

*А. ХОВРИН, доцент
«МАТИ» - Российский государ-
ственный технологический уни-
верситет им. К.Э. Циолковского*

При всех ограничениях, связанных с неблагоприятным состоянием отдельных отраслей отечественной промышленности, основным показателем успешности, деловой эффективности и общественного признания деятельности технического вуза сегодня является трудоустройство его выпускников, их востребованность на рынке труда.

В последние несколько лет в связи с наблюдающимся экономическим ростом ощутимо возрастает потребность в массовом привлечении предприятиями молодых специалистов. Заметной тенденцией функционирования рынков труда в ряде регионов России является наличие устойчивого спроса на выпускников вузов, причем их трудовой потенциал используется работодателем не только по профилю полученного образования, но и по смежным направлениям, подчас вовсе не соответствующим формально зафиксированной в дипломе «профессии» молодого человека. К этому феномену можно относиться по-разному, например критически, задавая известные риторические вопросы типа «Зачем расходовать бюджетные средства на подготовку специалиста?». Следует, однако, помнить, что главная функция высшей школы имеет универсальный смысл и в первую очередь состоит в обеспечении воспроизводства достаточного количества граждан, обладающих высшим профессиональным образованием и способных решать инновационные социально-экономические задачи. Именно благодаря полученному образованию молодые люди могут успешно адаптироваться к тем или иным видам профессиональной деятельности, продавать (обменивать)

Социальное партнерство как механизм трудоустройства молодых специалистов

свой труд и, как следствие, финансово обеспечивать создание и существование собственной семьи, продвигаться по карьерной лестнице, полноценно участвовать в гражданской жизни.

В стране сегодня происходит оживление и рост промышленного производства, а его доминантами вновь становятся машиностроение, авиаракетостроение, приборостроение, информационные и нанотехнологии. В эти секторы промышленности направлены крупные потоки государственных и частных инвестиций. На годы вперед расписаны новые портфели заказов... Вполне естественно, что предприятия именно этих отраслей одними из первых столкнулись с грандиозной проблемой нехватки молодых специалистов, способных осуществлять научные исследования, выполнять опытно-конструкторские работы, производить изделия на уровне мировых стандартов.

Все отчетливее выявляется ситуация, радикально отличающаяся от предыдущего периода, когда рынком труда были максимально востребованы экономисты, маркетологи, юристы, социологи, гуманитарии. Налицо многократный всплеск потребностей ряда отраслей промышленности в молодых специалистах производственно-технологического, проектно-конструкторского и исследовательского профилей.

Осознав всю глубину и масштабность данной проблемы, менеджмент передовых промышленных и научных центров начал менять свою кадровую политику. Это предполагает отказ от изоляционизма, выраженного в сохранении уже имеющихся кадров, и ориентацию на поиск, привлечение и последующее трудоустройство молодых

специалистов. Магистральной линией стало *формирование конструктивного равноправного партнерства работодателей с высшими учебными заведениями*, что абсолютно рационально с ряда позиций. В самом деле, университетские работники способны не только подготовить квалифицированного инженера, конструктора, технолога, начинающего ученого, но и создать устаршекурсника (выпускника) длительную, устойчивую мотивацию на осознанное выполнение им определенного вида трудовой деятельности (в соответствии с получаемым образованием), больше того, убедить его в целесообразности трудоустройства на конкретном предприятии.

Последнее отчетливо подтверждает практика: вузы действительно оказывают зачастую решающее влияние не только на выбор выпускником места работы после обучения, но и на формирование начальных этапов его карьеры.

При этом следует учитывать, что современные молодые люди - эта уже не та депривированная группа начала 1990-х, нуждающаяся в дотациях, массивной помощи со стороны государства, общества, вуза, родителей, замкнутая в своих проблемах и в основном лишь пассивно воспринимающая окружающую действительность. Сегодняшние студенты уже вполне гармонично сочетают в ценностном ядре своей личности элементы рыночной культуры (стремление к успеху, деловую хватку, предприимчивость и др.) и вновь приобретающие значимость традиционные ценности (уважение к семье, своей стране, стремление делать добро, чувство долга и т.д.). Это говорит о нарастании степени адаптированности молодежи к существующим условиям жизнедеятельности, и, главное, о наличии у нее разумных, долгосрочных, просоциально-ориентированных жизненных стратегий («жить и работать в России», «иметь интересную и хорошо оплачиваемую работу», «зарабатывать, а не красть» и т.д.).

Поэтому «окончательный» выбор старшекурсником своего профессионального

пути уже на завершающей фазе обучения в вузе, а также выбор выпускником того или иного предприятия, организации, конкретной должности предопределяется сегодня не только крайне значимым в рыночной экономике финансовым фактором, но и общественной престижностью избираемого вида деятельности, перспективами карьерного роста, условиями труда, характеристиками коллектива, в котором ему придется работать, уровнем оснащенности рабочего места современными средствами труда, наличием и содержанием «социального пакета», предлагаемого работодателем, и др. И здесь особый вес приобретают советы преподавателей, наставников, рекомендации сотрудников специализированных вузовских подразделений по трудоустройству молодежи, максимально сказывается опосредованное влияние корпоративной культуры родного университета, академии, института и других факторов вузовской среды.

Выбор молодым человеком своей профессии, предприятия, должности, конечно, детерминирован целым спектром факторов. Однако «внутривузовский» фактор иногда имеет решающее значение.

Социальная адаптация молодых людей к жизни в условиях конкурентной экономики, обеспечение гарантированного трудоустройства выпускников, отвечающего интересам и потребностям молодой личности, является одним из важных направлений реализации государственной молодежной политики (ГМП). В ее основу положена идея о содействии государственных органов, учреждений (в том числе образующих систему высшего профессионального образования) созданию условий для недопущения молодежной безработицы, повышения профессиональной мобильности молодежи на рынке труда. Таким образом, воспитание стремящейся и способной достичь профессионального и общественного успеха молодежи — это один из приоритетов деятельности органов государственного и муниципального управления, специа-

лизованных молодежных служб и, несомненно, высших учебных заведений.

В частности, молодежная политика вуза должна быть направлена на создание предпосылок формирования индивидуальной модели действий старшекурсника или выпускника при поиске места работы, трудоустройстве, а также на отслеживание его профессиональной карьеры. Для администрации и педагогического коллектива вуза это подразумевает осознание необходимости установления партнерских отношений с молодежью. Крайне трудно, да и просто вредно директивно указывать и что-либо навязывать сейчас молодым в таком стратегически важном, ответственном для каждого человека вопросе. Молодежная политика - это многоаспектная социально-воспитательная деятельность, эффективное осуществление которой в вузе невозможно без реализации субъект-субъектного, иначе говоря, партнерского подхода.

Партнерские отношения должны обеспечивать диалог, равноправие, информационную открытость, создавать доверие между взаимодействующими сторонами. Это позволяет молодому человеку выбрать оптимальный вариант действий, достичь наилучших результатов. На аналогичной основе должны формироваться отношения не только между обучающимися и администрацией, но и между вузом и производственным предприятием, конструкторским бюро, научной организацией, а также другими заинтересованными участниками. Так, отсутствие у выпускников юридических обязательств по трудоустройству на конкретное предприятие вызывает необходимость активизации деятельности кадровых служб работодателей, нацеленной на формирование системы каналов поиска и привлечения профессиональной молодежи. Среди них одним из основных является организация взаимовыгодного продуктивного партнерства с вузами.

Анализ имеющегося опыта позволяет сделать вывод о том, что оптимальным представляется именно социальное партнерство

студентов, вуза и работодателя. Нередко в эти отношения включаются и органы власти, осуществляющие управление реализацией ГМП.

Механизм осуществления молодежной политики на основе такого партнерства может быть различным: от совместной организации PR-кампаний, нацеленных на трудоустройство молодых специалистов, до долгосрочной программы ознакомления студентов-младшекурсников с предприятием, от выполнения курсовых работ и дипломного проекта по тематике будущей деятельности до организации частичной занятости старшекурсников.

Социальное партнерство такого рода, спроектированное для содействия «адресному» трудоустройству молодых специалистов, позволяет:

студенту:

- заблаговременно ознакомиться с работой ведущих предприятий отрасли, условиями труда персонала, спецификой организации производства и т.д.;
- проходить различные виды учебных практик на профильных предприятиях, в составе их действующих подразделений;
- принимать участие в целевой контрактной подготовке, организуемой вузом на предприятиях - заказчиках кадровых ресурсов;
- трудоустроиться на предприятии еще в период обучения в вузе (временная занятость) при поддержке выпускающих кафедр вуза и соответствующих подразделений предприятия и др.;

вузу:

- гарантированно обеспечить трудоустройство своих выпускников, чем существенно повысить свою репутацию в профессиональной и социальной среде;
- использовать производственную, материально-техническую базу предприятий-партнеров для прохождения студентами различного вида практик, предусмотренных учебными планами подготовки специалистов, а также для проведения семинарских, лабораторных и других видов занятий;

- привлекать ведущих специалистов предприятий-партнеров для чтения лекций, руководства курсовыми работами, курсовыми и дипломными проектами, выполняемыми студентами;

- обеспечить внедрение в учебный процесс современных достижений науки, техники, технологий;

- получить дополнительное финансирование от предприятий-партнеров на нужды реализации целевой контрактной подготовки и развитие собственной материально-технической базы и т.д.;

производственным предприятиям, конструкторским бюро, научным центрам, учреждениям:

- осуществлять свою деятельность по поиску, привлечению и трудоустройству молодых специалистов на плановой основе, снижая зависимость от изменения ситуации на рынке труда;

- обеспечить формирование сети устойчивых многоуровневых и разноплановых взаимоотношений с подразделениями вузов, а также с потенциальными кандидатами для трудоустройства на предприятии;

- производить с помощью вуза и специализированных государственных и/или муниципальных молодежных центров профильный отбор кандидатов из числа старшекурсников и выпускников вуза для их трудоустройства;

- разрабатывать и реализовывать совместно с вузом программы целевой контрактной подготовки;

- ощутимо уменьшить продолжительность профессиональной и социально-психологической адаптации молодых специалистов к условиям труда на предприятии;

- осуществить с помощью специализированных молодежных и других средств массовой информации, в том числе финансируемых органами власти и/или их учреждениями, презентацию подобной деятель-

ности предприятия, улучшить его имидж в глазах молодых граждан;

органам власти, осуществляющим управление реализацией ГМП:

- создавать и применять социальные технологии недопущения или снижения уровня молодежной безработицы в сегменте занятости молодых специалистов;

- сформировать систему дополнительной занятости студентов-старшекурсников, работающих в свободное от учебы время на профильных предприятиях, и обеспечить ее функционирование;

- стабилизировать или улучшить социально-экономическую ситуацию в городе, регионе и др.

Главным же в данной «целевой» модели социального партнерства является то, что реализуемая на основе сотрудничества государственная молодежная политика позволяет достичь ощутимых социальных эффектов, перевести взаимодействие студенчества, молодых специалистов, высших учебных заведений, работодателей, органов власти на качественно иной уровень. Благодаря этому обеспечивается взаимосогласованное соблюдение интересов молодежи, деловых организаций, государства, общества в целом.

Социальное партнерство, субъектом которого так или иначе является молодежь, не только общественно значимо с точки зрения текущего момента, но и весьма перспективно в смысле будущего. Умеющие партнерствовать, сотрудничать более ответственны, самостоятельны, конструктивны. Взамен конфликтных стратегий поведения в экономике, политике, социальной жизни они будут демонстрировать стремление к установлению диалога, достижению консенсуса, а значит, и прогресса во всех сферах и направлениях жизнедеятельности социума.