УДК 331.1

JEL M5, M51

DOI: 10.17213/2312-6469-2019-4-188-195

ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ С РАБОТОДАТЕЛЯМИ В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

© *И.В. Брага, Е.С. Шолотонова* 2019

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

Статья посвящена особенностям формирования эффективного взаимодействия между выпускниками вузов и работодателями в современных экономических условиях. Авторы сосредотачивают внимание на том, что сначала в компании нужно определить должности, на которые стоит принимать выпускников учебных заведений. Затем предположить, сколько человек потребуется. И наконец, распланировать, когда молодые специалисты смогут пройти стажировку в компании. Основные методы исследования – анализ научно-исследовательской литературы, методы теории управления, теории организации. По итогам исследования авторами сделан вывод о том, что выпускник профильного учебного заведения, который вырастет в компании, будет эффективнее и станет носителем уникальной корпоративной технологии.

Ключевые слова: обучение, образование, стажировка, выпускник, высшее учебное заведение.

FORMATION OF EFFECTIVE INTERACTION OF UNIVERSITY GRADUATES WITH EMPLOYERS IN MODERN ECONOMIC CONDITIONS

© *I.V. Braga, E.S. Sholotonova* 2019

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

Article is devoted to features of formation of effective interaction between university graduates and employers in modern economic conditions. Authors focus attention that at first in the company it is necessary to define positions to which it is worth accepting graduates of educational institutions. Then to assume how many people will be required. And at last, to plan when young specialists are able to go a training to the companies. 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 the graduate of profile educational institution who will grow up in the company will be more effective and will become the carrier of unique corporate technology.

Key words: training, education, training, graduate, higher educational institution.

Введение

Для того чтобы получить отдачу от выпускника, работодателю необходимо понять, сможет ли вчерашний студент воспринять и усвоить информацию, а затем применять ее в работе, есть ли у него потенциал [1].

На практике можно использовать четыре основных инструмента, с помощью которых работодатель смог бы отобрать для себя выпускников с потенциалом [2]. Остановимся на каждом из них более подробно.

Первый инструмент: бизнес-игры и мастер-классы. Их можно проводить в вузах. Они помогут студентам лучше понять специфику бизнеса и продемонстрировать свои способности.

Второй инструмент: центры оценки по разным направлениям (маркетинг, логистика). Это дает возможность студентам пообщаться с менеджерами, а компания сможет пригласить на работу лучших выпускников.

Третий инструмент: программа развития менеджеров-стажеров. Каждый новичок сможет в течение года поработать в разных подразделениях компании.

Четвертый инструмент: спонсорство студенческих соревнований по решению бизнес-кейсов. Компания разрабатывает реальный бизнес-кейс, а студенты всей страны презентуют свои решения перед компетентным жюри.

Далее в статье мы приведем варианты тестов на выявление различных качеств у студентов. Необходимо определить, какие качества приоритетны, и давать выпускнику не более двух-трех тестов.

Чтобы измерить, насколько хорошо у выпускника вуза развита логика и способен ли он запоминать и анализировать тексты, можно использовать тест VMG (Verbal Management and Graduate). Суть задания заключается в том, что кандидат должен оценить, правильны ли различные утверждения, является ли тот или иной вывод из текста истинным либо ложным, или же в тексте представлено недостаточно фактов для оценки.

Как выпускник вуза воспринимает числовую информацию, способен ли ее «читать», поможет определить, например, тест NMG (Numerical Management and Graduate). Кандидату предлагается несколько графиков и таблиц. Он должен изучить их, а затем правильно ответить на вопросы по ним. Варианты ответов приводятся, нужно выбрать верный.

Проверить быстроту реакции у выпускника вуза поможет тест Problem Solving Test (PST). Он состоит из 50 вопросов с вариантами ответов, и его надо пройти за 65 минут. В тест входят как задания на анализ текста и информации, представленной в виде графиков и таблиц, так и математические задачи.

Будет ли вчерашний студент соблюдать дисциплину, так как от этого зависит качество и его работы, и вообще продукции и услуг компании, а в

конечном итоге ее репутация на рынке? Кандидату предлагается один из следующих опросников: Карла Леонгарда, Голланда, Тимоти Лири [3].

Чтобы быть уверенным в том, что выпускник может изъясняться на иностранном языке или вести деловую переписку, можно проверить этот навык в два этапа:

Первый этап: письменное задание. Кандидату предлагается написать эссе на заданную тему или пройти тестирование. Если не хотите самостоятельно заниматься подбором теста, просите всех кандидатов пройти международный экзамен на знание иностранного языка в специализированном центре. Например, по английскому языку – это тесты TOEFL, IELTS, по французскому – DALF, по немецкому – TestDaF, TestAS, onDaF.

Второй этап: беседа на иностранном языке. Во время первого собеседования HR-менеджер, владеющий иностранным языком, может задать кандидату несколько вопросов, например, расспросить, как он сдавал госэкзамен в университете или институте. Можно спросить, почему человек выбрал эту профессию.

Для того, чтобы оценить выпускника вуза по его страничке в социальной сети, необходимо использовать следующие критерии:

Критерий 1. Фото молодого человека. Обратите внимание, как именно выглядит человек на этих фото, какова обстановка. Например, на странице специалиста много фото из путешествий. Значит, у него широкий кругозор и хорошее материальное положение. Обращайте внимание и на одежду. Она расскажет многое: креативный человек (или лидер) носит яркую и стильную одежду, а тот, кто не хочет выделяться на фото, часто идеальный исполнитель. Если человек на фото всегда один, вероятно, он по натуре лидер. Если же чаще среди людей, это может означать, что он – компанейский человек.

Критерий 2. Что и как пишет на своей странице человек. Если встречается ненормативная лексика, стоит задуматься, звать ли кандидата на собеседование. Особенно если ему предстоит общаться с клиентами/партнерами. Хотя надо признать, не всегда ненормативная лексика на личной странице – свидетельство невысоких моральных принципов. Необходимо также посмотреть, какие увлечения у человека, какое образование. В настоящее время не все соцсети предоставляют пользователям возможность вводить данные о своей организации/месте учебы.

Критерий 3. В какое время суток общается кандидат, насколько интенсивно. Например, он работает и все обновления на странице приходятся на период с 9.00 до 18.00, вряд ли он добросовестный сотрудник. Не очень хорошо, если активность в соцсети кандидат проявляет поздним вечером и ночью. Скорее всего, этот человек «сова», он не высыпается, утром ему трудно вставать и вовремя приходить на работу. Кроме того, насыщенная событиями «жизнь» в сети свидетельствует о том, что человек в реальном мире замкнут, молчалив, стеснителен.

Критерий 4. Какие игры и приложения скачивает кандидат.

Например, если видно, что человек предпочитает стратегические игры (серию игр Anno, SimCity, Transport Tycoon), значит он склонен к аналитической деятельности. Если кандидат любит коммуникативные компьютерные игры, где необходимо взаимодействовать с другими участниками, значит ему стоит предлагать работу, где требуется постоянное взаимодействие с коллективом, участие в переговорах.

При планировании и прогнозировании потребности компаний в выпускниках вузов необходимо для начала из общего списка сотрудников выбрать тех, кто достиг или вскоре достигнет пенсионного возраста, кто за последний год часто отсутствовал на работе по болезни или неоднократно брал отпуск за свой счет. Вероятно, что в скором времени кто-то из них уйдет на пенсию. Далее посчитать, какое количество штатных единиц окажутся вакантными. И какие из них могут занять выпускники без опыта. Это возможно, если в подразделении несколько однотипных должностей, и из числа опытных сотрудников можно будет назначить наставников для новичков. А круг обязанностей по должности предполагает, что работника можно быстро обучить и допустить к работе.

В случае, если кандидатов с опытом не устраивают условия, которые предлагает компания: они рассчитывают на более высокую оплату или щадящий график. Кроме того, специалистов нужного профиля на рынке труда фактически нет: резюме, которые висят на работных сайтах, практически не обновляются, новые кандидаты не появляются. На такие позиции и планируйте брать выпускников учебных заведений. Молодые специалисты намного легче принимают решение о трудоустройстве, получив работу, с оптимизмом берутся за дело и легко обучаются [8]. Специалист со стажем может оказать сопротивление, которое нужно будет преодолеть [4].

Например, в компании, которая занимается разведкой полезных ископаемых с помощью спутниковых систем, на должность аналитиков берут исключительно выпускников геологических факультетов. Их обучают технологиям, разработанным в этих компаниях. Пример других подобных профессий: бизнес-консультанты, IT-разработчики, авторы рекламных и маркетинговых концепций, промышленные дизайнеры, архитекторы виртуальной реальности. Их знания и навыки, можно сказать, и есть основные инструменты производства [10]. Выпускник профильного учебного заведения, который вырастет в компании, будет эффективнее и станет носителем уникальной корпоративной технологии [9].

Уровень заработной платы начинающего специалиста меньше, чем у профессионала со стажем. За каждым новичком надо закрепить наставника, который поможет молодому специалисту адаптироваться к корпоративной культуре. Кроме того, старший коллега способствует тому, чтобы молодой специалист быстрее конвертировал знания, полученные за время учебы, в практические навыки. Как правило, один опытный сотрудник мо-

жет адаптировать и обучить качественно двух-трех новичков одновременно [5].

Можно принимать сейчас выпускников с тем условием, что потом сможете назначить их на важные позиции: менеджерами по работе с клиентами, специалистами финансово-аналитической службы, руководителями направления корпоративных технологий. На эти должности надо назначать проверенных людей, которые знают специфику деятельности компании, не распорядятся информацией, к которой получают доступ, непорядочно. Например, кадровая политика одного из иностранных банков, который работает в России, предполагает, что на рядовые позиции принимают исключительно выпускников учебных заведений по специальности «финансы и кредит». Берут практически всех, кто прислал резюме. Важно только, чтобы средний балл диплома был не менее 4,5. Руководство полагает, что большинство новичков научатся работать, когда пройдут внутренние тренинги. Это обычно занимает от года до двух. Только после этого сотрудники получают ту или иную специализацию и начинают профессионально расти. Кто-то развивается в клиентской работе, кто-то в разработке продуктовой линейки, а кто-то находит себя в маркетинге, продвижении и других направлениях [6].

После того, как все данные по выпускникам собраны, их можно свести в таблицу. Пример, как может выглядеть эта таблица, – ниже.

Таблица 1

Подразделения и позиции, на которые планируется брать на работу выпускников вузов (фрагмент) [7]

№ п.п	Подразделение, обоснование, что нужны именно выпускники	Наименование должностей	Когда планируется закрыть вакансию	Общее количество вакансий (шт. ед.)	Количество стажеров (чел.)	Сколько планируется зачислить в штат по результатам стажировки (чел.)	Количество выпускников, которых надо зачислить в штат (чел.)
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Финансовая служба – специалисты с прицелом во внутренний резерв	Кредитный менеджер	Июль 2018	5	2	0	5
		Аналитик по товародвижению	Апрель 2018	3	1	0	3
		Внутренний специалист по сопровождению 1С	Апрель 2018	6	3	0	6

Продолжение табл. 1

1	2	3	4	5	6	7	8
2.	Производственный отдел – замена сотрудников, которые выйдут на пенсию	Лаборант по контролю качества	Сентябрь-октябрь 2018	2	0	0	2
		Специалист по документационному сопровождению производственных процессов	Сентябрь-октябрь 2018	3	0	0	3
		Технолог	Июль 2018	4	0	1	3
		Наладчик автоматизированных производственных линий	Срочно!	6	3	3	3
3.	Отдел разработок новых продуктов – позиции, на которые не подобрали опытных специалистов на рынке труда	3D-дизайнер	Август 2018	1	0	0	0
		Бренд-менеджер	Срочно!	3	1	2	0
		Переводчик-копирайтер	Срочно!	2	1	1	0
4.	Отдел маркетинга и продвижения – в связи с расширением штата	Ассистент маркетолога	Апрель-май 2018	2	1	1	1
		Специалист по промоакциям	Апрель-май 2018	5	3	2	3
5.	Служба управления персоналом – в связи с расширением штата	Экономист по расчету заработной платы	Сентябрь 2018	2	0	0	2
		Специалист по подбору персонала	Сентябрь 2018	1	0	0	0

В заключение статьи необходимо отметить, что это как бизнес-проект: чтобы получить отдачу от недавнего выпускника уже завтра, сегодня нужно понять, какими качествами он должен обладать. Кого ждет компания: генераторов идей, классных исполнителей, энергичных лидеров,

командных игроков или творческих индивидуалистов? Заранее нужно продумать, чем заинтересовывать молодежь: для кого-то важно учиться и развиваться, кому-то надо, чтобы работа дала возможность реализовать свой талант, для кого-то первичен финансовый вопрос.

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 [Электронный ресурс]: Сборник тезисов докладов научно-практической конференции Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет). – М., 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 // 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

15.06.2019

Брага Ирина Викторовна – кандидат экономических наук, доцент кафедры «Менеджмент» Московского Государственного Областного Университета, г. Мытищи, Россия.

Braga Irina V. – Candidate of Economics, associate professor in the Management Dept. of the Moscow State Regional University, Mytishchi, Russia.

Шолотонова Екатерина Сергеевна – старший преподаватель кафедры «Управление персоналом» Московского Государственного Областного Университета, г. Мытищи, Россия.

Sholotonova Ekaterina S. – senior teacher 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: irinabraga@yandex.ru

e-mail: sholotonova@mail.ru