

УДК 331.53-057.875

## ОТ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ПРАКТИКИ – К УСПЕШНОМУ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА

**Ерастова А.В.**

*ФГБОУ ВПО «Мордовский государственный университет им. Н. П. Огарёва», Саранск, Россия (430005, Саранск, ул. Большевикская, 68), e-mail: av-erastova@rambler.ru*

---

Производственная практика является обязательным элементом образовательного процесса, в ходе которого студенты имеют возможность апробировать полученные теоретические знания, получить практические знания, определиться с будущим местом работы. Присоединение России к Болонской декларации, которая предусматривает переход на двухуровневую систему высшего образования, ставит перед российской высшей школой новые задачи. С одной стороны, это сохранение накопленного богатого отечественного потенциала, а с другой стороны – внесение в систему образования тенденций мирового опыта ведущих зарубежных вузов. В статье проведен анализ динамики трудоустройства выпускников по специальности «Менеджмент организации». Сравнивается опыт ирландских и отечественных вузов по организации практики и дальнейшего трудоустройства выпускника. Даны рекомендации по организации работы со студентами старших курсов, с целью их дальнейшего успешного трудоустройства

---

Ключевые слова: производственная практика, трудоустройство, служба по трудоустройству, востребованность выпускников, «идеальная» работа.

## FROM PRACTICAL TRAINING - TO A SUCCESSFUL EMPLOYMENT OF GRADUATES

**Erastova A.V.**

*Mordovia N. P. Ogarev State University, Saransk, Russia (430005, Saransk, Bolshevistskay street, 68), e-mail: av-erastova@rambler.ru*

---

Practical training is an obligatory element of educational process, in which students have an opportunity to test theoretical knowledge, gain practical experience and determine their future place of work. Russia's accession to the Bologna Declaration, which provides for the transition to a two-tier system of higher education, confronts the Russian higher education with new challenges. On the one hand, it is the preservation of accumulated rich domestic capacity, and on the other hand - the introduction of a system of education trends in world experience of leading foreign universities. The article analyzes the dynamics of the employment of graduates in the specialty "Organization Management". The article compares the experience of Irish and Russian universities in the organization of training and further employment of graduates.

---

Keywords: practical training, employment, employment service, the demand for graduates, the "ideal" job.

Производственная практика в подготовке кадров для реального сектора экономики всегда была, есть и будет одним из важнейших элементов в системе обучения студентов.

Одним из требований современной экономики является необходимость приобретения практических навыков работы, с целью сокращения периода адаптации и обучения при поступлении на работу выпускников высших учебных заведений. Не секрет, что организации и предприятия хотят получить «готового» специалиста, сокращая тем самым свои расходы на адаптацию и обучение. В связи с этим, очень часто в объявлениях о вакансиях одним из требований является наличие опыта работы.

Оторванность теоретического обучения в вузах от нужд и потребностей предприятий, особенностей организации различных производственных подсистем, создает трудности при адаптации и вхождении молодых специалистов в производственную среду.

**Цель исследования** - сравнить опыт ирландских и отечественных вузов по организации практики и дальнейшего трудоустройства выпускников и разработать рекомендации по совершенствованию работы в этой области в Мордовском государственном университете.

#### **Материалы и методы исследования**

В ходе исследования применялись методы анализа и синтеза, сравнения и сопоставления на основе статистических данных ФГБОУ ВПО «МГУ им. Н.П. Огарева» и личного практического опыта автора.

#### **Результаты исследования**

Известно, что каждая организация имеет свои особенности и в структуре управления, и в организационной структуре, и в организации производственного процесса, что осложняет и делает невозможным «подстраивание» теоретического обучения под все существующие особенности в организациях реального сектора экономики. Для этого и существуют различного рода производственные практики, в ходе которых будущий выпускник должен осознавать эти особенности и различия и точно определить свои потребности и желания относительно будущего места работы.

Присоединение России к Болонской декларации, которая предусматривает переход на двухуровневую систему высшего образования (бакалавриат, магистратура), введение кредитной системы оценки знаний, рассматриваемую в качестве средства поддержки академической мобильности студентов, ставит перед российской высшей школой новые задачи. С одной стороны, это сохранение накопленного богатого отечественного потенциала, а с другой стороны – внесение в систему образования тенденций мирового опыта ведущих зарубежных вузов. В связи с этим необходимо изучать данный опыт и в области организации практики, и трудоустройства выпускников, который мы рассмотрим на примере высших учебных заведений Ирландии. В настоящее время это одна из самых безопасных и быстро развивающихся стран Европы, во многом это обуславливает ценность ирландского высшего образования.

В Ирландии поддерживаются инициативы по развитию связей между системой высшего образования и промышленностью. При высших учебных заведениях созданы прикладные исследовательские центры, которые работают с учеными для выявления коммерческих возможностей того или иного проекта, заключения договоров с предприятиями, защиты прав интеллектуальной собственности. Университеты и институты отслеживают приоритетные направления развития экономики. Они выявляют потребности в специалистах и создают новые образовательные программы. Кроме того, поддержка связей между академическими исследователями и промышленностью осуществляется внутри

стратегических исследовательских кластеров, которые специализируются в основном на био- и компьютерных технологиях. В Ирландии специальное Агентство проводит мониторинг устойчивого развития регионов, с тем, чтобы сделать заказ высшим учебным заведениям на подготовку тех или иных специалистов на 10 – 15 лет [2].

Тесная связь реального сектора экономики и высшей школы во многом обуславливают интерес к изучению опыта ирландского высшего образования. Ирландские студенты могут получить практический опыт, подрабатывая во время учебы. Такие студенты гораздо больше выигрывают по сравнению со своими неработающими сокурсниками, ведь они смогут накопить опыт работы и расширить круг знакомств. Образование в Ирландии подразумевает возможность подработки, если курс обучения достаточно длительный. По закону студенты могут работать в Ирландии до 20 часов в неделю. Средний заработок составляет 200-250 евро в неделю [2].

В Ирландии работу со студентами по организации практики и трудоустройства в вузе, как правило, проводят два офиса. Первый – организует практику, и работает со студентами 2-3 курсов, а второй – с 4-м курсом. На третьем курсе студенты проходят производственную практику, продолжительность которой составляет 10 недель. Место практики определяется исходя из интересов и потребностей студентов. Как результат прохождения этой практики, может быть подписание соглашения или контракта по трудоустройству будущего выпускника. Если студент за время прохождения практики не получает трудовой сертификат, тогда уже отдел, отвечающий за трудоустройство выпускников будет в течение всего года предлагать ему место работы, используя такие формы как собеседование, анкеты, интервью и т.п. Высшие учебные заведения тесно работают с работодателями и с карьерными центрами, которые взаимодействуют с компаниями. Разработаны специальные программы для выпускников. Отделы по трудоустройству располагают также информацией об имеющихся местах за границей.

Так, например, Университет Лимерика (University of Limerick) имеет собственную службу по трудоустройству (Career Service), с помощью которой как студенты, так и выпускники имеют шанс найти подходящую работу. Этот вуз предлагает студентам «Программу по содействию в трудоустройстве» (Cooperative Programme). Университет имеет широкие связи с компаниями-работодателями (таких компаний около 700). Представители этих компаний ежегодно посещают вуз, проводят ярмарки вакансий, благодаря чему более 2000 студентов в год после окончания этого учебного заведения трудоустраиваются в Европе, Северной Америке и Азии.

Тринити-колледж, который является одним из самых известных учебных заведений Ирландии предлагает помощь в трудоустройстве своим студентам посредством студенческих

клубов и союзов. Университет активно поддерживает существование и развитие таких студенческих организаций.

Большинство крупных компаний в Ирландии, принимающих на работу выпускников, имеют программы подготовки выпускников на месте. Эти программы продолжаются обычно один или два года и пополняют опыт выпускников в различных областях бизнеса, прежде чем они выберут себе сферу деятельности внутри компании.

Малые и средние предприятия, которые составляют значительную долю в экономике Ирландии, всегда представляли хороший шанс для работы выпускников на рынке труда. Требования к кандидатам могут быть менее жесткими, однако, обучение и возможности карьерного роста могут быть организованы хуже, и заработная плата для начинающих менее привлекательна, чем в крупных организациях. Но если начинающий работник креативен и предприимчив, быстро обучается и легко адаптируется к изменениям, то рост материального вознаграждения и продвижение по карьерной лестнице ему будет обеспечен.

Работа в государственном секторе экономики, охватывающая широкий спектр секторов от здравоохранения и образования до обороны и полиции может варьироваться от административных и управленческих должностей до специальных, таких как наука и инженерия. Организационная культура таких компаний может отличаться от культуры организаций частного сектора. Она имеет склонность к бюрократизму и шаблону, хотя это зависит от организации. Такие организации могут предложить гибкий рабочий график и хорошее обучение.

Для некоторых людей, которые обладают высокой самомотивацией и организованностью, инициативны и предприимчивы, ценят автономность, подойдет индивидуальное предпринимательство [5].

На всех предприятиях имеются отделы по работе с выпускниками, которые заинтересованы в принятии на работу хорошо подготовленных специалистов. Получается, таким образом, гармоничный союз организаций и высших учебных заведений. Предприятия Ирландии имеют филиалы в различных государствах и поэтому они заинтересованы в таких выпускниках, которые должны еще знать испанский, французский и польский языки. Кроме этого, студенты могут принимать участие в сообществах по трудоустройству и тогда они получают дополнительные кредиты. По исследованиям отделов по трудоустройству, в 2011 году 90 % ирландских выпускников высших учебных заведений трудоустроились сразу, а 10 % или решили не работать 1 год, или еще находятся в поиске работы.

Рассмотрим организацию производственной практики и трудоустройства в Российских вузах для студентов-менеджеров на примере Мордовского государственного университета имени Н.П. Огарева.

Основная работа по организации и сопровождению практик ложится на выпускающую кафедру. Объемы, цели и задачи практики определяются Федеральным государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования по направлению «Менеджмент». В соответствии с данными стандартами практика организуется и проводится с целью приобретения и совершенствования практических навыков в выполнении обязанностей по должностному предназначению, углублению и закреплению полученных знаний, умений и навыков.

Длительность всех видов практик при подготовке специалиста по менеджменту составляет 16 недель, бакалавров – 6 недель, магистрантов – 14 недель.

Базами практик являются организации и учреждения различной сферы деятельности как Республики Мордовия, так и других регионов. Содержание конкретного вида практики определяется программой практики, которая утверждается кафедрой.

Для руководства практикой студентов назначается ее руководитель от кафедры, в организациях назначается руководитель практики от организации. Практика в организациях осуществляется на основе договоров, в соответствии с которыми указанные организации обязаны предоставить места для прохождения практики студентами.

По желанию студента и в соответствии с видом и профилем практики он может быть направлен в организацию, с которой вуз не имеет договора на проведение практики. Итогом полученных навыков и знаний является подготовка и защита отчетов по практике, которые представляют собой самостоятельные, законченные исследования.

Производственная практика является обязательной частью учебного процесса и важнейшей составляющей в системе подготовки специалистов, бакалавров и магистров.

Цель практики – закрепление и углубление полученных теоретических знаний и дополнение их практическими навыками, а также сбор аналитической информации для выпускной квалификационной работы.

Как видно из приведенной выше информации, продолжительность практики на программах бакалавриата сократилась почти в три раза по сравнению со специалитетом. В зарубежных вузах, и в частности в Ирландии, продолжительность практик составляет от 10 недель до полугода. По нашему мнению сокращение длительности производственной практики может отрицательно сказаться на осознании выпускником своих предпочтений в выборе сферы дальнейшей профессиональной деятельности и на их трудоустройстве.

Проведя анализ трудоустройства выпускников по специальности «Менеджмент организации» надо отметить, что они востребованы на рынке труда.

Выпускники специальности 080507 «Менеджмент организации» работают в министерствах и ведомствах Республики Мордовия, на предприятиях и в организациях,

банках, страховых компаниях, в учреждениях сферы обслуживания. Многие из них за время работы повышены в должностях, то есть имеют карьерный рост. Имеющиеся на факультете отзывы потребителей специалистов носят положительный характер.

В таблице представлена динамика трудоустройства выпускников по специальности «Менеджмент организации» [3; 4].

*Таблица*

Востребованность выпускников специальности «Менеджмент организации» 2007-2013 гг.

Год	Выпуск, чел.	Трудоустроено		В т.ч. по специальности		Состоят на учете в центре занятости	
		чел.	%	чел.	%	чел.	%
2007	51	46	90,20	44	95,70	0	0,0%
2008	106	73	68,90	55	75,40	2	1,9%
2009	95	83	87,40	57	68,70	4	4,2%
2010	122	79	64,80	75	94,90	1	0,8%
2011	96	91	94,50	68	74,70	1	1,0%
2012	107	69	64,50	35	50,80	0	0,0%
2013	58	57	98,28	48	82,76	1	1,72

Данные таблицы 1 свидетельствуют о том, что процент выпускников, работающих по специальности в среднем составил 77,56 за период 2007-2013 гг., а средний процент трудоустроенных выпускников составил 81,2%.

Таким образом, как показывает проведенный анализ, трудоустройство выпускников по специальности «Менеджмент организации» является достаточно высоким. К сожалению, пока мы не можем провести подобный анализ по направлению бакалавриата «Менеджмент», так как масштабный выпуск бакалавров был лишь в 2014 году.

Для того чтобы помочь выпускникам сориентироваться в спросе и предложении на рынке труда, при Мордовском университете в 2002 году создан Региональный центр содействия трудоустройству выпускников вузов РМ. Этот центр осуществляет работу по поиску вакансий и трудоустройству студентов и выпускников.

Ключевыми задачами, стоящими перед сотрудниками центра являются:

- 1) Снижение доли молодежи в общей численности безработных;
- 2) Повышение конкурентоспособности молодых людей на рынке труда;
- 3) Расширение возможностей трудоустройства студентов и выпускников вузов РМ.

Ежегодно Центр организывает информационные семинары, круглые столы и конференции [1].

### **Заключение**

Таким образом, мы видим, что в Мордовском университете созданы достаточно хорошие условия для содействия выпускникам в трудоустройстве. Однако основная работа с выпускниками начинается после окончания ими обучения и подписания обходного листа, что приводит к потере времени, возникновению тревоги и неуверенности в трудоустройстве. Кроме этого, помощь оказывается только тем выпускникам, которые регистрируются в Центре и дают свое согласие на получение информации об имеющихся вакансиях. Это также снижает процент охвата для помощи в трудоустройстве выпускающимся студентам.

На наш взгляд, такая работа должна начинаться как минимум на 3 году обучения. Это дало бы возможность совместить работу и учебу, пройти практику на предполагаемом месте работы, получить опыт. Даже временная краткосрочная работа в ходе учебной и производственной практик будет ценной для создания контактов и приобретения опыта. Это подойдет тем, кто пока не определился со своими интересами, ищет «идеальную» для себя работу или хочет приобрести опыт в отдельной области.

Ежегодный альманах «Gradireland», который выпускается в Ирландии, дает следующие рекомендации выпускникам по поиску «идеальной» работы:

- попросите семью и друзей помочь определить вам, какая вы личность, и какие ваши ценности;
- перечислите навыки, которые вы получили во время учебы, рабочий опыт и общественную деятельность, например, спортивный клуб, волонтерская работа;
- определите ваши основные ожидания о работе;
- поговорите с бывшими выпускниками вашего колледжа и ознакомьтесь с данными о месте работы бывших выпускников, чтобы узнать о работе и работодателях, которые интересуют вас;
- встретьтесь с работодателями и расспросите, какие качества, и опыт им требуется от будущих сотрудников;
- поищите пути развития новых навыков, необходимых для интересующей вас карьеры [5].

Чтобы быть успешным в жизни начать надо с себя. Знания своих ценностей, интересов, личности и опыта – это основа планирования хорошей карьеры. Интересы и навыки, которыми человек занимается в свободное время, также помогут выбрать подходящую карьеру.

Рекомендуется составить список того, что нравится и не нравится. Это поможет определить приоритеты. Дополнительные навыки, которыми обладает выпускник, его тип личности – все это поможет принять правильное решение.

Важно точно определить, что действительно хочет выпускник, в каком городе жить, какую заработную плату получать, быть лидером или исполнителем, ездить в командировки или нет, с какими людьми работать. Работодатели предпочитают кандидатов, которые тщательно обдумали, что они хотят, почему они этого хотят и которые, действительно хотят получить существующую вакансию.

### Список литературы

1. Деятельность регионального центра содействия трудоустройству выпускников вузов РМ. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://www.mrsu.ru/ru/i\\_depart/detail.php?ID=10475](http://www.mrsu.ru/ru/i_depart/detail.php?ID=10475) (дата обращения 12.05.2014).
2. Ерастова А.В., Ляманова Е.А. Система высшего образования в Ирландии, ориентированная на инновационную экономику // Национальные интересы: приоритеты и безопасность – 2013. – Вып. 41 (230). – С. 48 – 54.
3. Отчет о результатах самообследования университета на 01.04.2014 [«Электронный ресурс»]. – Режим доступа: [http://www.mrsu.ru/ru/i\\_depart/docs.php?SECTION\\_ID=5781](http://www.mrsu.ru/ru/i_depart/docs.php?SECTION_ID=5781) (дата обращения 06.10.2014).
4. Отчет о самообследовании основных образовательных программ специальности 080507 «Менеджмент организации», направления подготовки 080500.62, 080200.68 «Менеджмент» – Саранск, 2013. – 84с.
5. The official careers directory for students and graduates in the Republic of Ireland and Northern Ireland // Higher Education Careers Services. – 2013 (22<sup>nd</sup> edition). – 200 p.

### Рецензенты:

Коваленко Е.Г. д.э.н, профессор, заведующий кафедрой государственного и муниципального управления ФГБОУ ВПО «МГУ им. Н.П. Огарёва», Саранск;

Краковская И.Н. д.э.н., профессор кафедры менеджмента ФГБОУ ВПО «МГУ им. Н.П. Огарёва», Саранск.