы. Желания профессионального роста ограничены. Средние оценки во время обучения. Ограничивают видение карьерных продвижений. Не отслеживают конъюнктуру рынка труда по приобретаемой профессии	Требуется усиленная профессиональная подготовка. Введение мероприятий, направленных на побуждение интереса к профессиональной деятельности. Содействие выбора базы для прохождения практики у «хорошего» работодателя, способного заинтересовать профессиональной реализацией
3 (20%)	Удовлетворены выбором профессии, не имеют намерения ее сменить. Имеют планы на дальнейший профессиональный рост, но очень осторожно моделируют карьерные перемещения (небольшое число позиций, значительные сроки пребывания на должности, ограничения должностями низшего и среднего уровня управления). Высокая успеваемость, исполнительность. Чаще всего скромны, не всегда уверены в собственных силах. Не работают во время обучения и не предпринимают попыток трудоустроиться	Обучение навыкам самопрезентации, уверенности, построения взаимоотношений посредством активных методов (тренингов). Оказание помощи в выстраивании технологии поиска работы (корректировка резюме, сопроводительные письма, характеристика, выбор каналов трудоустройства)
4 (10%)	Низкие оценки удовлетворенности выбором специальности. Слабая успеваемость в процессе обучения. Смена профессиональных интересов. Раннее включение в приобретение трудового опыта. Ориентация на закрепление в организации. Низкая (отсутствие) уверенность в трудоустройстве по специальности. Завышенные оценки сложности построения карьеры в профессиональной области. Нерегулярное отслеживание конъюнктуры рынка труда	Профориентационная корректировка и поиск интересующих направлений (приложения) в рамках выбранной специальности

Номер блока (см. рис.)	Характеристика студентов	Приоритетные задачи вуза и выпускающей кафедры
1	2	3
5 (10%)	Средние оценки удовлетворенности выбором специальности. Хорошая (вплоть до высокой) успеваемость в процессе обучения. Раннее включение в приобретение трудового и профессионального опыта. Имеется уверенность в трудоустройстве по профессии. Ориентированность на профессиональный рост и продолжение обучения вширь путем приобретения дополнительных и смежных специальностей. Доминирует установка закрепления в организации. Существует ограничение на активное карьерное перемещение. Отсутствие нацеленности на профессиональный рост	Моделирование адекватных схем трудоустройства. Содействие в трудоустройстве на должности среднего и низшего звена управления
6 (10%)	Удовлетворенность выбором специальности, отсутствует желание сменить профессию. Высокая успеваемость в процессе обучения. Ориентированность на профессиональный рост и продолжение обучения вглубь. Имеются умеренные карьерные устремления, ограниченные должностями среднего уровня. Время от времени отслеживается конъюнктура рынка труда	Содействие трудоустройству. Применение мероприятий, направленных на повышение инициативности
7 (15%)	Неудовлетворенность выбором специальности. Разочарование в выборе специальности. Активный поиск «своей» должности, частая смена мест работы. Сильная неуверенность в дальнейшем трудоустройстве по специальности. Применение широкого перечня каналов трудоустройства. Низкая успеваемость во время обучения. Уверенность в построении карьеры, но не по приобретаемой специальности	Ранняя профориентационная работа, выявление возможных путей совмещения приобретаемого образования с личными интересами
8 (12%)	Скорее да, чем нет, удовлетворен выбором специальности. Средняя успеваемость в процессе обучения. Раннее включение в приобретение трудового, а затем профессионального опыта. Целеустремленность, активность, инициативность. Приоритеты в выборе места трудоустройства: заработная плата и карьерный рост. Уверенность в трудоустройстве по специальности и нацеленность на закрепление в организации	Содействие в наращивании профессионального потенциала. Мотивация на профессиональный рост. Предупреждение профессионального «выгорания»
9 (5%)	Удовлетворенность выбором профессии и не имеют намерения ее смены. Раннее включение в приобретение профессионального опыта. Использование разнообразного арсенала каналов трудоустройства. Доминирующими факторами выбора места работы являются: профессиональный рост, возможность карьерного продвижения. Средняя успеваемость во время обучения. Активность в приобретении знаний, постановка исследовательских задач, участие в конференциях и дискуссиях, обмен опытом. Уверенные намерения по карьерному перемещению, постановка и достижение амбициозных целей. Отслеживание конъюнктуры рынка труда и адекватная оценка «стоимости» работы	Мотивация на продолжение обучения в аспирантуре. Поддержание актуальных контактов с кафедрой. Привлечение к обзорным, проблемным лекциям. Предупреждение профессионального «выгорания»

* Представлено распределение группы студентов по компонентам стратегий трудоустройства (средние оценки по выборке).

Анализ распределения студентов по выбору типов стратегий трудоустройства выявил, что активно-внецелевой (случайной) профессионально-ориентированной стратегии трудоустройства придерживается 25%

студентов, т.е. вероятен уход из профессии каждого четвертого выпускника. Доли студентов, налаживающих взаимодействие с предприятиями, придерживаясь активно-целевой профессионально-ориентированной (37%)

и пассивно-целевой профессионально-ориентированной стратегий (35%), практически равны. Опасения вызывает тот факт, что каждый третий студент не предпринимает попыток повысить готовность состояться в профессии за счет активного позиционирования на рынке. Пассивно-целевая профессионально-ориентированная стратегия значительно снижает шансы успешного трудоустройства

с максимальной реализацией доминирующих ценностных предпочтений, а значит, повышает вероятность разочарования в профессии и последующего ухода из нее. Поэтому целесообразно вводить упреждающие корректирующие мероприятия (см. табл., гр. 3) по переводу стратегии трудоустройства студента к типу активно-целевой профессионально-ориентированной.

Список использованной литературы

1. Борисова А.А. Организация деятельности служб управления персоналом (русская практика). Новосибирск, 2012.
2. Демидов С.Р. Оценка качества подготовки выпускников вузов с позиции полноты их трудоустройства // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2009. № 11. С. 9–15.
3. Милеева Л.Г., Борисова О.В. Где востребованы молодые специалисты? // Служба занятости. 2007. № 1. С. 58–62.
4. Скунева С.В. Стратегии жизненного самоопределения молодежи в трудовой сфере // Социологические исследования. 2006. № 10. С. 88–94.

Referenses

1. Borisova A.A. Organizatsiya deyatel'nosti sluzhb upravleniya personalom (rossiiskaya praktika). Novosibirsk, 2012.
2. Demidov S.R. Otsenka kachestva podgotovki vypusnikov vuzov s pozitsii polnoty ikh trudoustroistva // Vestnik Samarskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta. 2009. № 11. S. 9–15.
3. Milyaeva L.G., Borisova O.V. Gde vostrebovany molodye spetsialisty? // Sluzhba zanyatosti. 2007. № 1. S. 58–62.
4. Skutneva S.V. Strategii zhiznennogo samoopredeleniya molodezhi v trudovoi sfere // Sotsiologicheskie issledovaniya. 2006. № 10. S. 88–94.