УДК 331.5.07

Э. Ф. Кочеваткина
Балаковский инженерно-технологический институт – филиал «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ», Балаково, e-mail: elina2930k@mail.ru

Е. Н. Волчкова
Балаковский инженерно-технологический институт – филиал «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ», Балаково e-mail: lena-volchrova@yandex.ru

А. В. Карпова
Балаковский инженерно-технологический институт – филиал «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ», Балаково e-mail: allavikk.61@mail.ru

СТУДЕНЧЕСКОЕ КАДРОВОЕ АГЕНТСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА К ВЫСШЕМУ ОБРАЗОВАНИЮ

Ключевые слова: студенческое кадровое агентство, профессиональное развитие, рынок труда, адаптация, информационное сопровождение, стратегия устойчивого развития.

В настоящей статье исследуется возможность развития инфраструктуры рынка труда посредством внедрения специфического посредника, задачей которого является развитие у студентов и недавних выпускников учебных учреждений, реализующих образовательные программы профессионального обучения, навыков эффективного поведения на рынке труда. Актуальность организации студенческого кадрового агентства обусловлена тем, что студенты и недавние выпускники учебных заведений зачастую оказываются неконкурентоспособными на рынке труда в связи с отсутствием практического опыта профессиональной деятельности и навыков поиска работы и трудоустройства. В этой ситуации студенческое кадровое агентство выступает инструментом компетентностного подхода к формированию практико-ориентированных компетенций соискателей за счет активного взаимодействия с работодателями, адаптации к условиям рынка труда, выполнения производственных задач и погружения в реальную профессиональную среду. В отличие от большинства кадровых агентств, которые специализируются либо на подборе персонала для работодателей, либо на трудоустройстве соискателей, студенческому кадровому агентству необходимо осуществлять комплекс услуг и по рекрутингу, и по подбору персонала, и по предоставлению рабочих мест в рамках самого агентства, а также осуществление профессионального сопровождения проектов студентов, решивших заняться предпринимательской деятельностью.

E. F. Kochevatkina
Balakovo Institute of Engineering and Technology of the National Research Nuclear University MEPhI (Moscow Engineering Physics Institute), Balakovo, e-mail: elina2930k@mail.ru

E. N. Volchkova
Balakovo Institute of Engineering and Technology of the National Research Nuclear University MEPhI (Moscow Engineering Physics Institute), Balakovo, e-mail: lena-volchkova@yandex.ru

A. V. Karpova
Balakovo Institute of Engineering and Technology of the National Research Nuclear University MEPhI (Moscow Engineering Physics Institute), Balakovo, e-mail: allavikk.61@mail.ru

STUDENT RECRUITMENT AGENCY AS A TOOL FOR COMPETENCE APPROACH TO HIGHER EDUCATION

Keywords: student recruitment agency, professional development, labor market, adaptation, informational support, sustainable development strategy.

This article explores the possibility of developing a labor market infrastructure by introducing a specific intermediary, the task of which is the development of students and recent graduates of educational institutions realize educational programs professional training, skills, effective behavior in the labor market. The relevance of the organization of student recruitment agency due to the fact that students and recent graduates of educational institutions are often uncompetitive in the labor market due to the lack of practical experience in professional activities and skills in job search and employment. In this situation student recruitment agency acts as a tool of competence-based approach to the formation of practice-oriented competencies job seekers through active interaction with employers, adaptation to the conditions of the labor market, performance of production tasks and immersion in a real professional environment. Unlike most of the recruitment agencies that specialize either in the selection of personnel for employers or the employment of job seekers, student recruitment agency is necessary to carry out a range of services and recruitment, and recruitment, and to provide jobs as part of the agency, as well as implementation of professional support of projects of students who decide to do business.

Введение

Современный этап социально-экономического развития характеризуется сменой требований работодателей, выступающих со стороны спроса на рынке труда, к профессионально-квалификационным характеристикам работникам. Это обусловило внедрение компетентностного подхода в образовательный процесс, «реализующего деятельностный характер образования, при котором учебный процесс ориентируется на практические результаты» [1]. Это в свою очередь требует применения новых инструментов в части формирования практико-ориентированных компетенций за счет выполнения реальных профессиональных задач. Одним из таких инструментов выступает студенческое кадровое агентство, поскольку выпускники учебных заведений, осуществляющих деятельность в сфере профессионального образования, в силу своих профессионально-квалификационных характеристик является одной из наиболее незащищенных категорий на рынке труда, которая требует специфических инструментов со стороны учебных заведений и государства, в лице институциональных участников рынка труда и иных уполномоченных органов.

Цель исследования

Цель исследования заключается в изучении возможностей развития инфраструктуры рынка труда посредством внедрения специфического посредника, задачей которого является развитие у студентов и недавних выпускников учебных учреждений, реализующих образовательные программы профессионального обучения, навыков эффективного поведения на рынке труда.

Материал и методы исследования

На результаты деятельности кадровых агентств прямым образом влияет уровень безработицы в стране. По данным Росстата, в январе 2019 года официальная безработица зарегистрирована на уровне 4,9 %, несмотря на относительно низкий удельный вес, в абсолютном выражении численность безработных в России составляет 3677 тыс. чел., из них молодежь до 25 лет – 20,1 %, лиц, не имеющих опыта трудовой деятельности – 23,4 %, среди них также и лица, закончившие учебные заведения, но не нашедшие работу [2].

На данный момент на рынке труда в России сложилась довольно сложная ситуация: при достаточно низком уровне безработицы наблюдается нехватка квалифицированных специалистов, поэтому компании для того, чтобы выжить в условиях конкурентной борьбы за работников, вынуждены изыскивать различные методы по привлечению работников требуемой квалификации. Наиболее эффективным способом является использование услуг кадровых агентств.

По данным на начало 2019 года число зарегистрированных кадровых агентств в России достигло 1500 единиц. Основное число зарегистрированных агентств находится в крупных городах, тем не менее, постепенно увеличивается количество кадровых агентств на всей территории России, что связанно с развитием технологий по подбору персонала. Об этом свидетельствует динамика оборота рынка по подбору постоянного персонала (рис. 1) [3].

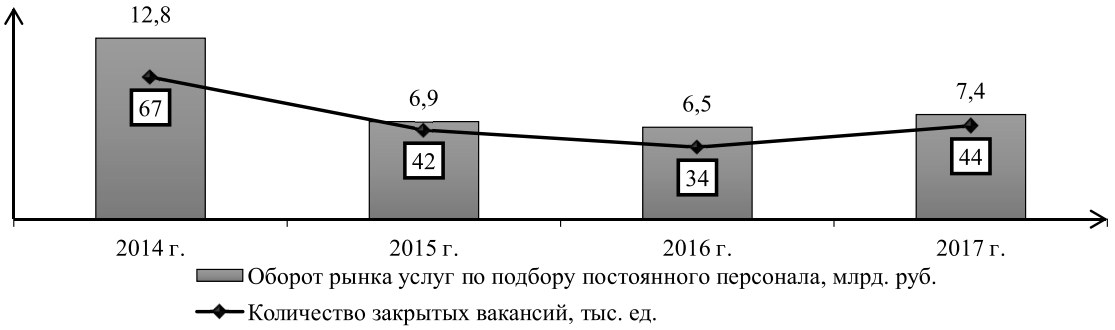

Рис. 1. Динамика показателей оборота рынка по подбору постоянного персонала

Как следует из динамики исследуемых показателей, отечественный рынок по подбору постоянного персонала в 2017 году впервые с 2014 году, когда в последующие годы рынок сократился практически вдвое, демонстрировал рост. В 2017 году кадровые агентства закрыли порядка 44 тыс. вакансий на общую сумму 7,4 млрд рублей, увеличив показатели по сравнению с предыдущим годом на 10 тыс. закрытых вакансий (29,41 %) и 0,9 млрд руб. (13,85 %). Положительная динамика показателей, характеризующих результаты деятельности кадровых агентств, говорит о том, что данный вид услуг востребован, как соискателями, так и работодателями.

Но традиционные кадровые агентства в основном ориентированы на соискателей с достаточным опытом работы и высокими профессионально-квалификационными характеристиками, поскольку ориентированы на конечный финансовый результат. В отличие от них студенческое кадровое агентство имеет целью развитие у студентов и недавних выпускников навыков эффективного поведения на рынке труда.

Целевой группой студенческого кадрового агентства являются молодые люди в возрасте от 19 до 24 лет, обучающиеся или закончившие профессиональные образовательные учреждения в течение последних двух лет: колледжи, техникумы, высшие учебные заведения.

Результаты исследования и их обсуждение

Содержание профессионального образования в Российской Федерации определяется государством в директивном порядке (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ), при этом не учитываются интересы конкретных предприятий-работодателей и практически отсутствуют прямые связи между высшей школой и сферой производства, что ведет к образованию разрыва между качеством подготовки специалистов в вузах и профессиональными качествами работников, необходимыми предприятию для эффективного функционирования [4].

В то же время государство также директивно (Федеральные государственные образовательные стандарты) устанавливает совокупность обязательных требований к образованию определенного уровня или к профессии, специальности и направлению подготовки, в которой четко прописывается ряд компетенций (универсальных/общих и профессиональных), которыми должны обладать выпускники учебных заведений, реализующих образовательных программы профессионального обучения.

Целью профессионального образования, основанного на компетентностном подходе, является повышение конкурентоспособности выпускников на рынке труда и активное взаимодействие с потенциальными работодателями. Выпускник должен свободно владеть своей профессией, быть готовым к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности [5]. В соответствии с данным подходом образовательный процесс должен быть организован таким образом, чтобы в процессе обучения студенты не только овладевали теоретическими знаниями, но и приобретали практические навыки профессиональной деятельности.

Основная проблема, с которой сталкиваются на рынке труда студенты и выпускники учебных заведений, осуществляющих образовательный процесс по программам профессионального обучения, заключается в том, что они зачастую оказываются неконкурентоспособными в связи с отсутствием практического опыта работы и навыков поиска работы и трудоустройства.

Решение данных проблем обеспечит осуществление деятельности студенческими кадровыми агентствами, целевой установкой которых выступает адаптации к условиям рынка труда и овладению приемами и методами поиска работы и трудоустройства студентов и выпускников вузов и ссузов.

Целесообразно создание студенческого кадрового агентства на базе ведущего вуза муниципального образования, а штат студенческого кадрового агентства – из числа студентов, ведущих активную научно-исследовательскую и общественную деятельность.

В отличие от большинства профессиональных кадровых агентств, которые работают либо в качестве агентства

по подбору персонала, либо агентства по трудоустройству (рекрутинговые компании), студенческие агентства нацелены на осуществление комплекса услуг и по рекрутингу, и по подбору персонала, и по предоставлению рабочих мест в рамках самого агентства, а также на административное сопровождение проектов студентов, решивших заняться предпринимательской деятельностью.

Достижение данной цели обеспечит решение следующих задач:

– формирование и постоянное обновление информационной базы как о самих студентах и выпускниках, так и о наличии свободных вакансий;

– поиск вакансий для студентов и выпускников вузов и ссузов;

– консультационное, методическое и юридическое сопровождение бизнес-проектов студентов, решивших заняться предпринимательской деятельностью;

– периодическое информирование студентов и выпускников о возможностях вторичной занятости и трудоустройства;

– создание новых рабочих мест в структуре студенческого кадрового агентства;

– обучение студентов методике эффективного поиска вакансии и навыкам делового общения в процессе трудоустройства, предоставление консультационных услуг по адаптации на рабочем месте;

– оказание информационных и юридических услуг по вопросам, связанным с оформлением трудовых отношений с работодателями, и трудовыми спорами, связанными с различными профессиональными ситуациями;

– информирование заинтересованных лиц о проводимых в городе ярмарках вакансий и организация участия студентов и выпускников в них;

– организация совместных мероприятий с центрами занятости населения, посвященных профессиональной адаптации молодых людей на рынке труда.

Модель организации взаимодействия студенческого кадрового агентства с субъектами рынка труда представлена на рис. 2.

Как видим, в процессе осуществления профессиональной деятельности студенческое кадровое агентство взаимодействует как с основными участниками рынка труда: студентами – потенциальными работниками и потенциальными работодателями, так и с институциональными участниками рынка труда, целью деятельности которых является нормативное регулирование трудовых отношений между наемными работниками и работодателями. Взаимодействие студенческого кадрового агентства с участниками рынка труда может происходить посредством, как традиционных методов работы кадровых агентств, так и с помощью информационного присутствия в сети Интернет.

Типовая структура студенческого кадрового агентства представлена на рис. 3.

К функциям Отдела по подбору персонала относится осуществление услуг по поиску и подбору персонала по заказам работодателей, т. е. физических и юридических лиц, а также индивидуальных предпринимателей.

Отдел по трудоустройству нацелен на оказание услуг по поиску вакансий по заказам соискателей, т. е. студентов и выпускников последних двух выпусков вузов и ссузов.

Отдел информационного обеспечения должен заниматься формированием баз данных, их пополнением и систематизацией, предоставлением полной информации о наличии вакансий, профессиональных характеристиках соискателей, а также размещать всю необходимую информацию на сайте студенческого агентства и в его официальных аккаунтах в социальных сетях.

Целью создания в структуре студенческого кадрового агентства Отдела юридического сопровождения является оказание услуг по правовому консультированию соискателей в сфере трудового законодательства, составлять и сопровождать заключение договоров между студенческим кадровым агентством и заказчиками (соискателями и работодателями).

Лингвистический центр в структуре студенческого кадрового агентства создается для оказания следующих услуг: курсы делового иностранного языка; специализированные курсы; групповые и индивидуальные занятия по изучению иностранных языков; подготовка к международным экзаменам; перевод текстов любой сложности и прочие услуги.

Рис. 2. Модель организации взаимодействия студенческого кадрового агентства с субъектами рынка труда

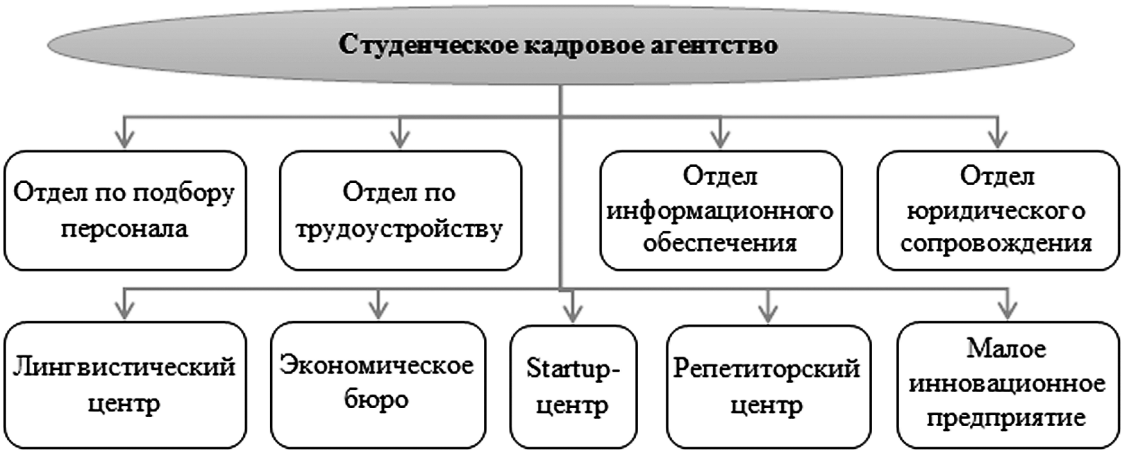

Рис. 3. Типовая структура студенческого кадрового агентства

В состав услуг, с целью оказания которых создается Экономическое бюро, входят: проведение маркетинговых исследований и мониторинг конъюнктуры рынка труда; оценка уровня конкуренции на рынке труда; обоснование цен на услуги агентства; организация финансов-экономической деятельности.

Целью создания Startup-центра является помощь в трансформации бизнес-идеи в бизнес-проект, доработки уже имеющихся бизнес-проектов студентов (или иных клиентов), а также помощи в поиске источников финансирования бизнес-проектов (инвестиции, кредитование краудфандинг), в том числе при помощи создания специализированного интернет-сайта для анонсирования проектов. Кроме того, в рамках Startup-центра предполагается организация бизнес-площадки, формат которой предполагает приглашение потенциальных инвесторов, представителей бизнес-сообщества

для поиска возможностей реализации жизнеспособных проектов студентов и выпускников.

Создание Репетиторского центра в структуре студенческого кадрового агентства обусловлено ростом спроса на индивидуальное обучение по программам различного уровня образования (общего и профессионального), направленности и областей знаний.

Малое инновационное предприятие представляет собой экономический субъект, разрабатывающий и сопровождающий внедрение в производство наукоемкие технологии и продукцию, выступающий в качестве связующего звена между наукой и производством. Малое инновационное предприятие, организованное в структуре студенческого кадрового агентства, обеспечит важнейшую составляющую модернизации экономики муниципального образования, реализуя функцию внедрения студенческих инновационных разработок на предприятиях локальной территории, формировании интеллектуальной элиты, вовлекая обучающуюся молодежь в коммерциализацию результатов научной деятельности.

Ключевыми факторами успеха студенческого кадрового агентства должны стать:

– качественный рекрутинг, который будет основан на отсутствии дифференциации к размерам потенциальных работодателей. Иными словами, студенческое кадровое агентство будет заниматься поиском сотрудников для организаций, начиная от мелких индивидуальных фирм, заканчивая крупными предприятиями и холдингами;

– глубокая специализация в вопросах трудоустройства, которая проявляется в особом внимании к подбору как места трудоустройства для соискателя, с учетом его профессиональной специализации и уровня подготовки, так и при подборе сотрудника для потенциальных работодателей;

– хедхантинг, представляющий собой поиск и выявление талантливых студентов, которые станут ключевыми специалистами на предприятиях, а также их бизнес-идей, которые смогут придать новый импульс развитию компании-заказчика.

Заключение

Использование студенческого кадрового агентства в качестве инструмента компетентностного подхода в обучении студентов обеспечивает формирование профессионально-квалификационных характеристик потенциального сотрудника, обладающего практическими навыками работы, конкурентоспособностью на рынке труда и полностью отвечающего представлениям работодателя об эффективном работнике.

Библиографический список

1. Гукемухов Е.Ю. Роль компетентностного подхода в повышении качества образования [Электронный ресурс]. URL: http://yspu.org/images/b/bf/Гукемухов_Е.Ю..pdf (дата обращения: 06.03.2019).

2. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/ (дата обращения: 03.03.2019).

3. Как кризис изменил рынок подбора персонала [Электронный ресурс]. URL: https://www.e-xecutive.ru/career/hr-indicators/1987234-kak-krizis-izmenil-rynok-podbora-personala?scrolltop=2519 (дата обращения: 06.03.2019).

4. Картушина Е.Н. Возможности применения компетентностного подхода в обучении студентов // Социально-экономические явления и процессы. 2014. №1. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/vozmozhnosti-primeneniya-kompetentnostnogo-podhoda-v-obuchenii-studentov (дата обращения: 03.03.2019).

5. Скоблякова И.В., Пинаева Н.Н. Молодежные кадровые агентства как инфраструктура регионального рынка труда // Менеджмент современных технологий в интегрированных структурах: материалы XIV Международной научно-практической конференции. 2018. С. 318–322.