

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ БИЗНЕСА И ВУЗА КАК СПОСОБ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

В кризисных условиях мировой экономики проблемы с трудоустройством затронули не только работающее население, но и особенно молодых специалистов, которые только начинают свою трудовую деятельность. Ужесточение требований к потенциальным кандидатам во много раз увеличило конкуренцию и сделало трудоустройство молодежи весьма затруднительным. К проблемам трудоустройства молодых специалистов добавляется конкуренция среди сокращенных, но более профессиональных кадров, имеющих стаж и опыт. Для работодателей сейчас появилась прекрасная возможность выбрать и привлечь в компанию специалистов для усиления своего кадрового резерва. Вопрос в том, будет ли этот специалист отвечать требованиям работодателя.

Существует более значимая проблема в период кризиса – это получение молодыми людьми тех специальностей, которые не являются востребованными на рынке труда или которыми рынок уже перенасыщен. Высшим учебным заведениям уже сейчас необходимо запускать адекватные запросам рынка труда программы переподготовки кадров, быстро реагировать на меняющийся рынок, играть роль буфера между интересами работодателей и требованиями работодателей. Это связано с тем, что на данный момент в стране практически отсутствует планирование образования, которое позволило бы человеку, окончив то или иное учебное заведение, быть востребованным на рынке труда, другими словами работать по той профессии, которую он получил.

Для решения этой проблемы многие работодатели начинают выбирать долгосрочную стратегию по привлечению молодых специалистов: они обучают студентов путем тренинга, устраивают практику, либо дают временную работу, тем самым давая молодому человеку адаптироваться на рынке труда и в тоже время, создавать себе кадровый резерв.

Проблемы этих трех субъектов рыночных отношений – молодых специалистов, образовательных учреждений, работодателей – представляется возможным решить при условии широкого внедрения системы взаимодействия бизнеса и профессионального учебного заведения посредством социального партнерства: учебные заведения обеспечены заказом на подготовку специалистов, предприятия обеспечены перспективными квалифицированными кадрами, подготовленными в соответствии со спецификой предприятия. В свою очередь, молодые специалисты после окончания вуза имеют гарантию трудоустройства.

Партнерские отношения должны обеспечивать диалог, равноправие, информационную открытость, создавать доверие между взаимодействующими сторонами. Это позволяет молодому специалисту выбрать оптимальный вариант действий, достичь наилучших результатов. На аналогичной основе должны формироваться отношения не только между обучающимися и администрацией, но и между вузом и производственным предприятием, конструкторским бюро, научной организацией, а также другими заинтересованными участниками. Анализ имеющегося опыта позволяет сделать вывод о том, что оптимальным представляется именно социальное партнерство студентов, вуза и работодателя. Механизм осуществления молодежной политики на основе такого партнерства может быть различным: от совместной организации PR-кампаний, нацеленных на трудоустройство молодых специалистов, до долгосрочной программы ознакомления студентов младших курсов с предприятием, от выполнения курсовых работ и дипломного проекта по тематике будущей деятельности до организации частичной занятости студентов старших курсов.