



ТРЕБОВАНИЕ ВРЕМЕНИ

Подготовка и трудоустройство специалиста – задача общая!

Жамбул АЙМЕНОВ,
первый проректор ЮКУ им. М. Ауэзова,
академик

Образование является одним из важнейших приоритетов развития казахстанского общества. Успех в будущем будет зависеть от усилий учебных заведений и участия работодателей в процессе подготовки компетентных кадров, которые обеспечат реализацию поставленных Президентом Н.А. Назарбаевым задач индустриально-инновационного развития страны.

Для подготовки кадров нужной квалификации высшее образование должно ориентироваться на максимальное удовлетворение потребностей национальной экономики в специалистах. Решение этой проблемы во многом зависит от глубокого анализа потребности в кадрах отечественного рынка труда. Необходимо учитывать, что проводимая в Казахстане модернизация производства, развитие новых технологий повышают требования к качеству рабочей силы, которая меняет структуру и форму занятости.

Ориентироваться на более высокие стандарты образования обязывает нас вступление Казахстана в ВТО и поставленная Главой государства задача вхождения в 30 развитых стран ОЭСР. Сегодня в Глобальном индексе конкурентоспособности Казахстан занимает 42-е место среди 148 стран. Однако по качеству системы образования – 76 место, инновационному потенциалу – 85 место, сотрудничеству университетов и бизнеса – 90 место. Отставание образования в показателях конкурентоспособности усугубляется отсутствием четкого взаимодействия между бизнесом и учебными заведениями, что объясняет существующую проблему первичного трудоустройства выпускников. Руководство многих компаний не чувствует своей ответственности за пополнение рынка труда новыми квалифицированными специалистами. Так, по данным исследовательского агентства «Рейтинг.kz», абсолютное большинство респондентов (69,4%) отметили, что их компании не сотрудничают с казахстанскими

ми вузами в процессе подготовки специалистов.

Чтобы помочь выпускникам нашего университета успешно трудоустроиться, мы постоянно держим связь с работодателями, проводим опрос специалистов предприятий на предмет удовлетворенности качеством подготовки кадров.

Государство со своей стороны делает многое, чтобы решить проблему продуктивной занятости населения посредством программ «Молодежный кадровый резерв», «Ауыл жастары», «С дипломом – в село!», «Молодежная практика». По сферам занятости сельское хозяйство и сфера торговли – это те сектора, где большинство молодых людей находят свои рабочие места. Однако до сих пор на селе для молодежи мало возможностей получить подходящую работу.

В качестве способа решения проблемы трудоустройства молодых специалистов может быть полезен опыт некоторых стран Европы. В Польше выпускнику в период прохождения стажировки полагается стипендия в размере пособия, компенсируются издержки, понесенные работодателем. Во Франции для помощи студентам созданы службы ориентации, проводится стажировка на предприятиях, создаются местные представительства адаптации молодежи. Некоторые страны вводят стимулирующие меры и налоговые льготы для предприятий, создавших рабочие места для начинающих специалистов (Франция, Польша, Чехия).

Конечно, один к одному применять опыт европейских стран невозможно, у каждой страны своя стратегия развития образования, разные возможности бюджета, ситуация на рынке труда выглядит по-иному. Отечественные вузы должны иметь свою стратегию и персонал, который работает с рынком труда/работодателями и передает студентам соответствующую информацию о вакансиях. Имеет смысл создать в вузах Центры карьеры, которым передается ряд функций, ранее выполнявшихся на кафедрах, в подразделениях университета, а также меняются некоторые новые функции. Центру карьеры предусматрива-

ется передать следующие виды работ:

- организация встреч известных предпринимателей со студентами;
- реклама вакансий; презентация предприятий, тренировочные собеседования;
- организация стажировок студентов в летнее время;
- включение проектов в учебную программу; подключение студентов к проектам компании, создание совместных программ;
- привлечение компаний, которые работают в области коммерциализации инноваций; помнить, что лучшие бизнес-школы были созданы самими бизнес-структурами;
- создание специализированных форумов, привлечение социальных сетей для поиска работы выпускниками вузов (см. рисунок 1).

С другой стороны, должно измениться и отношение работодателей. Хотелось бы призвать предприятия вкладывать средства в подготовку кадров для себя, поручать разработку реальных проектов, выполнение прикладных исследований. Установление предприятиями квоты для молодых специалистов стало бы стимулом для трудоустройства выпускников по специальности. В настоящее время ситуация на рынке такова, что значительная часть выпускников вузов сегодня работает не по специальности, хотя доля трудоустроенных превышает 80%. Для того, чтобы выпускники работали в соответствии с профессией, полученной в вузе, нужен мониторинг рынка труда. Результаты опросов свидетельствуют, что 34% работодателей не устраивает отсутствие опыта работы, 25% – низкая конкурентоспособность выпускников, 13% – несоответствие полученного образования требованиям рабочего места, 11% – амбиции молодых специалистов, 6% – дискриминация по принадлежности к женскому полу, 5% – наличие маленьких детей и 6% – проч.

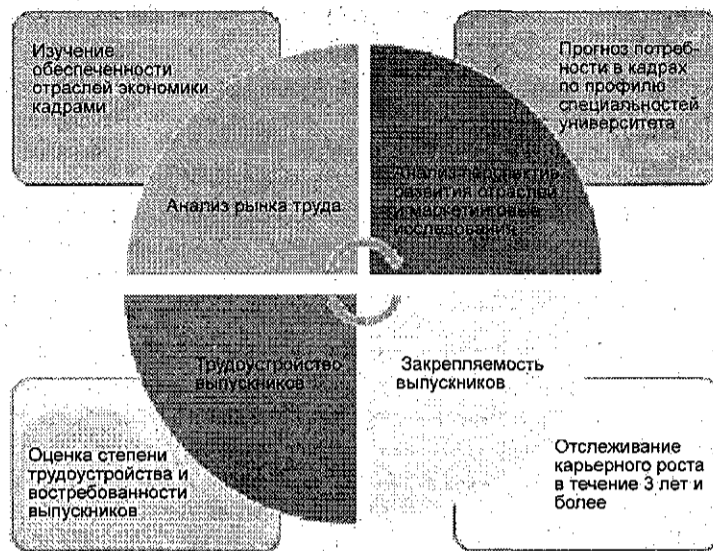
Сегодня работодателю нужен выпускник, обладающий следующими качествами: диплом с хорошими отметками, полученный в университете с хорошей репутацией (дает гарантию качества); соответствующий опыт работы; способность осознать и анализировать приобретенный опыт; дополнительные увлечения и достижения. В настоящее время существует множество методик оценки профессиональных качеств специалиста. Предлагаемая нами схема оценки уровня профессиональной подготовленности выпускника показана на рисунке 2.

Проблема многих предприятий – удержание талантов. Работодатели должны иметь персонал, который работает с университетами. Необходимо тесное сотрудничество университетов с компаниями, чтобы совместно вырастить специалиста.

Опрос работодателей дает основание для совершенствования качества обучения. Меры по

Центр карьеры

Рисунок 1



повышению качества подготовки кадров могут быть следующие:

- обеспечение соответствия специальностей высшего образования перечню профессий на рынке труда;
- реализация целевых программ финансирования вузов для развития материально-технической базы и укрепления исследовательского компонента;
- развитие многоканального финансирования вузов за счет внедрения инструментов ГЧП;
- развитие механизма коммерциализации научных исследований;
- создание нормативно-правовой базы корпоративного управления вузами, предоставление им автономии;
- участие представителей индустрии и бизнеса в управлении вузами через Наблюдательные советы.

Чтобы не допустить роста безработицы в молодежной среде, МОН РК не только постоянно мониторит состояние трудоустройства выпускников вузов, но и реализует ряд мер, среди которых оценка деятельности вуза и выделение образовательных грантов в соответствии с показателем устройства на работу выпускников. Учет и анализ данных ведется по сведениям Государственного центра по выплате пенсий, где запущена электронная база по каждому вузу и выпускнику. Каждый вуз должен разрабатывать собственные стратегии развития, включающие усиление партнерских отношений с предприятиями, отраслевыми ассоциациями. В первую очередь, требуется менять устоявшиеся представления о предпринимательстве и развитии предпринимательских навыков.

- создание предпринимательского образа мышления и бизнес-среды;
- стимулирование и помощь в создании стартапов;
- передача опыта действующими предпринимателями;
- создание новых лабораторий; мастерских, организация дуального обучения;
- подключение студентов к проектам компании, создание совместных программ;
- учить выступлениям, написанию эссе, умению работать в команде.

В настоящее время наша страна находится под воздействием кризисных явлений. В этих условиях органы по труду делают все, чтобы не допустить роста безработицы, в том числе среди дипломированных специалистов. Трудоустройство выпускников вузов сегодня в числе главных индикаторов оценки качества образования.

В сфере занятости наблюдается переход от планируемой карьеры к гибкому выбору пути профессионального развития. Формируется потребность в специалистах новых профессий, таких как разработчик мобильных приложений для iOS и Android, специалист по CRM (Client Relationship Management) в секторе электронной коммерции, менеджер по работе с корпоративными клиентами, менеджер строительных проектов.

Выводы:

1. В Казахстане действуют государственные, региональные и отраслевые программы, нацеленные на создание рабочих мест, однако не все они реализуются эффективно с точки зрения трудоустройства выпускников.
2. Существует нестыковка между потребностью отраслей в кадрах и количеством выпускаемых вузами специалистов, поэтому имеют место отраслевые и региональные дисбалансы.
3. Несмотря на то, что вузы изучают потребности работодателей по качеству и компетенциям выпускников, образовательные программы пока еще не в полной мере соответствуют желаниям производителей.
4. Вузам необходимо осуществлять прогноз спроса и предложения в кадрах по группам специальностей, наладить партнерство с профильными предприятиями для финансирования вузов с целью развития материально-технической базы и укрепления исследовательского компонента.
5. Научно-технологический прогресс порождает новые функции и профессии быстрее, чем мы успеваем реагировать. Поэтому университетам надо создавать свои бизнес-структуры, технопарки, экспериментальные производства, установки, новые лаборатории, мастерские, которые развивают навыки, необходимые для будущих технологий.

ОЦЕНКА УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВЛЕННОСТИ ВЫПУСКНИКОВ

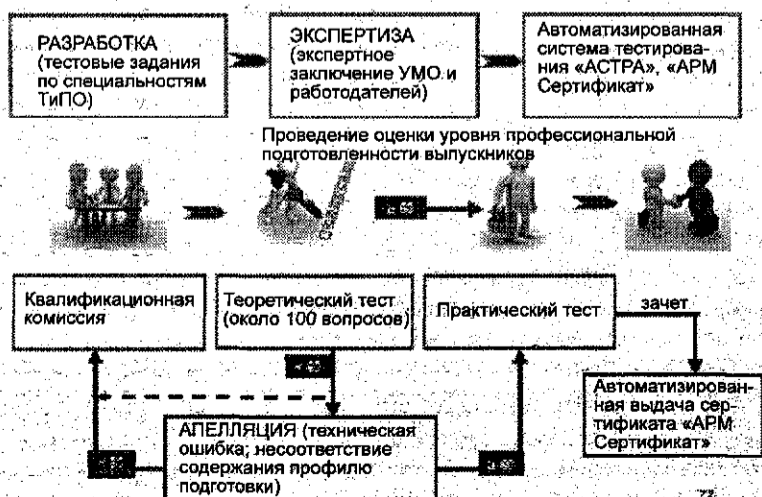


Рисунок 2