

**Вопросы долгосрочного профессионального развития  
выпускников университетов и их трудоустройства**

*Абсаламова З.А., магистр  
Алиев О.М., к.э.н., доцент  
ФГБОУ ВО Дагестанский государственный университет  
Россия, г. Махачкала,  
[oaom651@mail.ru](mailto:oaom651@mail.ru)*

*Аннотация: в статье указывается на то, что ориентиры на краудсорсинг, тимбилдинг и коучинг в работе с персоналом приводят к серьезным временным и финансовым затратам предприятия. В статье акцентируется внимание на том, что сотрудники, обладающие высокой мобильностью, самодостаточностью, определенными запросами и ожиданиями от работодателя, затрудняются в поиске интересной работы. Обращается внимание на то, что для обеспечения долгосрочного профессионального развития выпускников университетов следует сместить акценты с ценностей вакансий на профиль увлечений выпускников.*

*Ключевые слова: коучинг, коллектив, выпускники университета, рекрутмент, команда мечты.*

Среди наиболее значимых характеристик желаемой работы 72% выпускников вузов на первое место ставят именно интересную работу и 69% главной характеристикой считают высокую оплату труда [5]. Для 55% важным является стабильность и надежность работы. Возможность развивать свои способности актуально для 46% респондентов. За творческий характер работы отдали свои голоса 43% опрошенных. «Возможность применять полученные профессиональные знания на практике» значимо для 38%. «Возможность постоянно повышать свою квалификацию и самостоятельно принимать решения» отметили 34% выпускников.

Среди менее значимых характеристик можно отметить следующее: хороший психологический климат в коллективе (27%), удобный график работы (22%), возможность быстро сделать карьеру (13%), понимающее начальство (10%), безопасная и невредная для здоровья работа (9%). Не значимой характеристикой является работа, не требующая больших физических или умственных затрат – 1% опрошенных. Таким образом, достаточно большое внимание изначально сотрудники проявляют к возможности саморазвития на рабочих местах и в целом интересному содержанию работы.

Одновременно по данным опроса, проведенного Всероссийским центром изучения общественного мнения (ВЦИОМ), 49% работающего населения России хотели бы поменять работу [2]. В том числе наибольшую величину неудовлетворенных своей профессией и должностью составляют

именно специалисты гуманитарных специальностей. Вероятнее всего в силу неявно выраженной эффективности и полезности своего труда. Однако найти более высокооплачиваемую и интересную работу смогли только 7%.

По данным опросов Высшей школы экономики (г. Москва) по найму в различных компаниях и организациях работают 93% выпускников, 3% занимаются собственным бизнесом, еще 3% становятся фрилансерами, то есть выполняют проекты для различных заказчиков в качестве «свободных художников» [4].

Таким образом большинство управленцев и экономистов все-таки становятся наемными сотрудниками. В этом случае большой временной период, затрачиваемый на выполнение рабочих обязанностей при стандартном 8-часовом рабочем дне 5-дневной недели, по сути, определяет основную занятость, первоочередные задачи и в целом образ жизни человека. В то время как оставшаяся доля времени в течение суток на развитие личных качеств, увлечения и отдых составляет не более 10%.

В этом случае большой временной период, затрачиваемый на выполнение рабочих обязанностей при стандартном 8-часовом рабочем дне 5-дневной недели, по сути, определяет основную занятость, первоочередные задачи и в целом образ жизни человека. В то время как оставшаяся доля времени в течение суток на развитие личных качеств, увлечения и отдых составляет не более 10%.

По нашему мнению, наиболее распространенными ошибками выбора места для трудоустройства являются:

- ошибка выбора специальности обучения (объективные причины: наставление родителей, целевые контракты на обучение, низкий проходной балл; субъективные причины: непонимание сущности будущей профессии или должности);

- целевые установки (лучше работать хотя бы где-нибудь, сейчас нужны деньги, главное заработная плата; рекомендации знакомых и родственников – не совпадение целей и психотипов, завышенные/заниженные ожидания успеха);

- ошибки понимания перспектив (неуверенность в понимании себя, недоверие к выбору профессии мечты или ориентир на любимое дело, надежда на статус, восприятие временности трудоустройства);

- ошибки понимания рынка (ставка на имидж компании, ошибки в рыночных тенденциях по отраслям или востребованности отдельных специальностей).

Одновременно существенную роль в пересмотре подхода к рекрутменту играет результат эволюции менеджмента (рисунок 1). За короткий период развития XXI века развитие теории и практики менеджмента привели к детализированному разделению функционала и соответственно увеличению занятости ресурсов предприятия по организации работы с персоналом (в том числе временных и денежных).

При существенных затратах многие предприятия все также остаются непривлекательными для долгосрочной работы и сохраняется высокая

текучесть кадров. Ежегодно даже крупные зарубежные компании тратятся на уровне 2 – 5% своего бюджета на развитие и обучение и сотрудников. С конца прошлого века затраты в различных корпорациях на внутрифирменную подготовку своих кадров составляли \$42-750 млрд, а если учесть еще суммы выданной зарплаты обучающимся работникам, то эти суммы могут почти удвоиться.

Таким образом, генезис проблемы трудоустройства выпускников сводится к несоответствию ожиданиям и многоступенчатой системе управления, тогда как на наш взгляд гораздо эффективнее выстраивать взаимодействие сотрудников и компаний на основе профессиональных увлечений, и «необходимо инвестировать в квалификацию сотрудников, востребованную рынком труда» [1, с. 18].

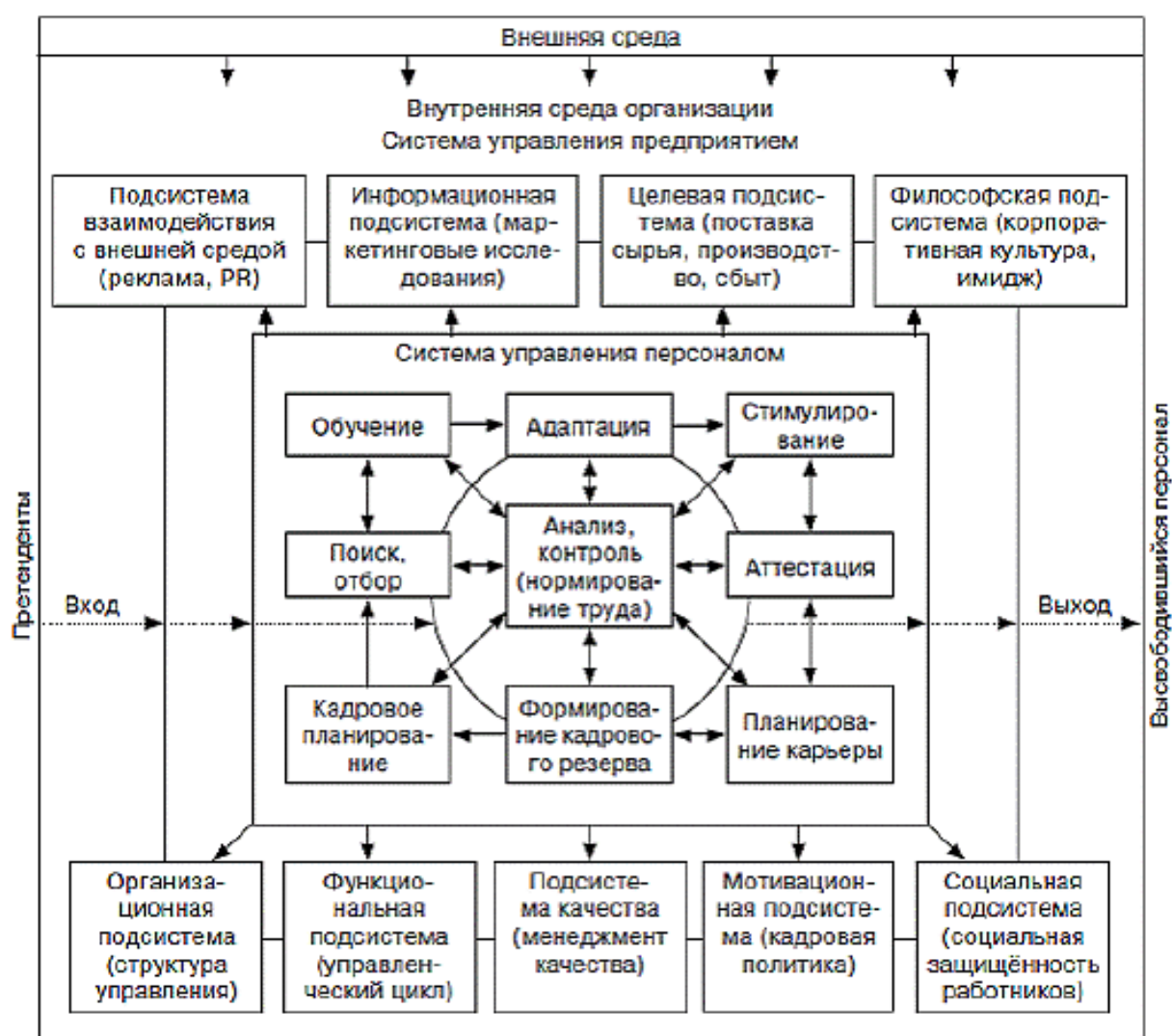


Рис. 1. Место управления персоналом в общей системе менеджмента

В качестве решения проблемы, мы видим создание портала, через который студенты, выпускники и молодежь смогли бы найти работу, которая нравится и соотносится с их индивидуальными предпочтениями и имеющимися знаниями, навыками. При этом акцент будет делаться на

долгосрочном направлении выбора развития, так как в качестве основного критерия при определении работы должно стать совпадение продуктовых / проектных предпочтений работодателя и выпускника.

Такой подход позволит минимизировать текучесть/миграцию кадров и затраты на обучение и адаптацию новых сотрудников [3]. Работа в направлении конечного продукта представляющей интерес для сотрудника уменьшает его придирчивость к условиям труда и сглаживает финансовые требования к работодателю. Целевая аудитория такого портала – это выпускники СУЗов и ВУЗов, студенты последних курсов ВПО, СПО, молодежь в возрасте до 25 лет.

Цель проекта – развитие и организация эффективного и своевременного взаимодействия выпускников (студентов) и работодателей. Учитывая индивидуальные интересы планируется обеспечить прохождение стажировки и трудоустройство, помочь организациям и предприятиям в формировании из числа работников команды единомышленников с целью повысить уровень занятости молодежи до 25 лет в Дагестане.

Задачи проекта:

1. Представление работодателей с новых позиций конечного продукта, показав реальную технологию организации их бизнеса (презентация в виде проектного портфолио- фото).

2. С помощью кастомизированного подхода сформировать базу данных резюме выпускников и студентов, отражающей результаты обучения, их психотип и траектории индивидуального развития,

3. С помощью фильтров обеспечить оперативный подбор кандидатов и поддерживать базу данных резюме в актуальном состоянии,

4. Сформировать условия для долгосрочного реального трудоустройства кандидатов-выпускников,

Ожидаемые результаты:

- появятся новые инструменты для рекрутинга. Отойдут на второй план методы поиска подходящих претендентов с помощью личных контактов и «сарафанного радио», и выдвинется вперед современный удобный способ структурирования информации о региональных выпускниках,

- Решится проблема работодателей поиска из массы выпускников перспективных кандидатов для реализации своих проектов,

- создастся площадка для консультирования и оказании помощи в выборе направлений развития региональной молодежи, ее трудоустройства на долгосрочную перспективу.

### **Список литературы**

1. Алиев О.М., Адуева А.Ш. Требования к человеческому ресурсу в современных условиях экономики // Вестник Дагестанского государственного университета. Серия 3. Общественные науки. 2017. Том. 32. Вып. 1. Махачкала, 2017. С.13-19.

2. Довольны ли вы своей нынешней работой [электронный ресурс]

[https://www.vedomosti.ru/management/articles/2011/01/20/chasche\\_drugih\\_svoej\\_professiej\\_dovolny\\_arhitektory\\_i](https://www.vedomosti.ru/management/articles/2011/01/20/chasche_drugih_svoej_professiej_dovolny_arhitektory_i) (дата обращения 12.11.2018)

3. Жиделева В.В., Каптейн Ю.Н. Экономика предприятия: 2-е изд., перераб. и доп. М.: Инфра-М, 2010. 133 с.

4. Кадровый ответ, или как и где находит работу выпускник ВШЭ [электронный ресурс] <https://www.hse.ru/news/community/33291345.html> (дата обращения 13.11.2018)

5. На работу как в отпуск [электронный ресурс] Российская газета – Столичный выпуск №7303 (137) <https://rg.ru/2017/06/25/ekspert-podgotovkoj-vypusknikov-dovolny-okolo-poloviny-rabotodatelej.html> (дата обращения 12.11.2018)