РЫНОК ТРУДА

Г. А. Рожков,
директор компании «Асэндант»

СОВРЕМЕННОЕ БИЗНЕС-СООБЩЕСТВО И ВОПРОСЫ ПОДГОТОВКИ ИННОВАЦИОННЫХ КАДРОВ

Проблема определения основных тенденций развития субъектов рынка труда, поиска оптимальных способов взаимодействия государственных органов, образовательных учреждений, работодателей и трудовых посредников сегодня как никогда актуальна. Существует острая потребность согласования коммерческих и социально значимых целей на рынке труда. Основная цель координации развития рынка труда в масштабах государства — это снижение затрат на подготовку кадров и на последующую адаптацию выпускников вузов к современным требованиям рынка труда. Следует также отметить, что процесс поиска персонала является одним из самых затратных и неоптимизированных процессов как для бизнес-сообщества, так и для государственных хозяйствующих субъектов различных уровней.

Основная задача сегодня — совершенствование процесса взаимодействия вузов и работодателей. Для реализации поставленной задачи необходимо повышение эффективности подготовки кадров в системе начального, среднего и высшего профессионального образования за счет рационализации и оптимизации процесса обучения, модернизации процессов информационного обмена на рынке труда, совершенствования инфраструктуры и механизмов функционирования рынка труда с учетом потребностей приоритетных отраслей экономики и на основе существующей отраслевой специфики.

Одним из основных факторов развития рынка труда и регулирования спроса и предложения являются государственные программы, направленные на развитие рынка труда и занятости населения.

Правительством Санкт-Петербурга принята Программа развития рынка труда на 2006—2015 гг., первый этап реализации которой завершается в 2008 г. Численность трудовых ресурсов Санкт-Петербурга сегодня составляет 3,16 млн человек, из которых в экономике занято 2,5 млн человек, при этом рынок труда характеризуется значительным превышением спроса над предложением, особенно по рабочим специальностям. Основные направления программы — это создание условий для обеспечения необходимой численности, демографической и квалификационной структур трудовых ресурсов и повышение трудоспособности населения в Санкт-Петербурге в соответствии с потребностями экономики города; повышение производительности труда работников и эффективности использования имеющихся трудовых ресурсов; оптимизация структуры профессиональной подготовки кадров с целью выравнивания структурного дисбаланса спроса и предложения по специалистам различной квалификации; совершенствование инфраструктуры и механизмов функционирования и развития рынка труда в Санкт-Петербурге.

В 2008 г. в Общественном совете Санкт-Петербурга была создана рабочая группа по развитию рынка труда и подготовке кадров. В ее состав вошли члены совета: А. А. Турчак, президент Союза промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга, Г. А. Бордовский, ректор РГПУ им. А. И. Герцена, В. Я. Ходырев, президент Петербургской региональной научной общественной организации «Тетраполис», В. Е. Романов, президент Университета

технологии и дизайна, Г. А. Рожков, директор компании «Асэндант», координатор рабочей группы.

В общем контексте проблем, связанных с развитием рынка труда, наиболее актуальной является проблема интеграции молодежи, в частности выпускников вузов, в трудовые отношения. Эту проблему следует рассматривать в контексте проблемы интеграции молодежи в социальное пространство современного общества.

Существуют различные модели сотрудничества учреждений высшего профессионального образования с другими участниками рынка труда. Наиболее актуальными для сегодняшнего российского рынка являются модели, в основе которых лежит государственное регулирование программ подготовки специалистов и разработки набора их компетенций вместе с бизнес-сообществом, профсоюзами и службами занятости. Известно, что профильная подготовка кадров во многих странах контролируется профессиональными ассоциациями, которые тесно сотрудничают с консультантами на рынке труда, благотворительными фондами, различными некоммерческими организациями. Они формируют банк данных об учебных программах и проводят их аккредитацию. Все эти вопросы рассматриваются как часть государственной инновационной политики.

Опыт работы крупных компаний, клиентов компании «Асэндант», показывает необходимость субсидирования совместной научно-исследовательской деятельности университетов и предприятий, которая осуществляется на контрактной основе. Привлечение студентов к научно-исследовательской деятельности, очевидно, является важнейшей частью процесса подготовки инновационных кадров.

В регионах РФ созданы определенные структуры-посредники между работодателями, бизнес-сообществом и учреждениями высшего профессионального образования. Самыми распространенными из них являются вузовские центры занятости, центры карьеры, региональные студенческие биржи труда.

Интересным и заслуживающим внимания представляется опыт работы вузовского центра содействия трудоустройству выпускников РГПУ им. А. И. Герцена «Мост», ряда других университетов. Вместе с тем следует отметить, что механизмы взаимодействия вузов с работодателями были разработаны и функционируют в РФ с 2002 г. и сегодня, естественно, нуждаются в совершенствовании в первую очередь на основе разработки и реализации инновационных образовательных программ. Авторским коллективом РГПУ им. А. И. Герцена разработана методика взаимодействия университета с работодателями и социальными партнерами, заинтересованными в реализации инновационной системы. Предложенная авторами методики инновационная система взаимодействия университета с работодателями легла в основу ряда соглашений, заключенных между РГПУ и петербургскими предприятиями о сотрудничестве в области подготовки специалистов, владеющих гуманитарными технологиями и способными решать профессиональные задачи в социальной и производственной сферах. Компания «Асэндант» также планирует дальнейшее сотрудничество с РГПУ им. А. И. Герцена в этом направлении с привлечением руководителей крупных российских и зарубежных компаний — клиентов «Асэнданта».

Важным направлением взаимодействия образовательного учреждения с работодателями является совместная разработка прогнозов потребностей в кадрах, обладающих компетенциями в различных сферах деятельности, согласование программ профессиональной ориентации молодежи, совместная деятельность по трудоустройству выпускников вуза в компании работодателей и ряд других.

Существуют различные форматы участия работодателей в деятельности системы профессионального образования в целях достижения соответствия спроса и

предложения на рабочую силу. К сожалению, сегодня приходиться констатировать оторванность большинства образовательных программ от потребностей современной экономики и как результат — наличие острой проблемы адаптации выпускников вузов на производстве.

Опыт компании «Асэндант» по трудоустройству молодых специалистов показывает, что выпускники вузов зачастую не в состоянии совместить прикладные и общетеоретические знания, слабо представляют используемые сегодня современные технологии и производственные процессы, и, следовательно, очень слабо конкурируют на рынке труда. Отмечаются также неоправданно высокие зарплатные ожидания выпускников.

Вузы России, как и все хозяйствующие субъекты, живут и работают сегодня в сложный период. Требования рынка не всегда соответствуют, да и не могут в полной мере отвечать потребностям государства в развитии того или иного сектора экономики и, соответственно, в обеспечении данного сектора кадровыми ресурсами.

Важную роль играют сегодня механизмы координации на рынке труда. Прежде всего это организационно-экономические инструменты регулирования взаимодействия организаций в сфере подбора и найма персонала с государственными структурами в сфере занятости, органами государственной власти, бизнес-структурами и учреждениями высшего профессионального образования.

Необходимо иметь критерии проверки эффективности взаимодействия университета с работодателями и социальными партнерами. При таком подходе бизнес поможет в подготовке «упреждающих» компетенций (широких и узких), которые требуют сектора рынка, демонстрирующие активный рост.

Накопленный опыт инновационных вузов в области взаимодействия с работодателями и содействия трудоустройству студентов и выпускников представляется сегодня особенно актуальным с практической точки зрения. Нынче известны такие формы совместной работы вузов и предприятий, как Дни карьеры, Дни фирмы, ярмарки вакансий, индивидуальные собеседования с кандидатами в которых участвуют представители Департамента по занятости населения Санкт-Петербурга, презентации компаний, заинтересованных в приеме на работу выпускников университета, проведение совместно с представителями бизнес-сообщества круглых столов по проблемам трудоустройства молодежи и другие. Практика работы крупных рекрутинговых компаний, иных посредников на рынке труда подтверждает эффективность и высокую результативность предлагаемого подхода. Трудовые посредники — государственная служба занятости, рекрутинговые агентства, консультанты по управлению персоналом, — взаимодействуя непосредственно с работодателями, имеют достоверную информацию о текущих кадровых нуждах, а также могут достаточно точно оценить их потребности в кадрах в будущие периоды. Такая информация, соответствующим образом обработанная и проанализированная, передается в дальнейшем вузовским центрам занятости и является основой для работы центров со студентами старших курсов и выпускниками.