УДК 331.1

JEL M5, M51

DOI: 10.17213/2312-6469-2019-4-181-187

ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ СТАЖИРОВОК СТУДЕНТОВ ВУЗОВ В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

© *Л.В.Матюнин, А.А.Чекан* 2019

*Московский Государственный Областной Университет
г. Мытищи, Московская область, Россия*

Статья посвящена организации стажировок студентов вузов в современных экономических условиях. Авторы сосредотачивают внимание на том, что студентам часто остается неясно, чем хороша стажировка, почему в ней надо участвовать, что она дает. То есть, предложения компаний не привлекают, так как, как правило, они стандартные, скучные и неприметные. Основные методы исследования – анализ научно-исследовательской литературы, методы теории управления, теории организации. По итогам исследования авторами сделан вывод о том, что для успешной организации стажировок необходимо творчески подойти к тому, как приглашать студентов на стажировку и как ее проводить.

Ключевые слова: обучение, образование, стажировка, студент, высшее учебное заведение, договор.

PROBLEMS OF THE ORGANIZATION OF TRAINING OF STUDENTS OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS IN MODERN ECONOMIC CONDITIONS

© *L.V. Matyunin, A.A. Chekan* 2019

*Moscow state regional university,
Mytishchi, Moscow region, Russian Federation*

Article is devoted to the organization of training of students of higher education institutions in modern economic conditions. Authors focus attention on what often remains to students not clearly, than the training why it is necessary to participate in it that it gives is good. That is, does not attract the offer of the companies as, as a rule, they standard, boring and imperceptible. The main methods of a research – the analysis of research literature, methods of the theory of management, the theory of the organization. Following the results of a research authors drew a conclusion that, for the successful organization of training it is necessary to approach how to invite students to a training and as to carry out it creatively.

Key words: training, education, training, student, higher educational institution, contract.

Введение

В 2013 году в статье 198 Трудового кодекса понятие «обучение» заменили на «образование». Многие компании до сих пор не учитывают этого, когда планируют стажировки для студентов. Есть два условия, при которых организации могут заключать со студентами ученические договоры. Первое условие: у компании должна быть лицензия на осуществление образовательной деятельности. Второе условие: после обучения сотрудники должны получать конкретную квалификацию. Если компания не соблюдает эти условия, лучше заключать со студентами срочные трудовые договоры (абз. 9 ч. 2 ст. 59 ТК).

Для организации стажировки необходимо [5; 6]:

1 этап. Определить конкретную цель стажировки. Исходя из цели, разработать план, сформулировать задачи для стажеров.

2 этап. Разместить информацию о стажировке для студентов там, где они проводят много времени: на форумах, профессиональных сайтах, в соцсетях.

3 этап. Предусмотреть разные форматы обучения. Например, онлайн-курсы, тренинги, тренажеры по программам, квесты. Квест – это приключение. Участники получают задание. К примеру, найти три предмета, которые спрятаны где-то в офисе компании, сложить их и получить ключ к разгадке какой-то головоломки. Молодые люди разбиваются на команды. Та команда, которая быстрее найдет ключ к разгадке и расшифрует головоломку, побеждает. Подобные игры помогают людям раскрыться, проявить себя, быстро установить контакт с незнакомцами. Представители работодателя увидят, кто лидер, кто находчивый и гибкий. Об интересных квестах студенты расскажут друзьям и знакомым, напишут в соцсетях. Это – реклама компании и ее стажировок. Например, в компании «Яндекс» в самом начале стажировки проводят Дни стажера. В первый день всех студентов разбивают на команды и просят пройти квест, который разработали сотрудники компании. Стажеры решают IT-ребусы, выполняют задания и параллельно знакомятся с офисом, друг с другом и с работниками компании. В течение стажировки для студентов устраивают пешие прогулки по городу, они собирают паззлы, решают математические задачи.

4 этап. Организовать групповые собеседования для студентов, на которые необходимо пригласить выступить молодых руководителей. Они рассказывают о своих историях успеха. Таким образом, можно показать стажерам, что в компании есть перспективы роста и развития [9].

В план стажировки должны входить теоретические занятия – лекции, мастер-классы, на которых стажерам расскажут то, что полезно для них не только в профессиональном смысле, но и в личностном. Например, как правильно составлять презентации, вести переговоры, развивать в себе лидерские качества. Кроме того, студенты поймут, что в ходе стажировки у них будут привычные форматы занятий. И на них можно узнать то, о чем

не расскажут на лекциях в вузе [2]. На долю теоретических занятий должно приходиться не более 25 процентов от всех мероприятий стажировки. Основная часть времени отводится под практику. Образец теоретической части программы стажировки инженера-электроника приведен в табл. 1.

Таблица 1

Программа стажировки инженера-электроника (фрагмент) [4]

Этапы подготовки	Время, %		Дата
	По плану	По факту	
Знакомство с персональными вычислительными машинами (ПЭВМ): – сравнительная характеристика разновидностей узлов ПЭВМ; – поиск и устранение неисправностей системного блока	30	30	09.07.18
Администрирование и защита вычислительных сетей	15	15	11.07.18
Изучение организации технического обслуживания средств вычислительной техники (СВТ)	20	20	13.07.18
Как действовать при угрозе или возникновении чрезвычайных ситуаций, чтобы сохранить централизованные базы данных	20	20	17.07.18
Защита информации от несанкционированного доступа: – аппаратные средства защиты информации; – программные средства защиты информации	15	15	23.07.18

После того как лекции закончатся, необходимо устроить зачет. Объявить об этом нужно заранее, так как это не только побудит стажеров серьезнее относиться к занятиям, но и покажет им, что обучают их не бесцельно. Молодым людям – представителям поколений Y и Z важно понимать, что материал нужный, а их усилия, направленные на то, чтобы его усвоить, оценят. Для представителей поколений Y и Z современные технологии – не средство связи, а неотъемлемый атрибут жизни. Поэтому даже ставить задачи стажерам лучше через интернет, например, рассылая сообщения через WhatsApp [7; 8].

Также необходимо предусмотреть, чтобы учебные материалы можно было загрузить на мобильные устройства. Лучше, если они будут в формате приложений. Это удобно для молодых сотрудников – можно изучать материал в дороге на работу или с работы, дома или в кафе. Для этого нужно обратиться с запросом к провайдерам, которые разрабатывают контент именно для мобильных устройств.

Социологические опросы показывают, что новое поколение ждет поощрений за небольшие достижения и часто. Серьезное признание, которое будет неизвестно когда, их не мотивирует.

На тренингах в компании «Юнилин» эксперты рассказывают студентам о том, как контролируют качество продукции в процессе производства и во время упаковки товара. Стажеры в общих чертах узнают о специфике организации. HR-специалисты тоже проводят для студентов тренинги, на которых объясняют, как правильно составить резюме и пройти собеседование при трудоустройстве. Например, как выбрать фотографию, что прописать в анкете, как отвечать на вопросы рекрутеров. Стажеры в парах проигрывают ситуации, которые могут сложиться на собеседованиях: один исполняет роль кандидата, другой – HR-а. Благодаря этому студенты понимают, как правильно себя вести и что говорить на интервью.

Некоторые компании привлекают молодежь пройти у них стажировку, провоцируя профессиональные соревнования. Студенты участвуют в них ради спортивного интереса или просто потому, что хотят понять, на что способны. А компания оценивает их и отбирает, кого пригласить на стажировку. Например, в компании «Яндекс» о стажировке в отделе качества рекламы, объявили на международном чемпионате по спортивному программированию «Яндекс. Алгоритм». На этих соревнованиях участники за ограниченное время должны решить несколько задач: написать программу, которая обязана уложиться в определенные ограничения по времени и объему памяти. Команда «Яндекса» оценивает знания и умения участников, делает напрямую предложение стажироваться тем, кто успешно справляется с задачами, находит нетривиальные решения. У компании также есть кафедра «Анализ данных» в МФТИ. Каждый год в мае она объявляет набор для второкурсников. Студентам предлагают решить несколько математических задач, которые связаны с элементами матанализа, линейной алгеброй, теорией вероятности. Входят в контрольную и задания на знание алгоритмов и структур данных и языков программирования. Тех, кто справляется с задачами, приглашают на собеседования.

В настоящее время существует два вида стажировок. Первый вид стажировок – оплачиваемые: студенты и учатся у экспертов, и работают. Второй вид стажировок – неоплачиваемые: стажеры проходят обучение, выполняют тестовые задания, в ходе которых выявляется их потенциал. После стажировок первого вида обычно трудоустраивают студентов с испытательным сроком. После стажировки второго типа – выдается сертификат об окончании обучения, который станет документом, подтверждающим, что студент получил теоретические и практические знания. В этом документе можно перечислить все, чему обучили стажеров. Это повысит значимость стажировки в их глазах и даст преимущества студенту при трудоустройстве.

В качестве примера рассмотрим регламент работы со студентами компании «Актио Рус» (табл. 2). Также необходимо отметить, что не стоит заставлять студентов писать многостраничные отчеты о проделанной работе – бумажной работы им хватает и в университете.

Таблица 2

Регламент работы со студентами (фрагмент) [3]

Процесс	Описание процесса	Дата	Ответственный
Организация выхода на работу			
Документальное оформление	1. В штатном расписании компании ввести соответствующую должность, установить размер вознаграждения 2. Подготовить проект договора на период стажировки	До даты выхода студента на стажировку	Директор по персоналу и отдел кадров
2-4 день работы (10.07-12.07)			
Тренинг по продукту	Тренинг по продукту + материал для самостоятельного изучения и закрепления пройденного материала	10.07 в 11.00	Директор по продукту и наставник
	Тестирование по пройденному материалу	12.07 в 13.40	Наставник

Необходимо и здесь проявить творческий подход, молодежь с радостью откликнется. Например, можно использовать инфографику. Пусть с помощью картинок и цифр наглядно покажут, что нового усвоили во время практики, над какими задачами поработали. Если вы учили студентов навыкам презентации, пусть выступают перед аудиторией: топ-менеджерами, наставниками, рядовыми сотрудниками. Им молодые люди и расскажут о том, что узнали и что сделали во время стажировки. Заодно можно будет проверить, усвоили ли они информацию, которую им давали на тренингах и во время работы [1]. Чтобы совершенствовать программу стажировки, необходимо запрашивать у стажеров обратную связь. Для этого можно разработать форму или анкету. Включить в нее вопросы, ответы на которые покажут, остались ли студенты довольны стажировкой, получили ли то, что хотели, понравилось ли им в компании. Предусмотреть нужно и такие вопросы: «О каких лучших моментах Вы могли бы рассказать?», «Как Вы думаете, нужно ли что-то улучшить в стажировке в нашей компании?». Так будет понятно, что важно для молодых специалистов, увидите, что можно совершенствовать. К следующей стажировке студентов, если будет нужно, можно внести нужные изменения. В конце анкеты обязательно должен быть вопрос, можно ли опубликовать ответы на «Странице стажеров»? Положительные отзывы привлекут внимание других студентов. Анкету можно разослать стажерам на электронную почту. Пример анкеты приведен в табл. 3.

В заключение статьи подведем основные итоги:

– использовать соцсети для рекламы стажировки. Для этого необходимо создать отдельную страницу, посвященную стажировкам в компании,

и выкладывать туда не только информацию о том, кого берете на стажировку, что ждете от студентов и что готовы им предоставить. Привлекать внимание молодежи нужно креативно. Например, можно устраивать конкурсы фотографий и селфи, при этом разрешить пользователям делать репосты снимков, благодаря которым много молодых людей узнают о компании, о стажировке, увидят, как интересно она проходит, захотят поучаствовать;

– организовать для стажеров два типа квестов. Первый – вводный. Он нужен, если рассчитывать, что стажеры станут вашими сотрудниками. Пусть студенты решают командные и интеллектуальные задачи в офисе, а набрав необходимое количество баллов, получают подарок. Второй тип квестов – на командное взаимодействие. Это разовьет у студентов лидерские качества и взаимовыручку. Команда, которая не научилась анализировать ситуацию и принимать оптимальные решения, не наберет нужное количество баллов – выбывает из игры;

– рассказать, что даст компания студентам: поработав в разных подразделениях, они смогут решать разноплановые задачи. Благодаря этому поймут, что интересно именно им;

– показать студентам, что компания серьезно относится к стажировке, для этого необходимо составить сбалансированную программу, организовать встречи молодежи с руководством.

Таблица 3

Анкета обратной связи для стажера (фрагмент) [10]

Стажер	<u>Рыбаков И.А.</u>
Наставник	<u>Ушакова Р.С.</u>
Непосредственный руководитель	<u>Макаров Ф.В.</u>
Отдел	<u>производственно-технический</u>
Должность	<u>инженер-стажер</u>
Что вам понравилось во время работы в компании?	
Возможность поработать с профессионалами над интересными задачами. Я сам составлял чертежи и схемы к новым проектам. Научился работать с технической документацией. Мне понравилось, что в компании много внимания уделяют саморазвитию. Сотрудники одного подразделения организуют для других познавательные лекции. Например, IT-разработчики, которые увлекаются авиамоделированием, провели для нас курс.	
Нужно ли что-то улучшать в стажировке в нашей компании?	
Лучше рекламировать стажировку. О том, что можно пройти тут практику, я узнал случайно, когда увидел объявление в холле университета. А ведь компания дает реальную практику-это полезно для будущих инженеров.	
Можно ли опубликовать Ваш отзыв в интернете? _____	

Литература

1. Брага И.В., Дьякова Г.С., Шуть М. Влияние реиндустриализации на формирование стратегического межрегионального экономического сотрудничества // Экономика и

- предпринимательство. 2017. № 9-4 (86). – С. 983-986.
2. Дудинских А.В., Фатихова Э.Р., Федотова М.А. Проблемы проверки кандидатов при приеме на работу // Управление персоналом аэрокосмической отрасли: Сборник тезисов докладов научно-практической конференции Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет). 2016. – С. 23-24.
 3. Жураховская И.М., Кузнецова И.В., Чеметева А.И. Повышение эффективности обучения персонала на основе посттренингового сопровождения // Авиация и космонавтика – 2018: Тезисы 17-ой Международной конференции. 2018. – С. 609-610.
 4. Жураховская И.М., Шолотонова Е.С. Проблемы HR-сопровождения организационных изменений с помощью дизайн-мышления // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. 2016. № 2. – С. 69-75.
 5. Истратий А.Ю., Козлова Е.Г. Управление адаптацией персонала организации: институциональный подход // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. 2017. № 2. – С. 99-105.
 6. Кузнецова И.В. Корпоративное управление в России: проблемы, подходы, практика // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. 2016. № 3. – С. 60-75.
 7. Федотова М.А. Оценка эффективности управления персоналом. Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. 2017. № 7. – С. 281-286.
 8. Чекан А.А., Матюнин Л.В. Особенности обучения персонала на различных этапах жизненного цикла организации // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. 2018. № 2. – С. 188-195.
 9. Чекан А.А., Матюнин Л.В., Симакова В.С. Основные ошибки при разработке индивидуального плана развития сотрудников // В книге: Авиация и космонавтика – 2018 Тезисы 17-ой Международной конференции. 2018. – С. 714-715.
 10. Шолотонова Е.С. Оценка научно-педагогических работников на основе компетентностного подхода // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2015. № 9. – С. 268-272.

Поступила в редакцию

26.06.2019

Матюнин Леонид Викторович – кандидат экономических наук, доцент кафедры «Управление персоналом» Московского Государственного Областного Университета, г. Мытищи, Россия.

Matiunin Leonid V. – Candidate of Economics, associate professor in the Human resource management Dept. of the Moscow State Regional University, Mytishchi, Russia.

Чекан Анна Алексеевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры «Управление персоналом» Московского Государственного Областного Университета, г. Мытищи, Россия.

Chekan Anna A. – Candidate of Economics, associate professor in the Human resource management Dept. of the Moscow State Regional University, Mytishchi, Russia.

Россия, 141014, г. Мытищи, ул. Веры Волошиной, 24
24, str. Vera Voloshina, Mytishchi, 141014, Russia
e-mail: mlv123@mail.ru
e-mail: anna.chekan@mail.ru