

Лапшина І. А.
к.е.н. (кафедра МЕН),
завідувач Кадрової агенції ЛКА

Проблеми адаптації випускників вищих навчальних закладів до потреб малого і середнього підприємництва

Діяльність вищих навчальних закладів, що пропонують економічну освіту в Україні, спрямована на підготовку професіоналів, що стануть провідниками процесу переходу економіки до ринкових засад, а отже, сприятимуть розвитку економіки та зростанню добробуту нашої країни. Проте, сама підготовка фахівців є тільки необхідною передумовою для досягнення успіху.

Перевірити ефективність отримання освіти, реалізувати переваги, що дає така освіта, можна лише через практичну діяльність. Непрацевлаштований випускник – це неефективно витрачені ресурси вищого навчального закладу і студента і, окрім того, несприятливий фактор впливу на імідж навчального закладу. Так, маючи добру програму та викладацький склад, навчальний заклад має проконтролювати останній вирішальний крок до успіху – працевлаштування своїх випускників, адже відповідно до Болонської декларації вища освіта є громадським благом та громадською відповідальністю [1]. З огляду на це, вищий навчальний заклад повинен взяти на себе відповідальність не лише за передачу знань та формування навичок, але й навчити тому, як найбільш ефективно використати набуті ресурси. Саме тому постає проблема адаптування молодих спеціалістів - випускників вищих навчальних закладів до практичних потреб підприємств. Цього можна досягти шляхом проходження практики та підготовки курсових, дипломних та магістерських робіт на замовлення підприємства, починаючи вже з третього курсу. В даному контексті актуальними є проблема залучення студентів до сезонної роботи на підприємствах, укладення спільних контрактів між вищими навчальними

зкладами та роботодавцями (виконання робіт на контрактних умовах, що стануть в пригоді для подальшої діяльності роботодавців).

Для задоволення потреб своїх студентів навчальні заклади повинні виявити і вирішити існуючі проблеми, постійно розвиваючи свій сервіс у питаннях працевлаштування та розвитку кар'єри. Враховуючи той факт, що конкуренція між фахівцями за кращі місця на ринку праці завжди існуватиме, завданням вищих навчальних закладів повинна стати серйозна підготовка випускників до працевлаштування, щоб задовольнити їх потреби у самореалізації та успіху.

За результатами власного дослідження у Львові та Донецьку було визначено проблеми у системі вищої економічної освіти і, відповідно, малого і середнього підприємництва. При опитуванні щодо основних проблем у системі вищої економічної освіти в Україні респонденти мали право вибрати з запропонованих варіантів відповідей декілька та (або) вказати свій варіант відповіді. Діаграма на рис.1 відображає регіональне співвідношення одержаних на це питання відповідей.

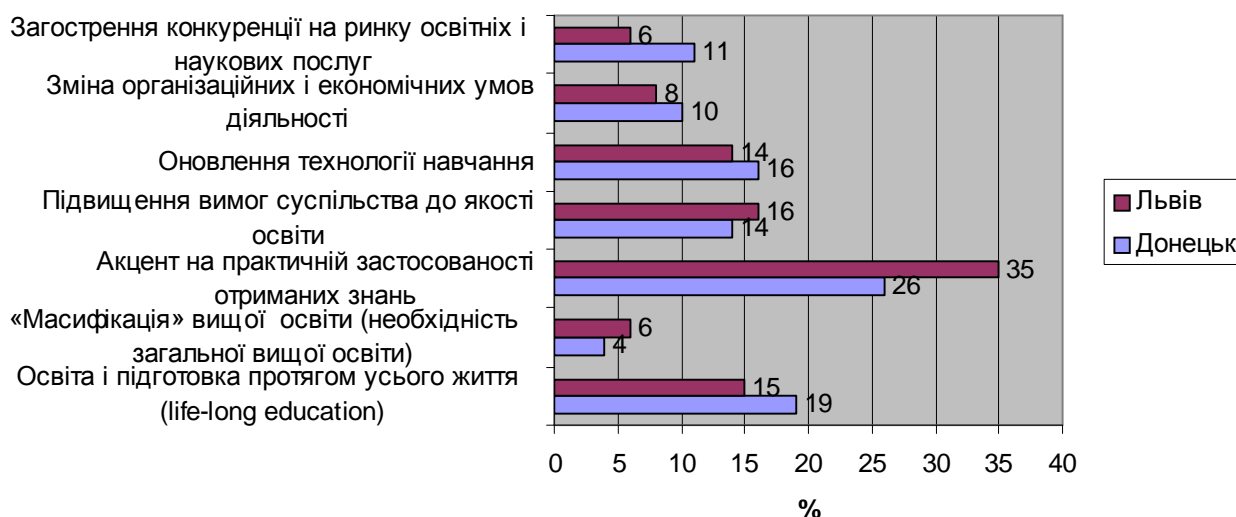


Рис. 1. Проблеми у системі вищої економічної освіти

Привертає увагу узгодженість результатів опитування в обох регіональних вибірках. У відповідях львівської групи респондентів ця проблема

отримала рейтинг 29,6%. Достатньо великий відсоток респондентів, які зауважили недостатню співпрацю з бізнесом та зв'язок теорії з практикою, підтверджує гостроту проблеми адаптації випускників вищих навчальних закладів до потреб малого і середнього підприємництва.

З іншого боку, цікавим нам видається аналіз проблем підприємств малого і середнього бізнесу. 16,6% опитаних у Львові та 12,3% у Донецьку зазначили важливість такого факту як недосконалість законодавчої, нормативної бази. Брак добре підготовлених кадрів є також болючим питанням для працедавців, оскільки 23,5% опитаних у Львові та 11,5% у Донецьку відзначили цю відповідь. Окрім цього, на погляд представників бізнесу, випускникам вузів бракує функціональних знань та навичок з економічних дисциплін, що підтверджує важливість адаптаційної підготовки випускників до практичних потреб малого і середнього бізнесу (рис.2.).



Рис.2. Проблеми малого і середнього підприємництва

Наступне питання анкети стосувалося напрямків змін у системі економічної освіти в Україні. Це питання розглядалося нами як своєрідна відповідь на визначені вище проблеми, пошук шляхів їх вирішення. Респонденти мали змогу з запропонованих семи напрямків змін вибрати максимум чотири, які здаються їм найбільш істотними.

Відповіді респондентів відображає діаграма на рис.3.

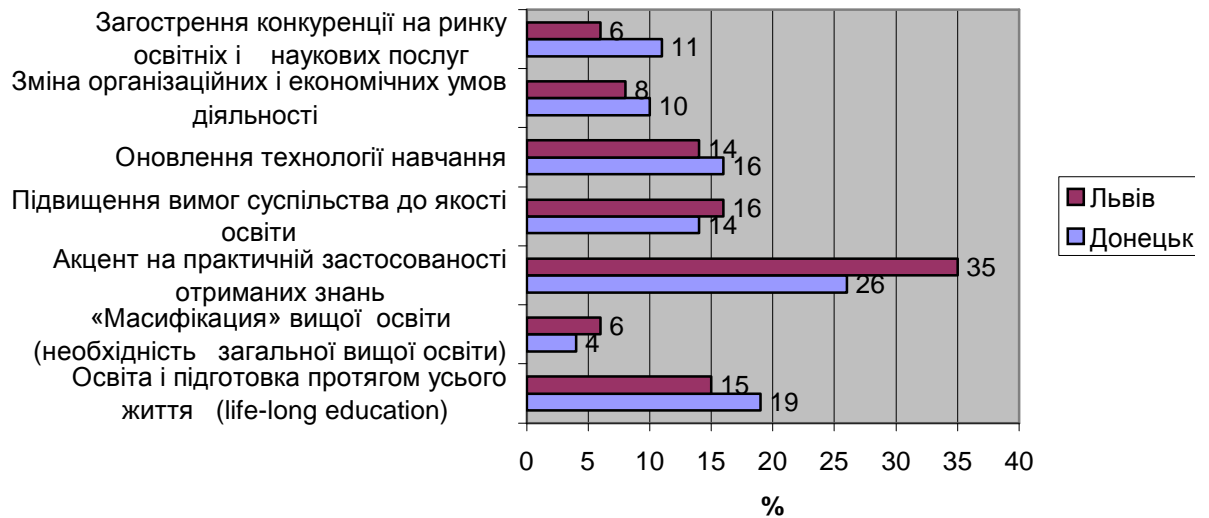


Рис. 3. Напрямки змін у системі економічної освіти в Україні

В ході опитування перше місце по значущості зайняло акцентування на практичній застосованості отриманих знань. Важливість цього відзначили 35% респондентів з львівської групи та 26% - з донецької. Майже однакова кількість респондентів в обох регіональних групах (19% - Донецьк; 15% - Львів) вказали на актуальність освіти і підготовки протягом усього життя (life-long education) та підвищення вимог суспільства до якості освіти (14% - Донецьк; 16% - Львів).

Подальший аналіз показав, що для більшості навчальних закладів в Україні головними проблемами у питаннях працевлаштування випускників можна вважати такі:

- Ø невідповідність у очікуваннях українських роботодавців до випускників, яка проявляється як у переоцінці, так і в недооцінці їх можливостей;
- Ø слабкі зв'язки з навчальних закладів з бізнесом;
- Ø відсутність навичок само маркетингу;
- Ø приділення недостатньої уваги питанням працевлаштування у навчальному процесі;

- ∅ відсутність кваліфікованого штату та технічного оснащення для активного просування випускників на ринку праці;
- ∅ недостатньо активна позиція випускника у пошуку свого місця на ринку праці;
- ∅ відсутність загальної культури цінності людського ресурсу компанії [2].

Аналіз проблем показує, що частина з них є неконтрольованими, тобто такими, на які навчальний заклад не може безпосередньо впливати. Інша частина проблем – це ті, які можуть бути розв'язані у рамках діяльності вищого навчального закладу.

Серед неконтрольованих можна назвати, наприклад, такі проблеми як:

- невідповідність у очікуваннях українських роботодавців щодо випускників, що проявляється як у переоцінці, так і в недооцінці можливостей випускника;
- відсутність загальної культури цінності людського ресурсу компанії.

Інші проблеми можна віднести до категорії контрольованих, які можуть і повинні вирішувати саме навчальні заклади. Результатом цієї роботи стане задоволення потреб клієнта навчального закладу – випускника та бізнесу, а також посилення конкурентноздатності навчального закладу і його успішного позиціонування на ринку освіти.

Усвідомлюючи вищеперераховані проблеми, варто зупинитися на можливостях їх вирішення. Можливим шляхом вирішення цих проблем є створення відповідних підрозділів із штатом фахівців для сприяння працевлаштуванню. До основних кваліфікаційних характеристик персоналу необхідно додати як обов'язкові – знання англійської мови та володіння комп'ютером. Важливими є також навички комунікаційної культури, знання/розуміння потреб роботодавців. Фахівці з питань працевлаштування повинні постійно збагачувати свої знання та навички. Активна участь у

тренінгах, семінарах, використання інших можливостей для професійного розвитку мають стати правилом для спеціалістів центрів підрозділу.

Бюджет навчального закладу повинен передбачати наявність сучасної офісної техніки, літератури, відеоматеріалів, телеапаратури для підрозділу з працевлаштування. Дослідження ринку праці, компаній, їх потреб та побажань неможливе без оперативної розсилки матеріалів, безпосередніх контактів по телефону. Проведення опитувань, розсилка резюме тощо може здійснюватись по факсу та електронною поштою, яка вже стає невід'ємним комунікаційним атрибутом сучасного ринку праці. Повинен бути доступ до Інтернету для ведення своєї веб-сторінки, вивчення компаній та тенденцій ринку, дослідження стану різних індустрій, доступ студентів до всіх інформаційних ресурсів. Література, відеоматеріали, теле-, відеоапаратура має широко використовуватись у підготовці студентів (для інтерв'ю, презентацій).

Важливим також є розвиток комунікації всередині навчального закладу. Успішне працевлаштування випускника повинно бути стратегією усієї діяльності. Викладачі, адміністратори, центри працевлаштування – всі мають працювати заради досягнення загальної мети. Американський досвід свідчить про спільну роботу всіх викладачів і студентів, спрямовану до однієї мети. Протягом навчання у вищому навчальному закладі студент під керівництвом і за допомогою викладачів повинен сформувати свій власний “портфоліо”, в який він збирає всі проекти, виконані з різних дисциплін для того, щоб представити їх потенційному працедавцю на співбесіді. Цей позитивний досвід можна було б запозичити нашим українським вищим навчальним закладам.

Діяльність центру працевлаштування має ґрунтуватись не на формальному, а дуже уважному ставленні до клієнтів. Потрібно знати студента, його кваліфікаційні та персональні характеристики, дати студенту інструмент для подальших кроків, бо отримання роботи – лише перший крок у процесі розвитку кар'єри.

Одним із завдань центру працевлаштування є зворотній зв'язок, який означає, що не варто розривати зв'язки з компанією після працевлаштування, необхідно зібрати відгуки від компаній, а потім, відповідно до того, коректувати роботу центру.

Невід'ємним завданням вищого навчального закладу є забезпечення нерозривного зв'язку з випускниками як для їх підтримки, поновлення їх знань, так і для співпраці з ними як з працедавцями, консультантами, експертами.

До шляхів вирішення проблем можна віднести також впровадження спеціальних курсів з розвитку кар'єри. Загалом ніхто не застрахований від того, що в будь-який момент доведеться змінити роботу. Сьогодні люди змінюють певні характеристики своєї кар'єри досить динамічно. Розвиток власної кар'єри – необхідна засада досягнення успіху і отримання задоволення, і вік та досвід не мають на це впливу. Окрім можливостей для власного кар'єрного просування випускники зможуть використовувати набуті із таких курсів навички та знання як менеджери, що готують пропозиції та проводять інтерв'ю з кандидатами на роботу у свої команди чи в свою організацію.

Великий досвід у справі працевлаштування вже накопичено західними школами. Вивчення цього досвіду та адаптування найбільш вдалих підходів до умов українського ринку – один із шляхів розвитку справи успішного працевлаштування. Необхідно встановлювати та розвивати партнерські стосунки з відповідними навчальними закладами та їх центрами кар'єри.

Оскільки в центрах працевлаштування навчальних закладів не завжди достатньо різнопланових фахівців, було б доцільним залучати в якості зовнішніх консультантів потрібних спеціалістів із агенцій з підбору персоналу, менеджерів персоналу компаній, психологів. Це, з одного боку, підвищило б якість роботи центрів, а з іншого, – зміцнило б зв'язки з бізнесом.

Таким чином, центр з працевлаштування має стати індикатором ефективності освіти, що надається навчальним закладом. Зворотній зв'язок від працедавців виявить сильні й слабкі сторони програми, а також якість підбору кандидатів на навчання. Центр має сприяти покращанню цих аспектів, адекватно і своєчасно реагуючи на попит на ринку праці.

В свою чергу, на нашу думку, вищі навчальні заклади повинні брати активну участь у формуванні позитивної громадської думки щодо реформування освіти, пов'язувати планування підготовки і працевлаштування фахівців. Створення власної служби працевлаштування з залученням професійних HR-менеджерів, психологів, юристів, співпраця з професійними агенціями з підбору персоналу - все це покликано посприяти досягненню спільної мети - адаптації випускників вищих навчальних закладів до потреб ринку праці та ефективному працевлаштуванню.

Потрібним є проведення у вищих навчальних закладах спеціальних заходів, таких як: ярмарок кар'єри, де зустрічаються потенційні роботодавці з випускниками та проводяться співбесіди; презентації компаній, що зацікавлені у наборі персоналу; навчальні лекції із запрошеними гостями, які б могли поділитися своїми шляхами досягнення успіху. Тренінги з питань працевлаштування на теми: "Як скласти ефективне резюме", "Самооцінка", "Підготовка до вдалого проходження співбесіди", "Співбесіда", "Як знайти роботу", "Менеджмент часу" є важливою частиною діяльності центру працевлаштування.

При цьому важливо виходити із національних пріоритетів у сфері освіти, до кола яких входять [3]:

- переорієнтація ринку освітніх послуг на потреби роботодавців через розробку та запровадження ефективного механізму взаємодії навчальних закладів та роботодавців;

- підвищення якості робочої сили шляхом реалізації концепції неперервного навчання протягом життя, забезпечення професійного навчання працівників.

Таким чином, визнання людського капіталу головним фактором економічного зростання в економіці знань обумовлює особливі вимоги до системи вищої, зокрема економічної, освіти України – тієї сфери, де здійснюється підготовка кваліфікованих кадрів [4]. Від того, чи здатна вища школа в її теперішньому стані бути адекватною мінливим потребам ринку праці, чи орієнтована вона на позитивні трансформації, значною мірою залежить успішність національної економіки.

Література:

1. Болонський процес "Створюючи зону вищої освіти Європи".-Комюніке конференції міністрів вищої освіти.- Берлін, 19 вересня 2003 року.

2. Кучерова С., Шумкова Н. Працевлаштування випускників бізнес-шкіл: проблеми та можливості//<http://www.management.com.ua/be/be018.html>

3. Національна доктрина розвитку освіти. Затверджено Указом Президента України від 17 квітня 2002 року// <http://www.president.gov.ua/>.

4. Основні напрями державної політики у сфері формування професійно-освітнього потенціалу населення України в 2005-2008 роках. Проект Закону України "Про Державну програму зайнятості населення на 2005-2008 роки" //<http://www.mlsp.gov.ua>.