



С. Д. Резник

ИНТЕНСИВНОЕ СОДЕЙСТВИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ, КОНКУРЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВУ СТУДЕНТОВ: ОПЫТ ВЫПУСКАЮЩЕЙ КАФЕДРЫ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

В условиях мирового финансового кризиса, новой демографической ситуации и возрастающей в связи с этим конкуренции между вузами вопрос об экономической самостоятельности, конкурентоспособности и трудоустройстве выпускников приобретает особое значение. С учетом этих параметров государство оценивает целесообразность финансирования высших учебных заведений.

Рассматривается конкретный опыт разработки и реализации внутривузовской системы интенсивного содействия экономической самостоятельности, конкурентоориентированности и трудоустройству студентов.

К л ю ч е в ы е с л о в а: студент, трудоустройство, высшее учебное заведение, выпускающая кафедра, предприятие-работодатель, конкурентоориентированность студентов, социальная поддержка студенчества, конкурентоспособность студентов.



S. D. Reznik

Intensive stimulation of economic independence, competitive ability and students employment: the experience of the university department

The problem of economic independence, competitive ability and graduates employment is becoming especially important because of the financial crisis, changing demographic situation and increasing competition among the higher educational institutions. It is the demand of graduates that is taken into account by applicants and their parents while entering an educational institution or specialty. State financing also depends on these parameters.

The university system of intensive stimulation of economic independence, competition ability and students employment is analyzed.

Key words: student, placing in a job, higher educational institute, graduating department, enterprise-employer, students competitiveness orientation, social support of students, students competitiveness.

У кого должна болеть голова о трудоустройстве студента?

Не так давно, при советской власти, эту задачу целиком решало государство плановым распределением выпускников вузов. Но сейчас другое время, другие условия: рыночная экономика. И тем не менее 67 % из опрошенных

нами 300 заведующих кафедрами 70 вузов России в своих анкетах заявили, что трудоустройство — это проблема самого студента.

Да, своим студентам и я всегда говорю: трудоустройство — ваша, причем основная, проблема. С самого начала обучения думайте не о дипломе, а о главном — своей способности получить работу по специальности, о своем соответ-

ствии конкретной работе, конкретной должности, привлекательности для работодателя.

Но взваливать всю проблему только на студента, на наш взгляд, нельзя, невыгодно и неправильно.

В решении проблемы гарантированного трудоустройства выпускника должны участвовать несколько основных субъектов (рис. 1): студент вуза, родители студента, вуз в лице выпускающей кафедры и общевузовской системы содействия трудоустройству и предприятия-работодатели.

На одном очень полезном семинаре в Нижегородском государственном университете ректор Б. Г. Стронгин рассказал о мнении западных бизнесменов о российских студентах. Наряду с отличными знаниями они отмечают неконкурентоориентированность наших студентов и отсюда — слабость на рынке труда, неготовность к нему, огромные проблемы с трудоустройством после окончания вуза.

Это серьезное и во многом справедливое замечание в адрес российских вузов. Ведь не только экономистам и менеджерам, но и всем вузовским питомцам, независимо от направления или специальности обучения, придется жить в рыночной среде, думать о том, как материально обеспечить свою жизнь. Поэтому каждому своему студенту и выпускнику вуз должен помочь стать экономически самостоятельным.

Под экономической самостоятельностью мы понимаем способность ориентироваться в экономических ситуациях рыночной экономики и мирового финансового кризиса, находить ниши и способы зарабатывания средств для существования. Речь идет о том, что студента нужно сделать конкурентоориентированным.

Под конкурентоориентированностью мы понимаем особую направленность мышления студента, осознание им необходимости постоянной

борьбы за собственное выживание в современном мире, во всех его ситуациях, владение технологиями такой борьбы.

Студент с помощью своего вуза, своей кафедры должен понять несколько жизненно важных истин:

1. Многие сокурсники его уже обошли еще до поступления в вуз: качеством учебы в школе, местом жительства, статусом родителей и их влиянием, здоровьем, индивидуальными способностями.

2. Вступить в борьбу за свой жизненный успех еще не поздно, но дальше нельзя терять ни минуты.

3. Без освоения эффективных технологий борьбы за собственное благополучие конкурентоспособным человеком стать невозможно.

Что же нужно выпускнику вуза для устройства на хорошую работу по специальности? Вот что думают об этом российские студенты (Институт экономики и менеджмента Пензенского государственного университета архитектуры и строительства) и западные студенты (Университет Фрибурга, Швейцария) (табл. 1).

Как видно из табл. 1, российские и зарубежные студенты примерно одинаково оценивают роль опыта работы и связей. Различия видны в оценке роли образования, умения общаться, знания иностранных языков, внешнего вида и умения сделать заявку на рабочее место (резюме).

Кто — главный?

Логика жизни требует, чтобы кто-то взял на себя главную миссию в деле содействия трудоустройству студента (выпускника) вуза.

На мой взгляд, это должен быть не студент, не родители, не работодатели. Эту миссию ответственности должен взять на себя прежде все-

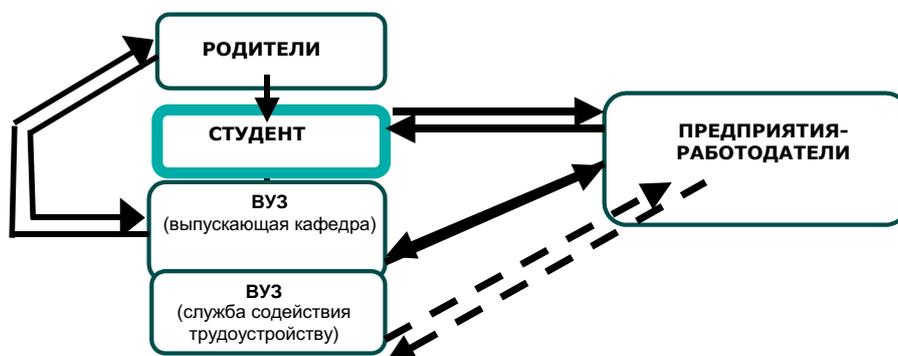


Рис. 1. Субъекты содействия трудоустройству студента

Ресурсы для устройства выпускников на привлекательную работу

№ п/п	Вариант ответов	Российские студенты, %	Швейцарские студенты, %
1	Приобретение опыта работы на интересующей должности	70	73
2	Хорошее образование	55	91
3	Связи	55	59
4	Умение общаться	26	55
5	Знание иностранных языков	26	68
6	Привлекательный внешний вид, культура поведения	22	50
7	Умение правильно оформить заявку на рабочее место — резюме	0	41

го вуз, а в вузе — выпускающая кафедра с ее организационными и человеческими ресурсами.

Систему и механизмы конкурентоориентирования студента можно представить в виде влияния следующих факторов, или подсистем (рис. 2).

1. Влияние общевузовских структур под эгидой центра содействия трудоустройству.

2. Влияние выпускающей кафедры, в том числе:

— воздействие системы интенсивного введения младшекурсника в будущую специальность;

— система выдвижения и подготовки студенческих лидеров;

— воздействие преподавателей;

— система социальной поддержки студенчества на основе специальных образовательных технологий;

— конкурентоориентирование родителей и на этой основе — усиление их влияния на конкурентоориентированность своих детей-студентов.

3. Влияние успешных представителей бизнеса и менеджмента.

Конкурентоориентированное мышление мы стараемся прививать студенту и развивать все пять лет обучения: на занятиях, во всех формах внеаудиторной работы, на встречах с родителями и работодателями, на практиках, курсовом и



Рис. 2. Система и механизмы конкурентоориентирования студента

дипломном проектировании. Мы — это заведующие кафедрами, преподаватели, аспиранты, студенческий актив, родители, работодатели, управленческий персонал университета.

Обучение технологиям конкурентной борьбы осуществляем в первом семестре в рамках специального курса «Управление личной карьерой». Курс читаем не только своим, но и по решению ученого совета — всем студентам университета. Основными модулями такого курса являются технологии: как эффективно учиться в институте, как планировать свою жизнь и карьеру, как стать организованным человеком, как развивать в себе предпринимательские качества, как стать конкурентоспособным уже в период обучения. Соответствующие учебные пособия подготовлены нами и изданы издательским домом «ЛОГОС» и издательским домом «ИНФРА-М» [7, 8, 10].

Практический модуль системы интенсивного введения в специальность предусматривает разработку и постоянное использование:

- еженедельника студента;
- плана жизни и карьеры студента;
- подготовку и защиту курсовой работы «Моя карьера»;
- бизнес-практику «Технологии карьеры»;
- совместную работу первокурсника со студентом-дипломником;
- работу в фирмах Института студенческих лидеров;
- разработку и использование профессионального резюме для получения рабочего места.

Например, очень важным инструментом конкурентоориентирования выступает специально разработанный *еженедельник студента* [1]. Этот деловой блокнот — эффективное подспорье тому студенту, который хочет сделать свою жизнь и карьеру успешными, организованными собственными усилиями. Здесь есть многое: разработанный студентом план жизни и карьеры, список важнейших дел на год, месяцы, расписания рабочих недель на весь год, графики учебных занятий, экзаменов и зачетов, планы подготовки научных работ и участия в различных конкурсах. Специальное место отведено телефонным переговорам, деловым встречам, фиксации своих идей. Приложения к еженедельнику включают личные данные студента, полезные адреса в Интернете, нужные телефоны и адреса, дни рождения близких людей, памятки: «Как строить отношения с преподавателями», «Как добиться успеха», «Как стать организованным», «Как быть интересным» и другие полезные советы.

Курсовая работа первокурсника «Моя карьера» позволяет ему на основе серьезного анализа лучше разобраться в себе, увереннее стоять на ногах, понять, для чего он поступил в этот вуз и на эту специальность (направление).

Структура курсовой работы предусматривает обязательные разделы: моя профессия, самоанализ личных качеств и способностей, мои успехи и достижения, почему и для чего я поступил в этот вуз, как я представляю будущую карьеру, мои профессиональные цели, что я собираюсь предпринять для достижения поставленных целей.

Бизнес-практика первокурсника «Технологии карьеры». В ее задачи входит сбор первокурсниками информации о предприятиях, посещение их и собеседование с работодателем с использованием своего резюме с целью получить возможность посещать в свободное от учебы время данное предприятие и выполнять какие-либо поручения. Заканчивается практика «Технологии карьеры» летом. За это время студенты-первокурсники приобретают навыки поиска интересующего предприятия, навыки собеседования с работодателями в целях трудоустройства, первоначальное знакомство со сферой будущей деятельности, а также контакты с несколькими руководителями фирм и организаций, что очень важно для самостоятельного нахождения мест прохождения последующих практик с учетом профессиональных целей. Отмечу, что некоторым студентам удается уже на первом курсе получить приглашение на работу, а также нахождение последующих практик на данном предприятии.

Существенным методическим и практическим решением мы считаем *включение первокурсника в орбиту дипломного проектирования*, т. е. в сферу интересов студентов выпускного курса. При этом учитываем взаимные интересы:

а) первокурсника привлекает проявляемое к нему внимание, шефство со стороны дипломника, чувство сопричастности, возможность себя проявить уже на ранней стадии обучения, возможность сразу же включиться в изучение и разработку ключевых проблем своей специальности;

б) дипломник получает добросовестного помощника и дополнительный полигон для менеджерской практики.

Культурно-воспитательный модуль системы охватывает различные формы взаимодействия со студентами. Это особый ритуал посвящения в студенты и выборы старост (менеджеров) групп,



проведение конкурса на лучший студенческий бейдж, подготовка и активное участие студентов в проведении Дня первокурсника, конкурсов «Алло, мы ищем таланты», КВН, «Студенческая весна» и др.

Важной составной частью системы внеаудиторной работы со студентами младших курсов является их участие в структурах студенческого самоуправления, в 40 фирмах Института студенческих лидеров (ИСЛ). Назначением такого института, где все роли исполняют сами студенты, является подготовка лидерского звена студенчества как элитной части молодежи, уходящей в

сложный мир реальной практической деятельности (рис. 3).

Преподавателями-кураторами в студенческие группы мы назначаем только преподавателей выпускающих кафедр, потому что такая кафедра прежде всего заинтересована в эффективной работе своих кураторов на своих специальностях.

Система социальной поддержки студенчества на основе специальных образовательных проектов, в дополнение к дисциплинам госстандарта, т. е. профессиональной подготовке, предназначена помочь каждому студенту жить и ориентироваться в новых условиях страны (табл. 2).

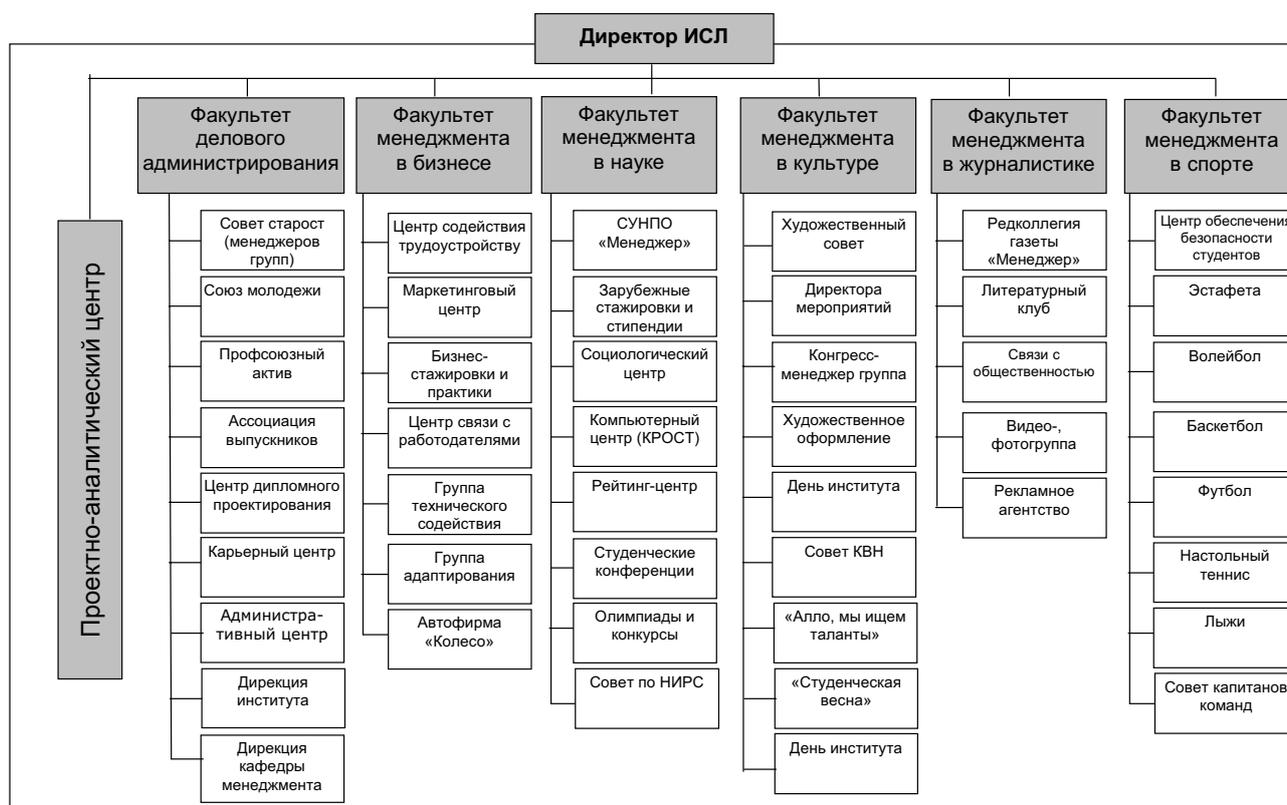


Рис. 3. Институт студенческих лидеров (организационно-функциональная структура управления)

Таблица 2

Система социальной поддержки студентов на основе обучения их специальным учебным курсам

№ п/п	Образовательная технология	Курс обучения			
		1-й	2-й	3-й	4-й
1	Управление личной карьерой	■			
2	Формирование организационной культуры		■		
3	Персональный менеджмент			■	
4	Менеджмент в домашнем хозяйстве, гендерный менеджмент				■

На 1-м курсе: обучение технологиям карьеры на основе учебных пособий «Управление личной карьерой» и «Студент вуза» (все студенты университета).

На 2-м курсе: формирование организационной культуры в студенческой среде на основе учебного курса «Организационное поведение» [5].

На 3-м курсе: обучение искусству самоорганизации на основе учебного курса «Персональный менеджмент» [3].

На 4-м курсе: обучение науке и искусству управления семьей и домашним хозяйством на основе курса «Менеджмент в домашнем хозяйстве» [2]. Обучение женской части студенчества особенностям и возможностям своего продвижения в жизни на основе учебного пособия «Гендерный менеджмент: женщины в управлении» [9].

Что может студент?

Конкурентоориентированный студент обязательно будет думать и действовать в направлении обеспечения собственной конкурентоспособности. Многие молодые люди отождествляют понимание конкурентоспособности с понятиями успешности, достижения жизненного успеха. Однако это не тождественные понятия. Успех — это чаще всего личностное понимание счастья и жизненного удовлетворения. Успех расслабляет. Желание быть конкурентоспособным требует более четкого и даже жесткого понимания концепции личностного развития. Формирование личной конкурентоспособности предполагает высокое внутреннее напряжение и способность мобилизовывать если не все, то основные личностные ресурсы, постоянную борьбу с собой и с другими людьми за жизненное пространство, за лидерство, за «свое место под солнцем».

Например, выпускникам вуза, в частности моим студентам-менеджерам, придется бороться не только между собой, но и за то, чтобы их допустили в свою среду более опытные менеджеры. В условиях кризиса и массовых увольнений профессионалов это задача резко усложнилась. Женской части деловой молодежи предстоит борьба за то, чтобы их приняли в свое сообщество мужчины-руководители и мужчины-предприниматели и т. д.

Многие наши молодые люди мечтают о том, чтобы жить и работать в США, рвутся туда летом, вместо того, чтобы здесь пройти практику по специальности.

Мне не так давно довелось посмотреть, как

живут и выживают рядовые американцы: молодые и не очень молодые, и даже пенсионеры. Мы ночевали не в гостиницах, а в американских семьях, у бывших жителей СССР, у родственников или у бывших студентов нашего института. Скажу прямо: учиться жить в условиях рынка лучше начинать в нашей стране. Здесь климат отношений в обществе мягче и добрее. У нас добрые родители, заботливые бабушки и дедушки. Там этого нет. В любой день на работе человека может ожидать письмо начальства: «Спасибо, в ваших услугах фирма больше не нуждается». Вовремя не подумаешь о повышении квалификации — и до свидания. Не заработаешь достаточно денег в молодые годы, в старости нечем будет платить за медицинские и другие социальные услуги. На помощь никто не придет. Возможно, когда-то так будет и у нас, поэтому нужно уже сегодня овладевать искусством конкурентирования на рынке труда.

Наша средняя школа дает детям обилие знаний — мы побеждаем на многих международных конкурсах. Это здорово! Наша высшая школа тоже дает много знаний — это замечательно. Но и школа, и вуз не учат молодежь искусству реальной жизни. А ведь еще древние говорили: «Многознание уму не научает».

В связи с этим глубоко убежден, что наш российский студент не должен посвящать себя только овладению профессиональными знаниями, хотя это — самое главное. Нужно еще и учиться жить в новых условиях, овладевать законами, принципами и правилами конкурентной деятельности.

Под *конкурентоспособностью выпускника вуза* мы понимаем способность студента в условиях возрастающей конкуренции на рынке труда иметь к моменту завершения своего обучения в вузе гарантированную работу по своей специальности в престижной фирме и перспективы успешного продвижения вверх по служебной лестнице.

На основе специальных исследований нами разработана модель формирования личной конкурентоспособности, предполагающая определенную стратегию и тактику поведения студента вуза в период его обучения (рис. 4).

К одиннадцати стратегическим факторам формирования конкурентоспособности студента мы относим следующие позиции:

1. Глубокая фундаментальная подготовка по направлению обучения.
2. Постоянное стремление к успеху во всех делах и во всех ситуациях.



Рис. 4. Модель самообеспечения конкурентоспособности российских студентов

3. Развитие в период учебы навыков организаторской деятельности.

4. Развитие предпринимательских способностей.

5. Освоение с первого дня обучения в вузе будущей профессиональной деятельности.

6. Формирование и развитие долговременных деловых связей.

7. Наличие и контроль реализации плана своей жизни и деловой карьеры.

8. Повышение личной работоспособности и укрепление здоровья.

9. Обеспечение семейного благополучия.

10. Постоянная забота о повышении собственной репутации в обществе.

11. Умение ориентироваться на жизненное везение и удачу, создание и использование ситуаций для такого везения.

Например, без удачи и везения в жизни, на наш взгляд, не обойтись. Но все-таки какова цена этого фактора? Говорят, что везет тому, кто сам «везет». Уверен, что если все стратегические факторы предлагаемой модели будут как следу-

ет работать, то необходимость в везении сведется к минимуму, а жизненный успех и конкурентоспособность будут зависеть от самого делового человека.

В модели — шесть факторов тактики повседневного поведения студента в период его обучения:

1. Интенсивное освоение первокурсником технологий обучения в вузе.

2. Личная организованность: умение жить и работать по системе.

3. Использование системы планирования своих дел на год, месяцы, недели и на каждый день, знание техники такого планирования.

4. Стремление и умение быть интересным для окружения — начальства, деловых партнеров, подчиненных и т. п.

5. Стремление и умение быть привлекательным, приятным в общении.

6. Постоянный самоконтроль результатов и процессов личной деятельности.

Наша модель — действующая. По каждому фактору проведены специальные исследования

совместно со студентами Института экономики и менеджмента Пензенского государственного университета архитектуры и строительства (ИЭМ ПГУАС). На их основе студентам предложены соответствующие технологии, издано учебное пособие [8].

Повышение роли родителей

Значимую роль в конкурентоориентировании своих студентов мы отводим их родителям. Но прежде мы должны позаботиться о конкурентоориентировании самих родителей. В последние годы сложилась определенная система такой работы (рис. 5). Это работа с родителями на специальных собраниях, так называемые Родительские дни в вузе, привлечение родителей к участию в торжественных мероприятиях, в работе родительского совета, встречи родителей с ректором университета и директором института, заведующими выпускающими кафедрами, учеба родительского актива.

Первое собрание родителей мы проводим в июле совместно с их детьми, только что поступившими в институт.

Второе родительское собрание мы проводим в сентябре после первой недели учебы, когда у студентов и их родителей появятся первые впечатления и вопросы. На этом собрании мы говорим с родителями о конкурентоспособности человека на рынке труда, проблемах студентов (без освоения реальной практической деятельности это потенциальные безработные), о том, как этим проблемам противостоять, какие технологии институт предлагает, что зависит от родителей и чем они реально могут помочь своим детям.

И наконец, третье собрание с родителями мы проводим по итогам первой, как правило, самой тяжелой для студентов, экзаменационной сессии.

Конкурентоориентированные с помощью вуза родители в состоянии активно помогать вузу в конкурентоориентировании своих детей-студентов. Наглядно возможности такого влияния показаны на рис. 6.

Взаимодействие вуза с бизнесом

Разработка системы взаимодействия вуза и предприятий невозможна без учета и анализа их взаимных интересов (табл. 3).

На примере кафедры менеджмента ИЭМ можно увидеть сферы деятельности, которые кафедра предлагает потенциальным работодателям в рамках договора о творческом сотрудничестве.

Учет интересов выпускающей кафедры и предприятия позволил разработать программу взаимодействия выпускающей кафедры с работодателями (табл. 4).

Кафедры заключают специальный договор о творческом сотрудничестве с предприятиями-работодателями (например, открытие представительств или филиалов выпускающих кафедр).

В этих договорах предусматриваются следующие мероприятия:

1. Обучение персонала организаций современным достижениями менеджмента.
2. Обучение руководящего звена организаций: аспирантура, подготовка и защита кандидатских диссертаций, система ФДПО и экстерната, тренинги «Персональный менеджмент», «Управление персоналом» и др.

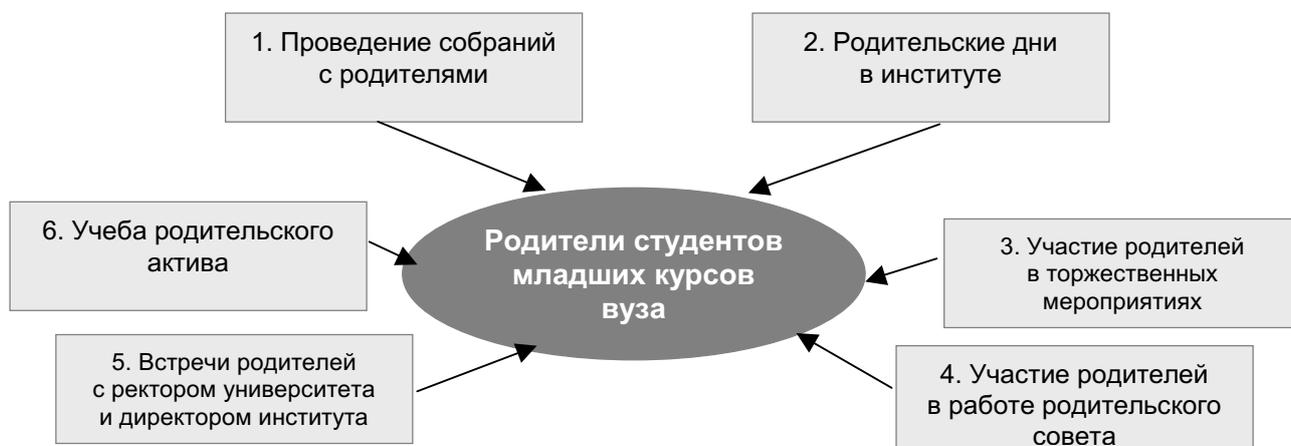


Рис. 5. Система конкурентоориентирования родителей студентов младших курсов



Рис. 6. Способы влияния конкурентоориентированных родителей на конкурентоориентирование детей-студентов

Таблица 3

Система взаимодействия выпускающей кафедры с предприятиями-работодателями

Интересы предприятия	Интересы кафедры
<ul style="list-style-type: none"> • Получение квалифицированных кадров для постоянной работы • Приглашение студентов на временную работу для участия в их практической подготовке • Заказы на исследования и разработки студентов • Заказы на научные разработки и консультации преподавателей • Заказы на переподготовку персонала • Усиление влияния работодателей на качество подготовки специалистов 	<ul style="list-style-type: none"> • Содействие трудоустройству выпускников • Получение заказов на реальное курсовое и дипломное проектирование • Постоянный мониторинг работодателей по вопросам качества подготовки специалистов • Обеспечение студентов базами практики • Обеспечение стажировок (повышение квалификации) преподавателей кафедры • Получение заказов на исследования и разработки • Получение заказов на переобучение специалистов предприятий

3. Участие персонала организаций во всероссийских научно-практических конференциях.

4. Проведение исследований по заказу организаций.

5. Разработка научных тем в рамках реального курсового и дипломного проектирования студентов.

6. Направление студентов для прохождения экономической (3-й курс), управленческой (4-й курс) и преддипломной (5-й курс) производственных практик на предприятиях.

7. Стажировки преподавателей кафедры на предприятиях.

8. Подбор перспективных кадров из числа лучших студентов (предоставление банка данных резюме выпускников предприятиям).

Усилиями преподавателей и аспирантов в институте создана база данных потенциальных работодателей, в которую вошли более 60 предприятий разных сфер деятельности, представляющих деловые круги г. Пензы и Пензенской области, разработан пакет документов для обеспечения взаимодействия кафедры менеджмента ИЭМ с потенциальными работодателями и деловыми кругами.

Механизм реализации проекта заключается в следующем:

1. Подбирается и назначается представитель кафедры на предприятии, будущий руководитель представительства.

2. Тщательно отрабатываются задачи такого преподавателя — представителя выпускающей

Программа сотрудничества выпускающей кафедры с работодателями

Выпускающая кафедра	Предприятие-работодатель
<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечение постоянных контактов с организацией через специального преподавателя кафедры • Подбор перспективных кадров из числа лучших студентов и выпускников (предоставление банка данных резюме выпускников) • Направление студентов на производственные практики • Исследовательские проекты кафедры (реальные курсовые и дипломные проекты) • Направление преподавателей кафедры на стажировки в организации • Научный мониторинг работодателей и выпускников вуза по вопросам качества практической подготовки студентов • Проведение исследований по заказу организаций, заключение хоздоговоров • Предоставление услуг по обучению персонала организаций (тренинги, семинары) • Предоставление услуг по обучению руководящего звена организаций (аспирантура, подготовка и защита кандидатских диссертаций, система ФДПО и экстерната) • Содействие (предоставление возможности) участию персонала организаций во всероссийских научно-практических конференциях • Оказание содействия в обучении детей работодателей и детей их коллег 	<ul style="list-style-type: none"> • Обеспечение постоянных контактов с выпускающей кафедрой через уполномоченных представителей • Содействие трудоустройству студентов и выпускников вуза • Ознакомительная стажировка — практика первокурсников • Содействие организации экономической и управленческой практики • Содействие преддипломной практике • Содействие реальному курсовому проектированию • Содействие реальному дипломному проектированию • Прием преподавателей кафедры на стажировки • Участие в проведении мониторинга качества подготовки специалистов • Развитие персонала организаций • Обучение и повышение квалификации персонала организации, экстернат, курсы, подготовка и защита диссертаций и пр. • Исследовательские проекты организации • Доклады на конференциях, подготовка статей

кафедры и задачи представителя предприятия на выпускающей кафедре.

3. Преподаватель направляет своих студентов и дипломников в закрепленные предприятия.

4. Кафедра приглашает работодателей принять участие в ежегодных мониторингах качества подготовки специалистов — менеджеров Института экономики и менеджмента ПГУАС на основе специально разработанной анкеты.

Анкета для работодателя затрагивает следующие проблемы:

— трудоустройство студентов в период обучения в вузе (работают ли студенты института в каких-либо организациях, если да, то на какой основе);

— отношение работодателей к проблеме трудоустройства студентов (студенты каких вузов г. Пензы работали или работают на сегодняшний день в организации, учитываются ли специфика вуза при приеме на работу);

— сотрудничество со студентами по следующим направлениям: прохождение производствен-

ных практик; заказы на выполнение курсовых проектов; заказы на выполнение дипломных проектов; трудоустройство;

— впечатления от студентов института в организациях (положительные и отрицательные моменты в работе студентов);

— перспективы дальнейшего сотрудничества с выпускающей кафедрой.

В блоке «Трудоустройство выпускников» уделяется внимание следующим направлениям:

— трудоустроены ли выпускники института в организациях, если да, как долго и какие должности занимают;

— знакомы ли организации с вузовской программой подготовки студентов-менеджеров, если да, то какие замечания и предложения по ее совершенствованию имеются;

— как часто обучается персонал организаций и в какой форме проводится обучение: лекции, тренинги, семинары, деловые игры, мозговой штурм и т. п.;

— каковы критерии подбора персонала в

организациях, каковы предложения организаций по улучшению качества подготовки студентов института, по подготовке дипломных проектов, по прохождению производственных практик, каковы перспективы сотрудничества организаций с кафедрой менеджмента.

Особый интерес для нас имеет обратная связь с бывшими выпускниками вуза — ответы на следующие вопросы: как бывшие студенты относятся к процессу обучения в институте, насколько были востребованы знания, полученные во время учебы; нравилась ли им учеба в институте, как давалась им учеба; насколько эффективно было обучение, грамотно ли были построены отношения преподавателей со студентами; достаточно ли квалифицированных специалистов выпускает институт экономики и менеджмента.

Конечной целью ежегодного мониторинга, выполняющего роль обратной связи работодателей с выпускающей кафедрой, является повышение эффективности программ обучения в вузе, их корректировка и совершенствование. Мониторинг позволяет значительно быстрее налаживать контакт с потребителями нашей вузовской продукции, лучше решать проблему трудоустройства выпускников, в том числе в процессе их учебы в учебном заведении.

Эффективность разработанной системы взаимодействия выпускающей кафедры с предприятиями мы оцениваем по доле выпускников, трудоустраиваемых в течение первого года после завершения учебы.

Таким образом, выпускающая кафедра вуза через систему содействия экономической самостоятельности, конкурентоспособности и трудоустройству студентов добивается того, чтобы студенты еще в период учебы освоили реальную деятельность на конкретных должностях и на конкретных предприятиях, получили определенный практический опыт, а после окончания вуза — гарантии трудоустройства.

Методическую базу системы конкурентоориентирования студентов, содействия их экономической самостоятельности и трудоустройству обеспечивает ряд подготовленных и изданных пособий. Прежде всего, это учебно-методический комплекс ректора вуза, во взаимосвязи раскрывающий систему внутривузовского менеджмента [4, 6, 11, 12].

Учебники этого комплекса рассматривают вопросы конкурентоориентирования студентов применительно к соответствующему уровню управления: ректорат, деканат, заведующий кафедрой, преподаватель и студент.

1. Еженедельник студента. Пенза : ПГУАС, 2008.
2. Менеджмент в домашнем хозяйстве : учеб. пособие / колл. авторов под ред. С. Д. Резника. М. : ИНФРА-М, 2009.
3. Персональный менеджмент : учебник и практикум / колл. авторов под ред. С. Д. Резника. М. : ИНФРА-М, 2009.
4. Резник С. Д., Вдовина О. А. Преподаватель вуза: технологии и организация деятельности : практ. пособие для преподавателей. М. : ИНФРА-М, 2009.
5. Резник С. Д. Организационное поведение : учебник и практикум. М. : ИНФРА-М, 2009.
6. Резник С. Д. Управление кафедрой : учебник. М. : ИНФРА-М, 2009.
7. Резник С. Д., Игошина И. А. Студент вуза: технологии и организация обучения : учеб. пособие. М. : ИНФРА-М, 2009.
8. Резник С. Д., Игошина И. А., Резник В. С. Управление личной карьерой. М. : ЛОГОС, 2005.
9. Резник С. Д., Макарова С. Н. Гендерный менеджмент: женщины в управлении. М. : Финансы и статистика, 2009.
10. Резник С. Д., Соколова А. А. Основы личной конкурентоспособности. М. : ИНФРА-М, 2009.
11. Управление высшим учебным заведением : учебник / под ред. С. Д. Резника и В. М. Филиппова. М. : ИНФРА-М, 2009.
12. Управление факультетом : учебник / под ред. С. Д. Резника. М. : ИНФРА-М, 2009.

