

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(НИУ «БелГУ»)

ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ

КАФЕДРА СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ ОТБОРА И ОБУЧЕНИЯ В
РАМКАХ ПРОЕКТА ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО
ПАРТНЕРСТВА НИУ "БЕЛГУ" И ГК ЭФКО «КАРЬЕРНЫЙ ПРОРЫВ»**

Выпускная квалификационная работа
обучающегося по направлению подготовки
38.03.04 Государственное и муниципальное управление
очной формы обучения, группы 05001401
Думанской Валерии Александровны

Научный руководитель
доктор социологических наук,
проф. Захаров В.М.

БЕЛГОРОД 2018

СОДЕРЖАНИЕ

| | стр. |
|--|------|
| ВВЕДЕНИЕ | 3 |
| РАЗДЕЛ I. ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ | 8 |
| РАЗДЕЛ II. ПРАКТИКА ОРГАНИЗАЦИИ МЕХАНИЗМОВ ОТБОРА И ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ НИУ «БЕЛГУ» В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ ГК «ЭФКО» | 22 |
| РАЗДЕЛ III. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЕКТА НИУ «БЕЛГУ» И ГК «ЭФКО» «КАРЬЕРНЫЙ ПРОРЫВ» | 36 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ | 52 |
| СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ | 55 |
| ПРИЛОЖЕНИЯ | |

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Значимость темы выпускной квалификационной работы обусловлено потребностью теоретического и практического осмысления новых подходов к профессиональной подготовке молодых специалистов, совершенствования организации процесса трудоустройства в условиях постоянных преобразований в России.

В настоящее время, когда экономика становится более интегрированной в мировое сообщество, становится очевидным, что необходим новый, более совершенный механизм взаимодействия института образования и формирующегося рынка труда. В имеющихся условиях появилась такая эффективная структура, как государственно-частное партнерство (ГЧП). Так, отрасль, находившаяся под ответственностью только государства, поэтапно становится объектом совместного управления государственного и частного секторов.

Взаимодействие государственных и частных структур является одним из важнейших факторов развития нашего общества, фактором выхода на новый уровень интеллектуальных и рабочих отношений. Интерес к ГЧП объясняется тем, что взаимодействие государства и частного сектора позволяет эффективно решать экономические и социальные проблемы, в частности – проблему трудоустройства выпускников ВУЗов. Выгода таких взаимоотношений для университетов заключается в контрольно-целевых показателях по трудоустройству выпускников. На престиж ВУЗа имеет большое влияние то, что студенты востребованы и высокооплачиваемы сразу после окончания университета. Для частных предприятий выгода состоит в том, что компании формируют кадровый резерв из числа успешных выпускников. Также компания имеет возможность оценить знания, умения и навыки потенциальных сотрудников благодаря технологиям отбора и обучения. Сотрудничество государства и предпринимательских структур на

современном этапе общества – это актуальная тенденция, имеющая многообещающие перспективы развития.

Степень разработанности проблемы. Основы теоретических и практических знаний взаимодействия государства и частных структур отображены в работах таких зарубежных экономистов: Р. Дж. Дэниэлс, Э.Р. Йескомб, А. Рэнда¹ и др. Также зарубежный опыт ГЧП рассматривали такие отечественные научные деятели: М.С. Айрапетян, З.А. Иванова, В.А. Кабашкин, С. Рожкова² и другие.

ГЧП в российской практике описывали такие отечественные научные деятели: О.А. Андрюшкевич, В.Г. Варнавский, В.Н. Елкина, С.Д. Еникеева³ и другие.

В сферах науки и образования ГЧП было раскрыто в работах И.Н. Молчанова⁴, некоторые вопросы взаимодействия образовательных услуг и трудового рынка были исследованы в работах Л.Г. Миляевой, С.Ю. Рощина, В.В. Чекмарева⁵.

¹ Daniels R. J. Private Provision of Public infrastructure: an organizational analysis of the next privatization frontier. Toronto, 1996; Йескомб Э. Р. Государственно-частное партнерство. Основные принципы финансирования. М., 2015; Renda A. and Schrefler, L. Public-Private Partnerships. Models and Trends in the European Union. Brussels. 2016.

² Айрапетян М. С. Зарубежный опыт использования государственно-частного партнерства. М., 2015; Иванова З. А. Зарубежный опыт развития государственно-частного партнерства. М., 2015; Кабашкин В. А. Государственно-частное партнерство: международный опыт и российские перспективы. М., 2013; Рожкова С. Анализ мирового опыта использования государственно-частного партнерства в различных отраслях экономики. М., 2018.

³ Андрюшкевич О. А. Особенности становления в России государственно-частного партнерства. М., 2013; Варнавский В. Г. Государственно-частное партнерство. М., 2013; Елкина В. Н. Концептуальные направления развития системы государственно-частного партнерства в России на региональном уровне. М., 2013; Еникеева С. Д. Становление государственно-частного партнерства в России: содержание и формы. М., 2014.

⁴ Молчанов И. Н. Государственно-частное партнерство и его роль в реализации государственной политики в сфере высшего профессионального образования. М., 2013; Трансформация института государственно-частного партнерства: сфера образования. М., 2014; Государство, политика, социум: вызов и стратегические приоритеты развития. М., 2014; Современные проблемы государственно-частного партнерства в сфере высшего профессионального образования. М., 2015.

⁵ Миляева Л. Г. Маркетинговые исследования на рынке образовательных услуг провинциальных городов (на примере учреждений высшего профессионального образования). М., 2015; Рощин С. Ю. Дополнительное профессиональное обучение на российских предприятиях. М., 2015; Чекмарева Е. А. Повышение уровня реализации трудового потенциала. Роль заработной платы. М., 2012.

Многие зарубежные и отечественные исследователи, социологи, экономисты и политологи занимались изучением специфики механизма трудоустройства выпускников в системе высшего образования, удовлетворения потребностей рынка труда в выпускниках определенных специальностей, а также уровнем удовлетворенности и адаптации молодых специалистов. Специфику проблемы формирования рынка труда выпускников системы высшего образования рассматривались в трудах И.Ю. Бочарова, Н.М. Воловская, Б.М. Генкин, Р.П. Колосова, А.И. Рофе⁶ и другие. Проблемам адаптации молодых специалистов в организации посвящены работы Н.А. Володиной, Е.А.Климова, И.Н.Семенова,⁷ и др.

В качестве **проблемы исследования** выступает противоречие между созданием благоприятных условий для трудоустройства выпускников ВУЗов с помощью взаимодействия государственных и частных структур, и недостаточной разработанностью практических рекомендаций по совершенствованию механизма привлечения выпускников в кадровый резерв частных предприятий.

Объектом выпускного квалификационного исследования является государственно-частное партнерство в сфере трудоустройства выпускников ВУЗа.

В качестве **предмета исследования** выступают технологии отбора и обучения студентов в рамках проекта «Карьерный прорыв», как постоянно действующего механизма привлечения выпускников в кадровый резерв ГК «ЭФКО».

⁶ Бочарова И. Ю. Снижение длительной безработицы и программы профилирования. М., 2013; Воловская Н. М. Экономика и социология труда. Новосибирск, 2014; Генкин Б. М. Экономика и социология труда. М., 2014; Колосова Р. П. Российский рынок труда: возможности и ограничения в контексте социоэкономического подхода. М., 2103; Рофе А. И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. М., 2016.

⁷ Володина Н. А. Адаптация персонала. Российский опыт построения комплексной системы. М., 2016; Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-на-Дону, 2013; Семенов И. Н. Проблемы рефлексивной психологии решения творческих задач (монография). М., 2014.

Цель проекта – разработать предложения по совершенствованию процедур отбора и обучения выпускников НИУ «БелГУ» в рамках проекта "Карьерный прорыв" ГК «ЭФКО».

Для достижения данной цели ставится ряд конкретных **задач**:

1. Изучить специфику государственно-частного партнерства в сфере профессиональной адаптации;
2. Проанализировать организацию механизмов отбора и обучения студентов в кадровый резерв ГК «ЭФКО» и проанализировать последующую адаптацию сотрудников ГК «ЭФКО»;
3. Предложить направления совершенствования технологии отбора и обучения студентов НИУ «БелГУ» в рамках проекта «Карьерный прорыв» ГК «ЭФКО».

Теоретико-методологическая основа исследования. Теоретическими основаниями для выпускной квалификационной работы послужили труды В.Г. Варнавского, И.Н. Макарова и И.Н. Молчанова⁸. В качестве методологической основы выпускной квалификационной работы были использованы следующие методы исследования: анализ документации, графический, статистический, сравнительный, социологический, и другие научные методы исследования. Также использовались количественный и качественный методы. Они представлены в виде анализа данных анкетно-опросника студентов участников проекта «Карьерный прорыв», и в виде анализа данных анкетно-мониторинга трудоустройства и адаптации молодых специалистов Инновационного центра «Бирюч-НТ» ГК «ЭФКО». Также использовалась методика включенного наблюдения, так как автор данной

⁸ Варнавский В. Г. Государственно-частное партнерство. М., 2013; Варнавский В. Г. Государственно-частное партнерство: некоторые вопросы теории и практики. М., 2015; Варнавский В. Г. Партнерство государства и частного сектора: формы, проекты, риски. М., 2015; Макаров И. Н. Направления совершенствования отношений собственности в системе государственно-частного партнерства в условиях перехода к инновационной экономике. М., 2016; Молчанов И. Н. Государственно-частное партнерство и его роль в реализации государственной политики в сфере высшего профессионального образования. М., 2013.

работы являлся участником-стажером программы «Карьерный прорыв», что позволяет изнутри выявить положительные аспекты и зоны совершенствования и развития данного проекта.

Эмпирическую базу составляют нормативная документация и учебно-методический материал ГК «ЭФКО», данные статистики, публикации в периодической печати, исследования автора на тему «Оценка удовлетворенности студентов-стажеров проектом «Карьерный прорыв» и на тему «Мониторинг трудоустройства и адаптации выпускников образовательных учреждений, работающих в ГК «ЭФКО», а также рейтинги Министерства образования и науки Российской Федерации, Форбс и Эксперт.ру.

Научно-практическая значимость исследования состоит в том, что разработанные практические рекомендации по совершенствованию технологий отбора и обучения в рамках проекта государственно-частного партнерства НИУ «БелГУ» и ГК «ЭФКО» «Карьерный прорыв» могут быть использованы в реальных условиях деятельности и масштабированы, так как данная технология может применяться в любом профессиональном учебном учреждении с любым частным предприятием.

Структура дипломного проекта состоит из введения, трёх разделов, заключения, списка использованных источников и приложений.

РАЗДЕЛ I. ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ

Государственно-частное партнерство (ГЧП) – это мировая экономическая тенденция. Данное понятие обсуждается как нечто новое, но сотрудничество государства и частного сектора насчитывает многолетнюю историю в таких странах как Испания, Италия, США, Франция и др. В России также был давний опыт ГЧП – концессия Николая I во время строительства железнодорожных путей. На данный момент проекты ГЧП реализуются в самых разных сферах: от ЖКХ и инфраструктуры до здравоохранения и образования. Современная экономика не сможет эффективно функционировать без взаимодействия государства и многочисленных частных организаций. Рассматривая государственно-частное партнерство для начала необходимо дать определение таким понятиям, как «государство», «частный партнер» и «партнерство».

Невозможно назвать общепризнанное и единое определение понятия «государство». В.С. Соловьев в своей книге «Теория социальных систем. Том 4. Теория общественного устройства государственных образований» выделил несколько определений понятия «государство»: во-первых, «это особая организация политической власти общества, располагающая специальным аппаратом принуждения, выражающая волю и интересы господствующего класса или всего народа», во-вторых «это основная политическая организация общества, осуществляющая его управления, охрану его экономической и социальной структуры»⁹.

Н.А. Косолапов в своих трудах пишет, что «партнерство – форма сотрудничества, участники которой отдают себе отчет в ограниченности объединяющих их целей, интересов, задач, в наличии или возможности возникновения между ними серьезных расхождений, конфликта интересов и,

⁹ Соловьев В. С. Теория социальных систем. Том 4. Теория общественного устройства государственных образований. М., 2016. С. 83.

как следствие, прекращения отношений партнерства»¹⁰. В толковом словаре электронного ресурса под названием «Партнерские отношения» понятие, которое мы рассматриваем, описано так: «это добровольное соглашение о сотрудничестве между двумя или более сторонами, в котором все участники договариваются работать вместе для достижения общей цели или выполнения определенной задачи и разделять риски, ответственность, ресурсы, правомочность и прибыль»¹¹. В данном случае нам больше подходит второе определение.

Что касается определения понятия «частный партнер» - оно закреплено в Федеральном законе от 13 июля 2015 г. № 224-ФЗ «О государственно-частном партнерстве, муниципально-частном партнерстве в Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», «частный партнер - российское юридическое лицо, с которым в соответствии с настоящим Федеральным законом заключено соглашение».

Понятие государственно-частного партнерства закреплено Федеральным законом № 224-ФЗ, а именно «государственно-частное партнерство, муниципально-частное партнерство – юридически оформленное на определенный срок и основанное на объединении ресурсов, распределении рисков сотрудничество публичного партнера, с одной стороны, и частного партнера, с другой стороны, которое осуществляется на основании соглашения о государственно-частном партнерстве, соглашения о муниципально-частном партнерстве, заключенных в соответствии с настоящим Федеральным законом в целях привлечения в экономику частных инвестиций, обеспечения органами государственной власти и органами местного самоуправления доступности товаров, работ, услуг и повышения их

¹⁰ Косолапов Н. А. Глоссарий по политической психологии. М., 2013. С. 44.

¹¹ Козлов Н. И. Партнерские отношения // ПсиКлуб : виртуальный клуб психологов. 2014 URL: www.psychologos.ru/articles/view/partnerskie_otnosheniya (дата обращения: 20.04.2018)

качества».¹² Также о понятии государственно-частного партнерства писал в своих трудах В.Г. Варнавский: «институциональный и организационный альянс между государством и бизнесом в целях реализации общественно значимых проектов и программ в широком спектре отраслей промышленности и НИОКР вплоть до сферы услуг»¹³.

Для того, чтобы в широком понимании определить, что такое государственно-частное партнерство, необходимо выделить главные критерии ГЧП в трудах разных научных деятелей (Таблица).

Таблица

| № | Автор | Ключевой аспект определения |
|---|----------------|--|
| 1 | В. Е. Сазонов | Механизмы привлечения ресурсов для исполнения публичных целей |
| 2 | Майкл Гедде | Срочное, общее устремление, распределение рисков и доходов, предоставление результатов и услуг в публичных интересах |
| 3 | В. А. Кабашкин | Привлечение частного сектора для эффективного исполнения задач публичного сектора |
| 4 | А. В. Белицкая | Инвестиционная деятельность, необходимость эффективного правового регулирования |
| 5 | И. Н. Макаров | Третий сектор экономики (наряду с частным и государственным) |

Для большей наглядности изобразим схему ключевых понятий государственно-частного партнерства (рис.1).

¹² О государственно-частном партнерстве, муниципально-частном партнерстве в Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : федер. закон от 13.07.2015 № 224-ФЗ (последняя редакция). Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»

¹³ Варнавский В. Г. Государственно-частное партнерство: некоторые вопросы теории и практики // Мировая экономика и международные отношения. 2016. № 9. С. 41–50.



Рис.1. Ключевые понятия ГЧП

Помимо определения понятия ГЧП в своих трудах В.Г. Варнавский выделил принципы государственно-частного партнерства, а именно:

- 1) Принцип равенства и свободы;
- 2) Принцип стабильности контракта ГЧП;
- 3) Принцип изменения/адаптации;
- 4) Принцип непрерывности оказания услуг;
- 5) Принцип конкурсности;
- 6) Принцип прозрачности и обратной связи;
- 7) Принцип невмешательства;
- 8) Принцип гарантий;
- 9) Принцип возмездности;
- 10) Принцип равноправия¹⁴.

Сущность ГЧП многогранна. Проанализировав приведенные понятия от частного к общему можно сделать вывод, что государственно-частное партнерство – это такая форма сотрудничества, такое взаимодействие, при котором целью является улучшение качества и повышение уровня жизни

¹⁴ Там же.

населения. При ГЧП и государство, и частные предприятия сообща достигают выгодных для обеих сторон высот.

Обширность государственно-частного партнерства в сфере образования растет с каждым годом. Механизм государственно-частного партнерства, составленный Д.Н. Ефремовым¹⁵, представлен на рис.2



Рис.2. Механизм ГЧП в высшем образовании по Д.Н. Ефремову

В какую сторону развиваться, что более перспективно – каждая страна выбирает самостоятельно. Например, приоритетными сферами в развитых странах «Большой семерки» является образование и здравоохранение, потому что политика этих государств направлена на социально-экономическое развитие. В это же время, реализация ГЧП в развивающихся странах в большинстве своем терпит неудач. Предположительные причины таких обстоятельств могут быть:

- недостаточное финансирование проектов государственно-частного партнерства;
- коррупция;
- завышенная стоимость проектов;

¹⁵ Ефремов Д. Н. (2012). Типология форм государственно-частного партнерства в сфере образования // Экономический журнал. 2014. № 1(25). С. 120-128.

- непродуманные риски.

Перечисленные причины могут являться препятствиями для реализации ГЧП и в России, так как актуальным развитием нашего государства является сфера социально-экономического развития.

Так, например, в Германии система среднего профессионального образования является дуальной – образовательные учреждения заключают договоры с частными предприятиями. Более того, образовательный процесс проходит не только в профессионально-технических училищах 1-2 раза в неделю, но и на предполагаемом рабочем месте 3 или 4 дня в неделю, что развивает практические навыки учащихся. По окончании учебы студенты имеют возможность получить предложение от работодателя на хорошую должность по специальности, что подтверждает эффективную реализацию государственно-частного партнерства в направлении образования.

Активным пользователем дуальной системы также является Финляндия, что тоже можно рассматривать как пример ГЧП. Суть дуальной системы в данном государстве заключается в наставничестве на предприятии. Главными задачами наставника являются:

- замотивировать студента;
- создать благоприятную атмосферу для приобретения практических навыков;
- обеспечить безопасность учащегося.

Направление наставничества должно соответствовать компетенциям по осуществляемой деятельности. Так наставники делятся на тех, кто планирует производственное обучение студентов; оценивает их успеваемость; оценивает знания и умения, приобретенные студентом на практике; повышение собственных компетенций и квалификации¹⁶.

¹⁶ Тесленко И. В. Государственно-частное партнерство в сфере образования: тренды, проблемы, перспективы // Фундаментальные исследования. Интернет-журн. 21.10.16. URL: <http://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=39910> (дата обращения: 17.04.2018).

Помимо вышеперечисленных стран, ГЧП в направлении образования уже активно функционирует в таких странах как Великобритания, Голландия, Испания, США, Швеция. В развитых странах государственно-частное партнерство является передовым институтом, который делает систему образования более оптимизированной и эффективной.

Проекты государственных высших учебных заведений и частных предприятий формируются благодаря трем главным направлениям деятельности:

- подготовка специалистов с необходимыми компетенциями;
- формирование системы наставничества и внутриорганизационного обучения выпускников;
- профессиональная адаптация молодых специалистов.

В настоящее время рынок труда характеризуется как противоречие между традициями высшего профессионального образования, заключающихся в получении студентами в большей мере теоретических знаний, и потребностями потенциальных работодателей. В современное время, когда мир стремится к глобализации и переменам, каждое предприятие заинтересовано в том, чтобы получить специалиста с минимальным сроком его адаптации в условиях организации.

Основной моделью реализации ГЧП в сфере высшего образования является целевая подготовка специалистов. Фундаментом таких отношений является организационно-нормативная документация, а именно заключенный договор между государственными ВУЗами и частными предприятиями. Такой подход был распространен в нашей стране до 90-х гг. прошлого века и на данный момент прекратил функционировать по разным причинам: социальным, экономическим, демографическим.

Тем не менее, государственно-частное партнерство в сфере образования действует в России и в настоящее время. Сейчас мы можем наблюдать тенденцию развития взаимной заинтересованности между государством и частными структурами, особенно на это повлияли экономические санкции.

Перспективы партнерского взаимодействия сфер профессионального образования и бизнеса в России в рамках развития кадрового потенциала России также определены на федеральном уровне рядом нормативно-правовых документов: Постановление Правительства РФ от 24.12.2008 г. № 1015 «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования»¹⁷, Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 г. 1662-р (ред. от 08.08.2009 г.) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года»¹⁸ и др. Ключевым определением Концепции является то, что «развитие системы профессионального образования предусматривает расширение участия работодателей на всех этапах образовательного процесса».

Основные элементы механизма взаимодействия между государственным профессиональным учреждением и частным предприятием являются совершенствование содержания образования, изучение рынка труда, обеспечение образовательного процесса, обеспечение адаптации выпускников в организации.

В сотрудничестве государства и частных предприятий направление определяет именно государство, а также закрепляет приоритетные задачи и соответствующие гарантии. Государство обязано создавать условия, при которых вклад частных компаний будет оправдан и целесообразен для самих компаний.

Если говорить о выгодах таких взаимоотношений для государства, то в Государственной программе РФ «Развитие образования на 2013-2020 годы»,

¹⁷ Об утверждении Правил участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования : Постановление Правительства РФ от 24.12.2008 г. № 1015. Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»

¹⁸ О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года : Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 г. 1662-р. Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»

утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р, одним из важнейших показателей эффективности деятельности учреждений образования определен «удельный вес численности выпускников образовательных организаций профессионального образования очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), в общей их численности»¹⁹.

Таким образом, государство закрепляет в качестве приоритетных стратегических задач образования именно обеспечение востребованности выпускаемых специалистов, а также соответствие структуры и качества подготовки специалистов потребностям рынка труда. Кроме прочего, в программе планируется увеличить процент трудоустройства выпускников учреждений образования по специальности с 42,2 % в 2012 г. до 60 % к 2020 г. Среди основных причин низкого уровня трудоустройства выпускников можно назвать дисбаланс спроса и предложения на рынке труда, низкое качество подготовки специалистов, а также несоответствие компетенций выпускников требованиям работодателя, помимо различных социальных факторов. Решением этих проблем может стать новый метод поиска сотрудников, актуальный метод формирования трудового коллектива. И один из таких методов – прелиминаринг.

Прелиминаринг – это «привлечение к работе посредством производственной практики и стажировки перспективных молодых специалистов (студентов и выпускников вузов), которые станут залогом успеха компании в будущем»²⁰. Более раскрыто описывает это понятие Д.В. Гаврилов в своей книге «Инновационные технологии в кадровом менеджменте», а именно «Прелиминаринг – это ключевой метод омоложения

¹⁹ Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" на 2013 - 2020 годы : Распоряжение Правительства РФ от 15.05.2013 N 792-р. Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс»

²⁰ Бармакова Н. Современные методы подбора персонала // Кадровик.ру. 2011. N 8. С. 60 - 64.

штата компании-заказчика через привлечение молодых, талантливых и перспективных выпускников ВУЗов, а также студентов старших курсов, как на постоянную работу, так и на условиях временной стажировки. Молодые специалисты в компании являются одним из тех ключевых факторов, от которых зависит её успешность и процветание в будущем»²¹.

Процесс отбора с применением технологии прелиминаринг состоит из семи этапов:

- знакомство и беседа с кандидатами;
- сбор и анализ информации о них;
- создание достоверного представления о потенциальном сотруднике;
- сравнение имеющихся качеств претендентов, соответствие их предлагаемой должности;
- сравнение претендентов и выбор;
- назначение и утверждение подходящих кандидатов на актуальную вакансию, подписание договора;
- проверка адаптации и работы в учебный период²².

С точки зрения организации данный метод несколько трудоемок, потому что предприятие получает молодого специалиста без опыта, без практических навыков достаточного уровня, которого необходимо обучать, направлять и контролировать. С другой стороны, прелиминаринг – это целый список выгодных условий для компании, а именно:

- лояльные сотрудники;
- обновление устоявшегося коллектива;
- новый взгляд на ситуацию, сложившуюся в компании;
- успешные перспективные выпускники;

²¹ Гаврилов, Д. В. Инновационные технологии в кадровом менеджменте // Вестник Казанского технологического университета. 2013. Т. 16. № 3. С. 267–270.

²² Чуланова О. Л. Развитие компетентностного подхода в управлении персоналом: основные подходы // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2013., №2(5). С.23-29.

– возможность быстрее и легче адаптировать молодых сотрудников под нормы организации.

Прелиминаринг значительно упрощает работу кадровой службы и позволяет привлекать наиболее подходящий персонал в организацию. Применение данного метода целесообразно осуществлять этапами, которые представлены на рис. 3.

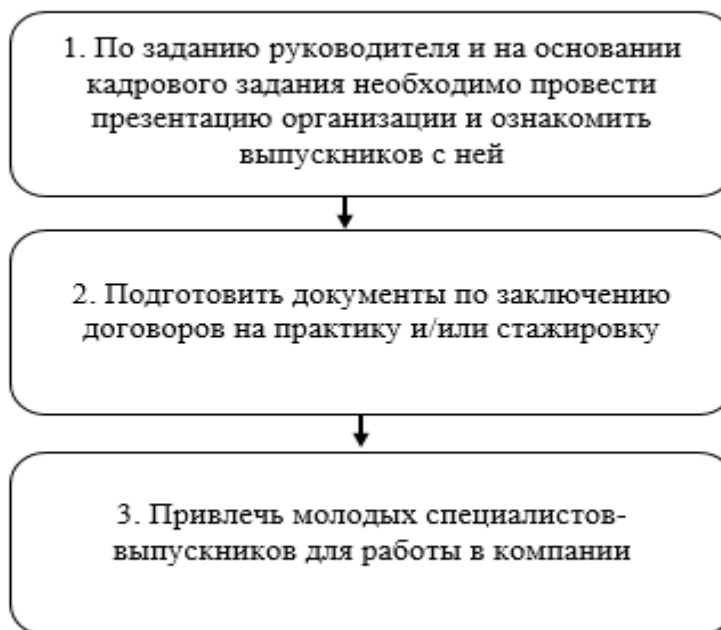


Рис. 3. Этапы осуществления прелиминаринга в организации

Для того, чтобы повысить эффективность отбора студентов в кадровый резерв организации, будет целесообразно внедрить следующие процедуры:

- студентам-стажерам необходимо заполнить анкету и пройти тестирования (психологическое, на теоретические знания и практические навыки);
- в случае успешного прохождения практики выпускник ставится в кадровый резерв организации;
- в случае потребности – студент приглашается на работу;
- при возникновении необходимости в кадрах, резервисты по прелиминарингу приглашаются на работу;

– в случае необходимости – проходят дополнительное собеседование с целью определения его качеств по окончании практики.

Такая процедура дает возможность привлекать на предприятие молодых и перспективных сотрудников, по которым сокращается период адаптации и обучения, а также повышается их производительность труда (исходя из предварительного изучения мотивационных требований).

Нужно учитывать, что не все новые работники могут сразу ознакомиться с корпоративной культурой компании и работать в соответствии с ней. По этой причине необходимо помогать новым сотрудникам адаптироваться, закрепить за молодым специалистом опытного наставника во время прохождения студентом практики. Именно поэтому прелиминаринг имеет высокий уровень эффективности и для профессиональных учебных заведений, и для частных организаций, и для выпускников.

Для государства в целом и профессиональных учебных учреждений в частности выгода из государственно-частного партнерства, а именно метода прелиминаринга, заключается в следующем:

Высокие контрольно-целевые показатели по трудоустройству выпускников;

Имидж профессионального учебного образования, ведь их выпускники востребованы как специалисты сразу после окончания учебы.

Выгода для частных организаций состоит в следующем:

– сокращаются затраты как на поиск сотрудников, так и на их адаптацию;

– компания формирует кадровый резерв из числа успешных выпускников;

– организация имеет возможность во время прохождения студентами практики оценить знания, умения и навыки потенциальных работников;

– адаптировать студентов под корпоративную культуру компании.

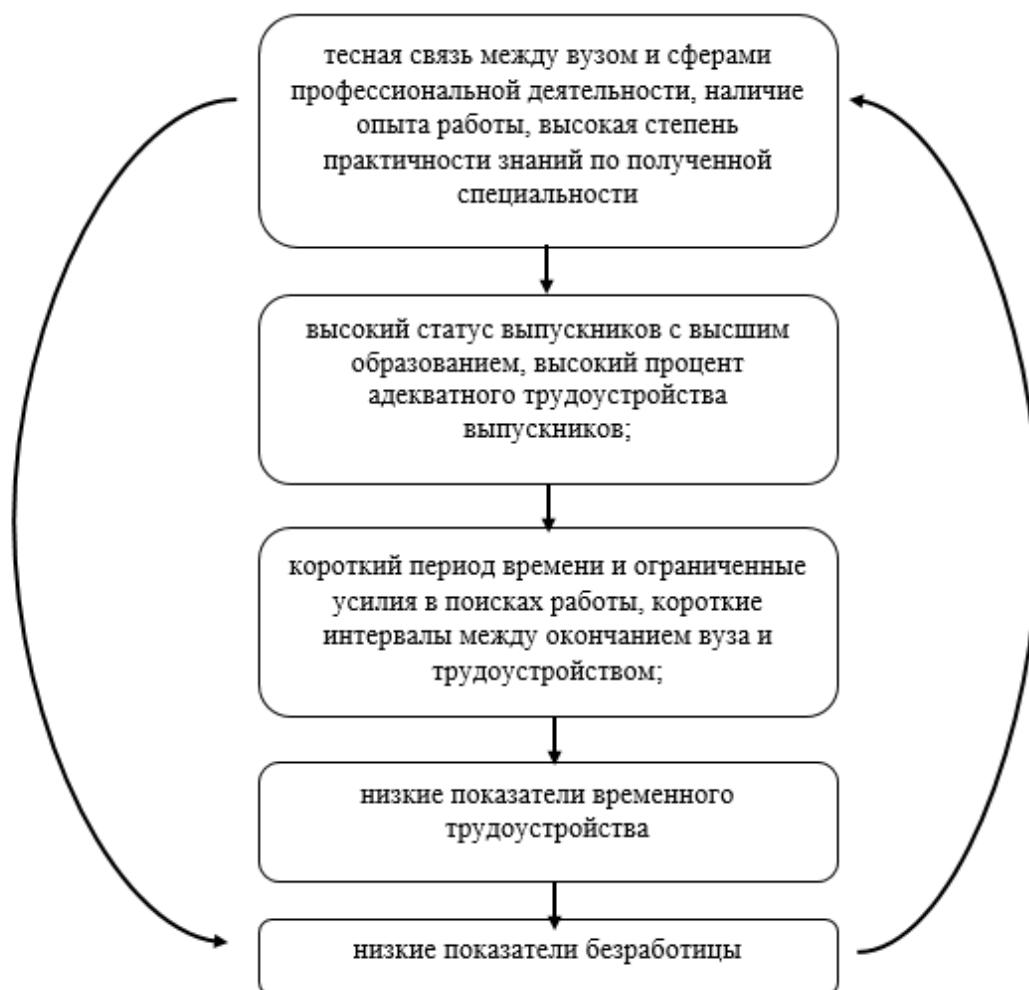


Рис.4. Критерии успешного трудоустройства по А.Я. Савельеву

Студент не менее заинтересован в государственно-частном партнерстве между учебным заведением и частной компанией, потому что в настоящее время имеются затруднения с устройством на работу по специальности непосредственно после окончания профессионального учебного учреждения. Благодаря ГЧП выпускник имеет возможность не только получить должность, но и получить опыт работы, обучиться, уметь адаптироваться во взрослом рабочем коллективе. Поэтому важно, чтобы технологии отбора и обучения студентов в процессе взаимодействия государственных и частных учреждений были как можно более эффективны и систематизированы. А.Я. Савельев²³, на основе анализа исследований проблем трудоустройства выпускников

²³ Савельев А. Я., Зуев В. М., Галаган А. И. Высшее образование в СССР. М., 1990. С. 111.

профессиональных учреждений, выделил пять критерий успешного трудоустройства, представленные на рис. 4.

Исходя из выше описанного, можно прийти к следующим выводам:

1. Федеральный закон № 224-ФЗ гласит, что государственно-частное партнерство – это юридически оформленное на определенный срок с общими ресурсами и рисками сотрудничество государственного сектора с частным. В.А. Кабашкин писал, что ГЧП – это привлечение частного сектора для эффективного исполнения задач публичного сектора.

2. Основные элементы механизма взаимодействия между государственным профессиональным учреждением и частным предприятием являются совершенствование содержания образования, изучение рынка труда, обеспечение образовательного процесса, обеспечение адаптации выпускников в организации.

3. Прелиминаринг, как механизм ГЧП, является ключевым методом привлечения молодых, талантливых и перспективных выпускников как на постоянную работу, так и на условиях временной стажировки. Молодые специалисты в компании являются одним из тех главных факторов, от которых зависит её успешность и процветание в будущем. Более того, любое государственно-частное партнерство в сфере профессионального образования повышает уровень трудоустройства выпускников как по качественным показателям, так и по количественным.

РАЗДЕЛ II. ПРАКТИКА ОРГАНИЗАЦИИ МЕХАНИЗМОВ ОТБОРА И ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ НИУ «БЕЛГУ» В КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ ГК «ЭФКО»

ЭФКО – одна из крупнейших компаний в России, которая специализируется на производстве масложировой продукции. Входит в тройку крупнейших компаний российского агропромышленного комплекса²⁴. Головной офис расположен в городе Воронеже, представительства – в Москве, Тамани и Алексеевке, производственные площадки – в Белгородской, Московской, Воронежской и Свердловской областях, а также в Краснодарском крае и Казахстане²⁵. Компания успешно развивается во всех сегментах своей отрасли с перспективами выхода на другие рынки.

По последним данным численность сотрудников ЭФКО составляет более 14000 человек²⁶. На официальном сайте компании сказано, что «главной задачей нашей кадровой политики создание таких условий работы, которые бы максимально способствовали повышению эффективности деятельности и вовлеченности персонала в реализацию корпоративных задач и обеспечивали прозрачность и открытость подходов и принципов в сфере управления персоналом»²⁷.

ЭФКО гарантирует обучение и профессиональное развитие молодых специалистов, потому что такой вектор выгоден как для специалиста, так и для компании.

Помимо этого, повышение квалификации и компетенции сотрудников является непрерывным механизмом. Блок образования включает в себя всевозможные курсы, семинары и специальные тренинги. Для реализации

²⁴ 50 крупнейших компаний агропромышленного комплекса России по итогам 2015 года. : цифры и рейтинги. URL: <http://expert.ru/data/public/517099/517341/apk-1-tab.gif> (дата обращения: 27.04.18).

²⁵ 200 крупнейших частных компаний России. : цифры и рейтинги. URL: http://www.forbes.ru/profile/efko?from_rating=327357

²⁶ ГК «ЭФКО», кадры. URL: <http://www.efko.ru/kadry/>

²⁷ Там же.

программы образования сотрудников компании существуют специальные учебные центры на разных площадках компании. На официальном сайте ЭФКО сказано, что «в рамках реализации программы по формированию кадрового резерва Группы, подготовки эффективных менеджеров и укрепления единых корпоративных ценностей и культур, «ЭФКО» осуществляет сотрудничество с уникальным образовательным центром в Белгородской области – Школой Менеджмента «Бирюч». Именно благодаря внимательному отношению к кадровой политике с самого момента основания Компании мы можем наблюдать растущее качество управления, высокий уровень корпоративной культуры и увеличение числа новых, перспективных проектов»²⁸.

Исходя из вышеописанного можно сделать вывод, что главной площадкой отбора и обучения в ГК «ЭФКО» является Инновационный центр «Бирюч-новые технологии» (далее Инновационный центр «Бирюч-НТ», ИЦ «Бирюч-НТ», Организация, Компания). Место нахождения и адрес Компании: 309850, Белгородская область, г. Алексеевка, ул. Фрунзе, д.2.

Инновационный центр «Бирюч-НТ» - это юридическое лицо, коммерческая организация, которая является частью Группы компаний «ЭФКО». ИЦ «Бирюч-НТ» создан для осуществления хозяйственной деятельности в целях удовлетворения общественных потребностей в его продукции, товарах, работах, услугах и реализации на основе полученной прибыли экономических интересов участника и членов трудового коллектива организации.

Для реализации поставленных целей и задач Организации осуществляет следующие виды деятельности:

- технологический консалтинг;
- лабораторные исследования качества продуктов;
- инжиниринг;

²⁸ Там же.

- и иные виды деятельности, не запрещенные законом.

Единоличным исполнительным органом ИЦ «Бирюч-НТ» является Генеральный директор в лице Саниной Татьяны Викторовны.

Что касается кадровой политики Организации, то она регламентируется такими организационно-правовыми документами:

- Положение о Службе персонала ООО «ИЦ «Бирюч-НТ»;
- Коллективный договор ООО «ИЦ Бирюч-НТ»;
- Правила внутреннего трудового распорядка ООО ИЦ «Бирюч-НТ»;
- Положение «О порядке организации стажировок и практик на базе Инновационного центра «Бирюч-НТ»;
- Регламент по подбору персонала ООО «Инновационный центр Бирюч-НТ»;
- Регламент трудоустройства для предприятий Компании ЭФКО, расположенных в г. Алексеевка;
- Регламент по формальной ассимиляции сотрудников предприятия Компании ЭФКО;
- Положение о мотивации сотрудников Службы персонала ООО «ИЦ «Бирюч-НТ»;
- Положение о порядке работы с базой данных кандидатов «E-Staff рекрутер».

Служба персонала ИЦ «Бирюч-НТ» (далее СП) учреждена в целях своевременного укомплектования штата персонала, повышения эффективности работы сотрудников и реализации программ развития персонала. Ключевыми задачами СП в заданном направлении являются:

- обеспечение полного оформления трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений с работниками организации в полном соответствии с требованиями трудового законодательства;

- планирование трудовых ресурсов – определение потребности в персонале в зависимости от стратегии развития ИЦ «Бирюч-НТ»;
- своевременное комплектование штата и создание резерва персонала, с целью обеспечения организации кадрами, обладающими требуемыми личностными и профессиональными компетенциями;
- организация и контроль формальной ассимиляции персонала;
- организация мероприятий, способствующих личностному и профессиональному развитию персонала (планирование и организация обучения, повышение квалификации);
- работа с высшими учебными заведениями в рамках прелиминаринга («ключевой метод омоложения штата компании-заказчика через привлечение молодых, талантливых и перспективных выпускников вузов, а также студентов старших курсов, как на постоянную работу, так и на условиях временной стажировки»²⁹);
- разработка стратегий и концепций управления персоналом для достижения целей ИЦ «Бирюч-НТ»;
- организация проведения профессиональных аттестаций;
- совершенствование системы управления персоналом³⁰.

Что касается Регламента по подбору персонала, то целью данного документа является оптимизация и упорядочивание процесса инициирования и подбора персонала на все статусно-ролевые позиции в подразделения ИЦ «Бирюч-НТ». Настоящий документ регламентирует взаимоотношения и ответственность его участников, устанавливает стандарты и требования, связанные с оперативностью и качеством выполнения всех мероприятий по подбору персонала³¹.

²⁹ Гаврилов Д. В. Инновационные технологии в кадровом // Вестник Казанского технологического университета. 2013. Т. 16. № 3. С. 254–258.

³⁰ О Службе персонала ООО «ИЦ Бирюч-НТ» : Положение ООО «ИЦ «Бирюч-НТ» от 01 февраля 2018 года.

³¹ Регламент по подбору персонала в ООО «Инновационный центр Бирюч-НТ» : Регламент по подбору персонала от 11 ноября 2016 года.

Организация подбора персонала проходит несколько этапов:

- утверждение Заявки на подбор персонала;
- размещение объявления об открытой вакансии в СМИ и других источниках информации для целевой аудитории;
- отборка кандидатов из базы данных (далее БД) E-Staff (резерв кандидатов);
- отборка кандидатов из базы данных E-Staff (входящий поток);
- отборка кандидатов из перечня размещенных резюме на доступных Интернет-ресурсах (HH.ru и другие);
- работа с рекомендациями;
- работа с Учебным центром (далее УЦ) компании.

Основанием для подбора персонала является Заявка на подбор персонала (далее – Заявка) установленного в Организации образца. После утверждения Заявки ответственный сотрудник Службы по подбору персонала обязан подготовить текст объявления и согласовать его с зам. Ген. Директора по управлению персоналом, а после – опубликовать данное объявление.

Параллельно с работой по размещению, сотрудник СП в течение 2-х рабочих дней с момента получения Заявки проводит отбор резюме кандидатов. В результате предварительной отборки у сотрудника формируется список кандидатов для последующего их ранжирования. Ранжирование отобранных кандидатов проводится с целью определения наиболее подходящих кандидатов и кандидатов, которых целесообразно рассматривать в последнюю очередь. Это позволяет повысить качество подбираемого персонала и сократить сроки подбора.

Инициатором Заявки могут выступать:

- Генеральный директор ИЦ «Бирюч-НТ»;
 - Зам. ген. директора по управлению персоналом;
 - Руководители подразделений.
-

Ранжирование происходит по степени соответствия резюме рассматриваемой кандидатуры существующей открытой вакансии в Организации. Резюме можно разделить на 3 типа:

- «подходящие» - резюме кандидатов, которые подходят критериям, обозначенными в Заявке, более чем на 80%;
- «вопросные» - резюме кандидатов, которые подходят критериям, обозначенными в Заявке на 60-80%;
- «сомнительные» - резюме кандидатов, которые подходят критериям, обозначенными в Заявке, в среднем на 50-60%³².

Формируются Карточки кандидата.

После отбора, в процессе работы с кандидатом, сотрудник СП может направлять его для прохождения психологического тестирования и заполнения анкеты в Учебный центр. Для этого он предварительно сообщает ответственному сотруднику УЦ ФИО кандидата, вакансию, на которую он рассматривается, и перечень тестов, которые необходимо пройти. Также согласовывает с ответственным сотрудником УЦ дату и время явки кандидата.

В результате всех этапов отбора, у сотрудника Службы по подбору персонала должен сформироваться перечень потенциальных кандидатов для последующего осуществления краткого телефонного интервью. Если кандидат по итогам краткого телефонного интервью, по мнению сотрудника СП, подходит для дальнейшего рассмотрения, и сам кандидат заинтересован в предложенной вакансии, сотрудник СП договаривается с ним о дате и времени прохождения краткого личного интервью и тестирования (УЦ, личное интервью или интервью при помощи Скайп).

Психологическое тестирование проводится после успешного прохождения кандидатом краткого личного интервью. Тестирование проводится с использованием программы Система тестирования персонала и кандидатов на вакансии предприятий Группы компаний ЭФКО (test.efko.ru).

³² Там же.

Сотрудник СП согласовывает дату и время тестирования с кандидатом и обязан указать ориентировочное время (около 2-3 часов), которое может занять процедура, чтобы кандидат мог спланировать свое время. После прохождения психологического тестирования кандидат проходит теоретическое профессиональное тестирование, оно проводится с использованием той же программы, что и при психологическом тестировании (test.efko.ru).

Перечень необходимых для прохождения профессиональных теоретических тестов и практических заданий согласовывается с Руководителем подразделений и утверждается Генеральным директором ИЦ «Бирюч-НТ». Результаты тестирования заносятся в Карточку кандидата в БД E-Staff сразу после прохождения тестирования.

Для потоковых специальностей (лаборант и оператор) проводится практическое профессиональное тестирование (стажировка). В тот же день сотрудник СП приглашает кандидата, успешно прошедшего теоретическое профессиональное тестирование для прохождения практического профессионального тестирования (стажировки) к 8:00 следующего рабочего дня, подготавливает Служебную записку для оформления пропуска на территорию ИЦ «Бирюч-НТ». Сотрудник СП заранее предупреждает кандидата о необходимости иметь при себе документ, удостоверяющий личность (паспорт, водительское удостоверение и т.д.).

Сотрудник СП встречает кандидата в день прохождения практического тестирования и сопровождает до научно-исследовательской лаборатории/цеха пилотных установок. Ответственным за проведение практического профессионального тестирования является Руководитель структурного подразделения (Начальник научно-исследовательской лаборатории /Начальник цеха пилотных установок, либо лицо, заменяющее его на период отсутствия). По окончании практики Руководитель структурного подразделения готовит заключение.

При положительном прохождении краткого личного интервью, психологического и профессионального тестирования (теоретического, практического), сотрудник СП формирует в электронном виде в общедоступной папке Службы по подбору персонала на сервере Личное дело кандидата, которое включает в себя следующие документы:

- заполненная анкета кандидата;
- фотография в полный рост;
- протокол краткого личного интервью;
- результаты психологического тестирования;
- результаты профессионального тестирования (теоретического, практического).

Личное дело кандидата сотрудник СП пересылает Инициатору подбора по электронной почте. Инициатор подбора знакомится с предоставленными данными в течение 1 рабочего дня с момента получения письма от сотрудника СП и принимает решение о дальнейшем действии в отношении кандидатов:

- отклонить с указанием причины;
- рассматривать в качестве возможного претендента для личного собеседования.

По выбранным для проведения личного собеседования с Инициатором подбора кандидатам сотрудник СП не позднее следующего рабочего дня после получения ответа от Инициатора подбора передает Анкету кандидата на проверку ответственному сотруднику Службы безопасности (далее СБ). Срок проверки СБ кандидатов составляет 3 рабочих дня. По окончании проверки ответственный сотрудник СБ в Анкете кандидата ставит штамп «рекомендовать» / «не рассматривать» и дату проверки и передает обратно сотруднику СП, который передает Анкету Инициатору подбора для получения предварительного решения по кандидатам. С отобранными Инициатором подбора кандидатами, сотрудник СП согласовывает дату и время проведения

личного собеседования. Остальным кандидатам отправляет по электронной почте отказ.

Личное собеседование может проводиться на базе Учебного центра или в переговорной ИЦ «Бирюч-НТ» при обязательном присутствии Инициатора подбора и сотрудника СП. Предварительное решение по итогам личного собеседования сообщается кандидату в течение следующих 2 рабочих дней.

Из всех кандидатур Инициатор подбора обязан выбрать трех финалистов (или меньшее количество при дефиците кандидатов, удовлетворяющих требованиям), которых необходимо утвердить на Комитете / Совещании. Менеджер СП является ответственным за подготовку материалов к Комитету / Совещанию по кандидатам-финалистам. Материалы должны содержать в себе такие элементы:

- краткие биографические данные;
- результаты психологического тестирования;
- результаты профессионального тестирования (теоретического);
- заключение Инициатора подбора по результатам проведенных личных собеседований;
- заключение СБ.

Окончательное решение принимает Генеральный директор ИЦ «Бирюч-НТ», затем оно сообщается сотруднику СП. Менеджер СП сообщает результаты потенциальному сотруднику компании и закрывает вакансию. Далее следует процедура трудоустройства кандидата, что отражается в Реестре заявок на подбор персонала. Сотрудник Службы по подбору персонала оформляет Приказ о приеме на работу кандидата, утвержденного на Комитете/Совещании, и меняет статус в Реестре заявок на подбор персонала на статус «вакансия закрыта».

Помимо такой схемы подбора персонала существует возможность пройти стажировку или практику в Организации. Заявку на участие в стажировке может быть обращена любому сотруднику Компании в произвольной форме и любым доступным способом. Отбор участников

происходит по той же схеме, что и обычно: личные беседы, тестирования, утверждение кандидатов. Затем согласовывается список участников и график стажировки.

Менеджер по персоналу отправляет согласованную Генеральным директором и Главным бухгалтером заявку на заказ гостиницы в адрес администратора гостиницы, а также отправляет служебную записку на питание стажера во время прохождения практики в адрес Управляющего рестораном «Белая вежа».

Стажировка длится от 10 до 28 дней. В последний день стажер готовит отчет о результатах прохождения практики, где описывает выполненные работы, полученные результаты и выводы. По итогу у студента появляется шанс получить предложение работать в ГК «ЭФКО».

Согласно мониторингу трудоустройства выпускников высших учебных заведений, который проводит Минобрнауки, средний процент трудоустройства всех выпускников 2017 года находится на уровне 75%. Наиболее востребованными являются выпускники ведущих образовательных организаций, входящих в состав ведущих вузов. В лидеры по заработной плате выходят выпускники МГУ и СПбГУ, в лидеры по доле трудоустройства – выпускники вузов с категорией НИУ (Национальный исследовательский университет), доля устройства которых равна 81,54% от всех выпускников³³. Такие высокие показатели, в некоторой степени, были достигнуты благодаря ГЧП в сфере профессионального образования. Поэтому данное направление необходимо развивать и совершенствовать.

Перечень наиболее востребованных укрупненных групп направлений подготовки и специальностей практически не изменился, лучшие результаты показывают выпускники, окончившие инженерные и медицинские направления подготовки и специальности (доля трудоустройства выше 80%). Среди ведущих специальностей и направлений по данному показателю –

³³ Минобрнауки России провело третий мониторинг трудоустройства выпускников вузов <https://минобрнауки.рф/новости/10347>

сестринское дело, фармацевция, ядерная энергетика и технологии, электро- и теплоэнергетика, химические технологии.

Наиболее высокий показатель средней ежемесячной заработной платы у выпускников-инженеров. ТОП-5 направлений подготовки с самыми высокими показателями:

1) Аэронавигация и эксплуатация авиационной и ракетно-космической техники – выпускники, окончившие данное направление подготовки, получают в среднем более 63 тысяч рублей в месяц;

2) Прикладная геология, горное дело, нефтегазовое дело и геодезия – более 52 тысяч рублей в месяц;

3) Ядерная энергетика и технологии – более 48 тысяч рублей в месяц;

4) Техника и технологии кораблестроения и водного транспорта – более 46,5 тысяч рублей в месяц;

5) Авиационная и ракетно-космическая техника – более 46 тысяч рублей в месяц³⁴.

Мы провели собственный опрос «Мониторинг трудоустройства и адаптации выпускников образовательных учреждений» среди молодых специалистов ГК «ЭФКО». Процессы трудоустройства и занятости были рассмотрены с применением методологических принципов структурного анализа. Целью исследования является оценка уровня ожидания/реальность и уровня адаптации в компании. Всего в анкетировании приняли участие 30 человек (20 женщин и 10 мужчин) возрастом от 22 до 25 лет. Из всех опрошенных только один человек является выпускником НИУ «БелГУ». 28 респондентов учились на очной форме обучения и лишь 2 – на очно-заочной. Так же 28 опрошенных поступили в ВУЗ, колледж или училище сразу после окончания школы и только двое – до поступления работали меньше года.

Факторы, которые сильнее всего влияли на выбор специальности при поступлении, следующие:

³⁴ Там же.

- желание, собственный интерес к специальности;
- наличие спроса на специалистов на рынке труда;
- возможность бесплатного обучения (в т.ч. за счет государства, муниципалитета, организации и т.д.);
- престиж профессии (имидж).

Исходя из того, что большинство поступали на те специальности, которые актуальны на рынке труда, можно сказать, что опрошенные молодые специалисты владели информацией о ситуации на рынке труда на момент окончания учебного заведения. Это предположение подтверждается результатами следующего вопроса, где предлагается оценить степень информированности о ситуации на рынке труда в регионе на момент окончания профессионального учреждения. По итогу 73,3% (22 человека) опрошенных имели лишь общее представление о ситуации на рынке труда, 13,3% (3 человека) – знали о востребованных специальностях/профессиях в регионе, способах поиска работы и требованиях работодателей к соискателям. И 13,3% (3 человека) – не нуждались в информировании о ситуации на рынке труда, так как вопрос с трудоустройством был решен.

Ответы на вопрос «Как долго Вы работаете в ГК «ЭФКО»?» распределились следующим образом:

- до 6 месяцев – 6,7% (10 человек);
- 6-12 месяцев – 53,3% (16 человек);
- 1-2 года – 33,3% (2 человека);
- 3 года – 6,7% (2 человека).

80% опрошенных заявили, что имели наставника в первое время своей работы в качестве молодого специалиста. Необходимость в закреплении наставника при новом молодом сотруднике поддержали 100% респондентов. Мнения, на какой срок необходимо закрепить наставника, разделились:

- 60% считают, что на 3 месяца;

– 40% считает, что хватит 1 месяца для профессиональной адаптации.

Так же мнения разделились о продолжительности индивидуальной адаптации сотрудников:

– 20% опрошенным хватило 1 месяца для того, чтобы адаптироваться в новых для себя условиях;

– 53,3% (16 человек) ответили, что на адаптацию в организации ушло 2 месяца;

– 26,7% - 3 месяца.

Респонденты отметили факторы, которые им показались наиболее сложными в течение периода адаптации, а именно:

– выполнение профессиональных обязанностей;

– вхождение в коллектив;

– рабочая нагрузка;

– условия труда;

– формальная ассимиляция.

Завершающим вопросом стал «Если бы у Вас была возможность участия в проекте "Карьерный прорыв" (будучи еще студентом пройти стажировку в ГК "ЭФКО" с перспективами получения работы), Вы бы воспользовались этой возможностью?», на который отрицательно ответил лишь один участник из 30 опрошенных молодых специалистов, что доказывает интерес к данному проекту и его актуальность.

Подводя итоги второго раздела можно сказать:

1. ЭФКО – одна из крупнейших компаний в России. По последним данным численность сотрудников ЭФКО составляет более 14000 человек. Главной задачей кадровой политики компании стоит создание таких условий работы, которые бы максимально способствовали повышению эффективности деятельности и вовлеченности персонала в реализацию корпоративных задач и обеспечивали прозрачность и открытость подходов и принципов в сфере

управления персоналом. Так же организация гарантирует обучение и профессиональное развитие молодых специалистов, потому что такой вектор выгоден как для специалиста, так и для компании.

2. Подбор персонала в ГК «ЭФКО» достаточно трудоемкий процесс, направленный на качество. Помимо подачи заявки на вакансию, потенциальному сотруднику необходимо пройти несколько тестирований, несколько собеседований и продемонстрировать свои теоретические знания и практические навыки.

3. Был проведен «Мониторинг трудоустройства и адаптации выпускников образовательных учреждений» среди молодых специалистов ГК «ЭФКО». Процессы трудоустройства и занятости были рассмотрены с применением методологических принципов структурного анализа. Целью исследования является оценка уровня ожидания/реальность и уровня адаптации в компании. Всего в анкетировании приняли участие 30 человек (20 женщин и 10 мужчин) возрастом от 22 до 25 лет. По итогам данного исследования было выяснено, что молодому специалисту необходим опытный наставник в первое время работы. Так же 96,6% опрошенных хотели бы иметь возможность принять участие в проекте «Карьерный прорыв» (будучи еще студентом пройти стажировку в ГК "ЭФКО" с перспективами получения работы).

РАЗДЕЛ III. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОЕКТА НИУ «БЕЛГУ» И ГК «ЭФКО» «КАРЬЕРНЫЙ ПРОРЫВ»

Одним из основных камней преткновения при устройстве на работу для большинства выпускников вузов становится отсутствие опыта. Далеко не все работодатели готовы и имеют возможность вкладывать ресурсы в обучение кадров. Исключением и примером для других в этом вопросе может служить ГК «ЭФКО» — крупнейший масложировой холдинг стран Евразийского экономического союза, родина которого – Белгородская область.

С 2018 года ГК «ЭФКО» совместно с Инновационным центром «Бирюч-НТ» ведет новую политику в направлении формирования кадрового резерва – запускается программа «Карьерный прорыв» на базе Белгородского государственного университета. «Карьерный прорыв» – это яркий пример прелиминаринга в России. На сайте ЭФКО приведена следующая информация: «Проект ориентирован на студентов старших курсов бакалавриата и магистрантов широкого спектра направлений подготовки. Программа включает комплексный отбор, знакомство с корпоративной культурой, обучение, стажировки и трудоустройство выпускников»³⁵.

На официальном сайте Инновационного центра «Бирюч-НТ» Генеральный директор Татьяна Викторовна Санина комментирует данный проект следующими словами: «Мы запускаем программу для студентов, которые хотят самореализоваться как профессионалы. Шанс есть у обучающихся практически по всем направлениям подготовки. В программе проводятся уникальные тренинги и семинары, которые помогут успешно реализовать свой проект во время стажировки. Стажировка - это не только подписанный договор, подтверждающий трудовой стаж в серьезной компании, но и первые деньги, заработанные своим собственным умом. Собственный проект – это совсем не страшно, ведь можно собрать команду

³⁵ URL: http://www.efko.ru/kadry/career_breakthrough/

своих друзей и всегда есть возможность обратиться за помощью и советом к куратору от Компании. Защитив проект, стажер зачисляется в кадровый резерв и получает предложение о работе. Важно верить в свои силы и не упускать возможность найти свое призвание»³⁶.

Другая сторона данного примера государственно-частного партнерства в лице Александра Васильевича Маматова (проректор по учебной работе и информатизации НИУ «БелГУ») комментирует проект «Карьерный прорыв» следующим образом: «Совместный проект ГК ЭФКО и НИУ «БелГУ» «Карьерный прорыв» открывает перед студентами и выпускниками новые возможности для старта профессиональной карьеры. Проект направлен на обеспечение личностного и профессионального роста студентов; создание условий для проведения научных исследований, реализации индивидуальных и командных проектов. Обеспечивается поэтапное вхождение молодого специалиста в профессиональную деятельность путем реализации согласованной образовательной траектории, которая включает профессиональное тестирование, учебные и производственные практики, научно-исследовательские проекты, стажировки с последующим трудоустройством в ГК «ЭФКО». Университет обеспечивает реализацию концепции практико-ориентированного обучения в системе «Наука – Образование – Бизнес» и, в конечном итоге, повышение конкурентоспособности выпускников НИУ «БелГУ»³⁷.

Что касается системы отбора студентов, то первым этапом, как и в обычном механизме подбора кадров в ГК «ЭФКО», является заявка. Заявку можно подать как на официальном сайте Инновационного центра «Бирюч-НТ», так и через факультет или институт, в котором обучается студент.

Следующим этапом является прохождение психологического тестирования. Данное тестирование является обязательной качественной оценкой выпускника, потому что эффективность работы потенциального

³⁶ URL: <http://biruch.ru/connect/career-up/>

³⁷ Там же.

сотрудника внутри компании необходимо рассматривать в купе с его личностными особенностями. Все люди разные, и при всем многообразии нельзя сказать, что есть эффективные сотрудники, а есть абсолютно бесполезные. Бывает так, что один и тот же человек, помещенный в различные условия, проявляет себя по-разному. В одном случае добивается у спеха, в другом – наоборот. Это обусловлено тем, что каждый имеет предрасположенность к занятию тем или иным родом деятельности. Для того, чтобы подобрать правильную программу развития потенциального сотрудника компании, необходимо как можно более достоверно и точно оценить его, определить его мотивацию, ценности, эмоциональные центры, наиболее характерные для него модели поведения и прочие психологические свойства. Во время подготовки к пси-тестированию каждому участнику раздаются анкеты, в которых необходимо дать согласие на обработку персональных данных.

Предприятия ГК «ЭФКО» территориально удалены друг от друга. Для предоставления руководству организации полных и корректных данных по кандидатам на трудоустройство была создана единая система диагностики во всех подразделениях компании. Первичная оценка личности необходима, так как позволяет получить минимальную информацию, которая поможет принять решение о приеме человека на работу. При этом нужно понимать, что нельзя абсолютизировать результаты первичного тестирования. Полученные результаты выступают в качестве ориентира при принятии решения руководителем.

После успешного прохождения психологического теста, как и при обычном отборе кадров, студенту сообщают о хорошем результате и предлагают пройти специфическое тестирование – тестирование по профессиональным предметам. Обязательным для всех является тест на знание русского языка, а именно – диктанты. Далее студенту необходимо было пройти профессиональное тестирование на остаточные знания по определенному предмету или предмету на выбор, а именно:

- биология;
- биотехнология;
- генетика;
- информатика;
- история;
- математика;
- теология;
- химия;
- экология;
- экономика.



Рис. 5. Распределение по профессиональному тестированию студентов НИУ «БелГУ» Института управления

Предметы, которые предлагаются в качестве тестирования выпускникам института управления, представлены на рис. 5.

И если психологическое тестирование диагностирует личностные компетенции кандидата, такие как психологические свойства, интеллект, кругозор, эмоциональные центры и другие, то специфическое тестирование определяет профессиональные компетенции кандидатов на трудоустройство в каждом дивизионе. В организации существуют должности, занять которые могут сотрудники, обладающие определенными знаниями в сфере будущей деятельности. При приеме сотрудника на такую должность необходимо проверить уровень его знаний при помощи профессиональных тестов, которые представляют собой определенное количество вопросов с несколькими вариантами ответов³⁸.

После тестовых заданий, студенту предлагается написать эссе на заданную тему, чтобы оценить его лексические и творческие способности. После прохождения студентом всех тестирований, представители ЭФКО анализируют результаты и составляют списки для ассесмент-встречи. Данная встреча аналогична краткой беседе с потенциальным сотрудником при обычном отборе на востребованную должность ГК «ЭФКО».

Программа ассесмент-центра нацелена на то, чтобы одновременно оценить несколько выпускников (от 10 до 20 человек) наблюдателями-экспертами. Каждому студенту предлагается провести короткую самопрезентацию на 5-6 минут: представиться, рассказать о своих достижениях, увлечениях, рассказать о целях на ближайшие 3-5 лет. Благодаря такой самопрезентации оцениваются коммуникабельность, навыки презентации и стрессоустойчивость. После того, как все студенты выступят, предлагается выполнить групповые задания, а именно «Кораблекрушение» и «Квадрат». Далее студентам предлагают ответить на несколько вопросов, где необходимо полагаться на свой внутренний голос и давать максимально искренние ответы на вопросы. По окончании ассесмент-встречи кандидатам

³⁸ Учебный курс «Психологическое тестирование кандидатов» // Школа менеджмента «Бирюч». 2016.

предлагается выполнить самостоятельно индивидуальное задание на остаточные знания по математике и экономике.

После успешного прохождения всех тестирований студенту на электронную почту высылают расписание занятий (лекции, игры, тренинги). Занятия проводятся в студенческом центре НИУ «БелГУ» по согласованию с ВУЗом. Расписание включает в себя следующие мероприятия:

- лекция «Популярная экономика и основы теории ограничений»;
- тренинг «Публичные выступления»;
- тренинг «Целеполагание и тайм-менеджмент»;
- вводная лекция по психологии и социологии;
- лекция «Практическая психология»;
- тренинг по предпринимательству;
- лекция «Основы брендинга и сегментации целевой аудитории»;
- лекция «Основы построения систем управления»;
- тренинг «Разработка нормативных регуляторов для построения систем управления»³⁹.

После успешного завершения всех тестирований, бесед и обучения, эксперты выбирают участников стажировок по итогам аттестации и распределяет стажеров между наставниками. Далее согласовываются темы проектов, разрабатывается календарно-плановый график (далее КПГ), и студент приступает к выполнению своего индивидуального проекта на базе ГК «ЭФКО». Защитив проект, группа экспертов анализирует проделанную студентом работу и на основании этого анализа зачисляются в кадровый резерв ЭФКО.

По факту, каждый студент, прошедший стажировку в рамках проекта «Карьерный прорыв», получил предложение о работе в ГК «ЭФКО», что повышает целевые показатели ВУЗа.

³⁹ График учебных занятий студентов НИУ «БелГУ» // Разработанный график занятий. 2018.

Для того, чтобы технологии были актуальны и как можно более эффективны, они нуждаются в постоянных корректировках и совершенствовании. Именно поэтому мы провели исследование на тему «Оценка уровня удовлетворенности студентов-стажеров проектом «Карьерный прорыв». Основные составляющие исследования приведены на рис. 6.

| | |
|-------------------------|--|
| ЦЕЛЬ | <ul style="list-style-type: none"> оценка уровня удовлетворенности студентов-стажеров проектом «Карьерный прорыв» |
| ОБЪЕКТ | <ul style="list-style-type: none"> дорожные карты проекта «Карьерный прорыв» |
| МЕТОД | <ul style="list-style-type: none"> опрос |
| ТЕРРИТОРИЯ ПРОВЕДЕНИЯ | <ul style="list-style-type: none"> РФ, Белгородская область, Инновационный центр «Бирюч – НТ» |
| КОЛИЧЕСТВО РЕСПОНДЕНТОВ | <ul style="list-style-type: none"> 16 |

Рис. 6. Основные составляющие исследования в рамках проекта «Совершенствование технологий отбора и обучения в рамках проекта государственно-частного партнерства НИУ «БелГУ» и ГК ЭФКО «Карьерный прорыв»

Параметры исследования были таковы:

- осведомленность о проекте «Карьерный прорыв» и о ГК «ЭФКО»;
- уровень заинтересованности в прохождении отборочного тестирования;
- уровень заинтересованности в участии на ассесмент-центре;
- удовлетворенность темой индивидуального проекта;
- удовлетворенность образовательным блоком проекта;
- впечатление о проекте;

- общее впечатление о ГК «ЭФКО»;
- общая удовлетворенность участием в проекте «Карьерный прорыв».

Для исследования заданных параметров были сформулированы вопросы, список которых представлен в Приложении 2.

Большая часть респондентов были осведомлены о проекте в своих институтах/факультетах – 56,3%. 37,5% опрошенных узнали о проекте непосредственно на тестировании, 6,3% (1 человек) – на ассесменте (рис. 7).

Откуда вы узнали о проекте «Карьерный прорыв»?

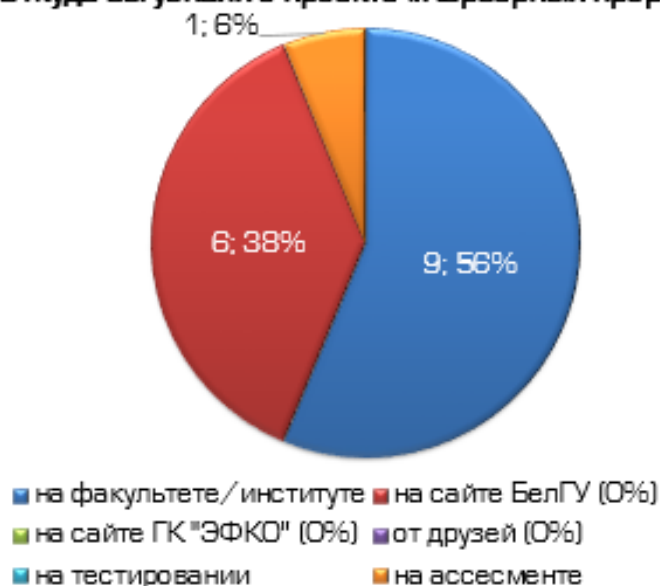


Рис. 7. Осведомленность участников о проекте «Карьерный прорыв» до участия

До участия в проекте «Карьерный прорыв» только половина опрошенных знала о существовании ГК «ЭФКО».

На данный момент общий уровень удовлетворенности студентов-стажеров проектом «Карьерный прорыв» достаточно высок.

Блок тестирования в целом был интересен студентам (рис.8):

- 43,8% опрошенных обозначили, что тестирование было однозначно интересным;
- 43,8% - больше интересен, чем нет
- 12,5% считают, что больше НЕ интересен, чем интересен.

Было ли вам интересно на ассесмент-встрече?

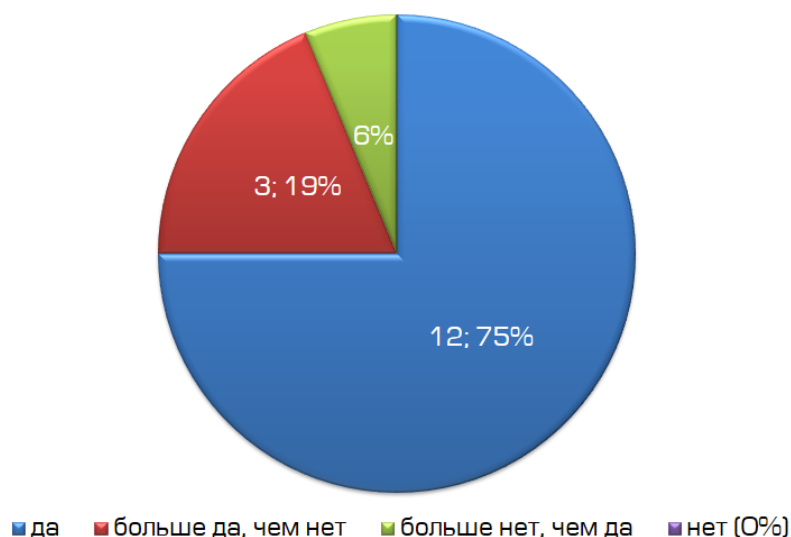


Рис. 8. Уровень удовлетворенности студентов-стажеров блоком тестирования

Большая часть респондентов считают, что ассесмент-встреча была интересна – 75%. 18,8% считают, что встреча была больше интересна, чем нет. И 6,3% (1 человек) – что было не интересно вовсе (рис.9).

Был ли вам интересен блок тестирования?

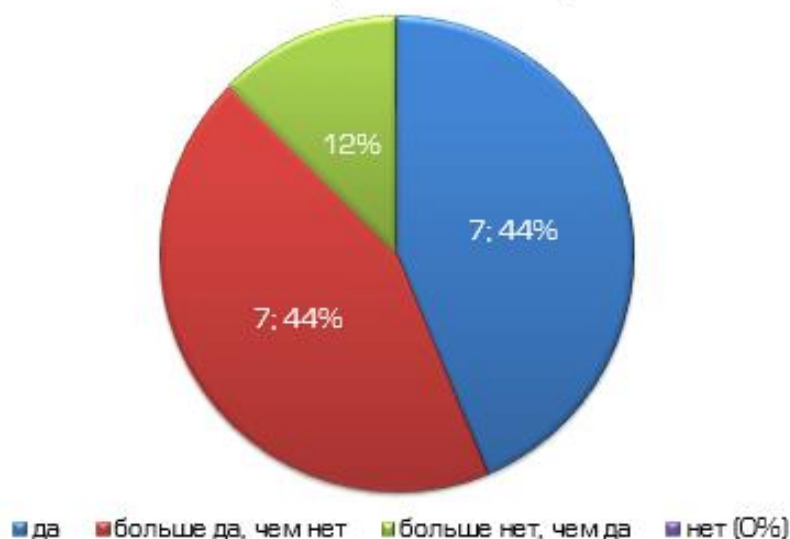


Рис. 9. Уровень удовлетворенности студентов-стажеров ассесмент-встречей

Что касается удовлетворенности образовательным блоком (игры, лекции, тренинги), то она высокая (рис.10).

– 81,3% опрошенных отметили, что почерпнули для себя новые знания;

- 37,5% из 100% отметили, что им было интересно в целом;
- 18,8% (3 человека) было удобно посещать мероприятия по месторасположению;
- 18,8% (3 человека) было удобно посещать мероприятия по времени;
- 6,3% (1 человек) было НЕ удобно посещать мероприятия по месторасположению;
- 18,8% (3 человека) было НЕ удобно посещать мероприятия по времени;
- остальные опрошенные отнеслись к данным условиям нейтрально;
- 6,3% (1 человек) – вовсе не участвовал в образовательных мероприятиях.



Рис. 10. Уровень удовлетворенности студентов-стажеров блоком образования

Касательно темы индивидуального проекта, то 100% опрошенных довольны ею, что представлено на рис. 11:

- 43,8% разбираются в том, над чем работают
- 25% предложили свою тему исследования;

– 43,8% не полностью разбираются в том, над чем работают, или в начале работы не разбирались вовсе, но изучили тематику.

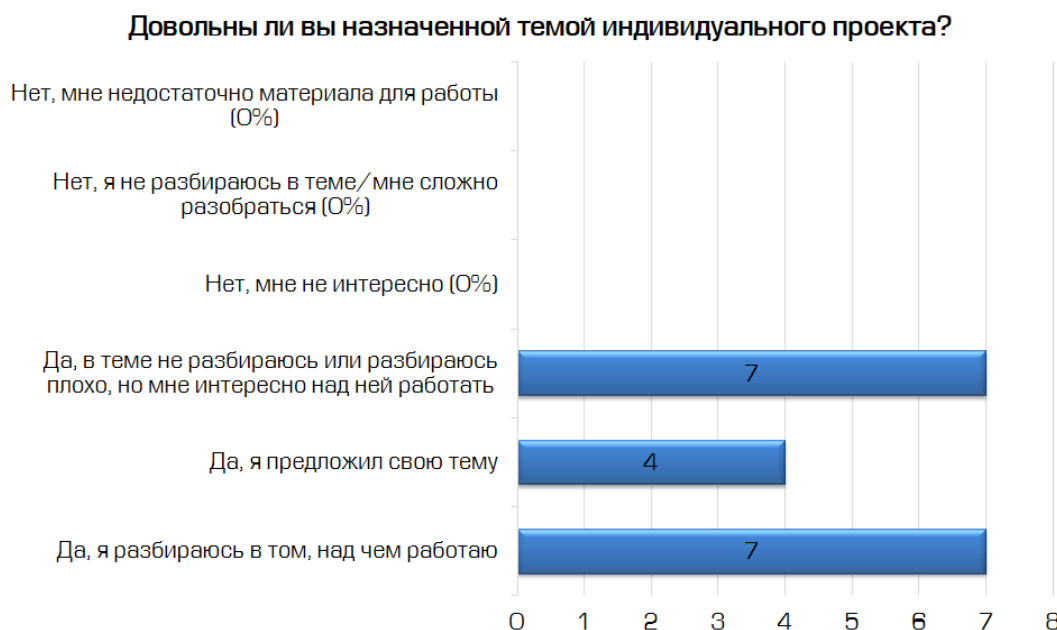


Рис. 11. Уровень удовлетворенности студентов-стажеров темой индивидуального проекта в рамках проекта «Карьерный прорыв»

Что касается общего уровня удовлетворенности респондентов проектом «Карьерный прорыв» в целом, то он достаточно высок:

- 62,5% отметили, что проект «Карьерный прорыв» – это неоценимый опыт;
- 25% опрошенных имеют неудобства в связи с краткими сроками реализации проекта;
- также 25% отметили сложность совмещать работу над индивидуальным проектом с преддипломной практикой и написанием диплома непосредственно;
- 6,3% (1 человек) сомневается в том, стоит ли участвовать в данном проекте, потому что «гарантий стажировки и трудоустройства нет».

Подводя итоги исследования можно сделать следующие выводы ситуации «Как есть»:

1) Большая часть респондентов были осведомлены о проекте до участия в нем, но со слов преподавателей и студентов, приходящих на тестирование, недостаточная информированность на факультетах все же присутствует;

2) До участия в проекте «Карьерный прорыв» только половина опрошенных знала о существовании ГК «ЭФКО»;

3) На данный момент общий уровень удовлетворенности студентов-стажеров проектом «Карьерный прорыв» достаточно высок. Удовлетворенность темой индивидуального проекта и участием в проекте «Карьерный прорыв» в целом также находятся на высоком уровне;

4) Блок тестирования в целом был интересен студентам. Также большая часть респондентов считают, что ассесмент-встреча была интересна. Блок мероприятий (лекции, игры и тренинги) проекта интересен и имел образовательный эффект, но некоторые теоретические знания, которые понадобились бы студентам при реализации индивидуального проекта, дане не были.

5) Многие участники отметили краткие сроки реализации индивидуального проекта, а также сложность совмещать проект с преддипломной практикой и написанием диплома.

С учетом анализа результатов опроса были предложены следующие рекомендации по корректировке:

1) Блок тестирования имеет небольшой выбор предметов (биология, биотехнология, генетика, информатика, математика, теология, химия, экология, экономика). Необходимо разработать тест по актуальному направлению, (напр., который связан с управлением и менеджментом, для проверки профессиональной компетенции студентов Института управления).

2) Заменить игры и задания на сплоченность команды, выявление лидерских качеств и пр. в ассесмент-встрече на малоизвестные задания, которые занимают меньше времени.

3) В целях совершенствования можно откорректировать время и место проведения мероприятий образовательного блока (лекции, игры, тренинги). Например, проводить их на «старой» площадке БелГУ, которая находится в студгородке, потому что большинство участников живет в общежитиях БелГУ.

4) Откорректировать время проведения тестирования и отбора, потому что участникам сложно совмещать индивидуальный проект и преддипломную практику/написание диплома. Более того, следующие «волны» проекта «Карьерный прорыв» приходятся на время сессии, что также может вызвать недовольства.

5) Подготовить курс обучения по актуальному направлению, знания которого понадобятся выпускникам при реализации индивидуального проекта (напр., лекционный курс на тематику PR-менеджмента).

6) Необходимо разработать план совместных мероприятий между НИУ «БелГУ» и ГК «ЭФКО», где «ЭФКО» может участвовать в качестве спонсора таких крупных мероприятий как «Королева „БелГУ“», «Мистер НИУ „БелГУ“» и пр.; участие представителей ЭФКО в качестве жюри на защите выпускных квалификационных работ, в проектной школе управления «Пегас», в неделе науки НИУ «БелГУ» и пр.

На основании предложенных корректировок были выполнены следующие работы в рамках проекта «Совершенствование технологий отбора и обучения студентов в рамках проекта государственно-частного партнерства НИУ «БелГУ» и ГУ «ЭФКО» «Карьерный прорыв»:

1) Разработан учебный курс «Основы PR-менеджмента» с сопровождающей презентацией;

2) Разработан профессиональный тест по дисциплине «Менеджмент»;

3) Актуализирована программа проведения ассесмент-центра;

4) Обновлен вариант личного дела студента.

Перейдем к более подробному описанию каждой выполненной работы.

1. Разработанный учебный курс «Основы PR-менеджмента».

Цель тренинга – приобретение студентами теоретических знаний в области PR-менеджмента: понятие, цели и задачи, принципы и функции PR-деятельности, отличие PR от пропаганды.

Задачи тренинга:

- дать представление о понятии, целях и задачах PR-менеджмента;
- дать представление об общих принципах и функциях PR-менеджмента;
- сформировать навыки умения отличить пропаганду от PR.

Время учебного курса: 120 минут (2 часа). К учебному курсу прилагается сопровождающая презентация. Лекция добавлена в блок «Менеджмент» учебной программы проекта «Карьерный прорыв».

2. Разработанный профессиональный тест по дисциплине «Менеджмент».

Т.к. в Институте управления НИУ «БелГУ» в основном обучают управленческим дисциплинам, было решено разработать тест, рассчитанный на сегмент студентов данного института. Тест соответствует Федеральному государственному образовательному стандарту и включает в себя проверку знаний по следующим дисциплинам:

- основы менеджмента;
- деловые коммуникации;
- методы принятия управленческих решений;
- основы делопроизводства и документооборот;
- прогнозирование и проектирование;
- риторика;
- теория социальных технологий.

3. Обновленная программа ассесмент-встречи. Были разработаны и добавлены новые практические групповые задания, направленные на выявление лидера-организатора, лидера-вдохновителя, оппозицию,

исполнителей и соучастников. Благодаря обновлениям в программе эксперт, который будет проводить ассесмент-беседу со студентами, имеет возможность подстроиться под ситуацию: скорректировать время и подобрать в режиме-онлайн те задания, которые будет целесообразнее и эффективнее всего провести с конкретной группой набравшихся студентов.

4. Обновленный вариант личного дела студента. Личное дело студента – это такая же Анкета кандидата, которая была описана во втором разделе ВКР. Всякий выпускник является потенциальным сотрудником компании, но не всякий потенциальный сотрудник является выпускником. Поэтому в личное дело студента решено было добавить графу «Тема выпускной квалификационной работы» для того, чтобы сотрудники ЭФКО могли подстроиться под каждого студента, а студент, в свою очередь, имел возможность работать над выпускной квалификационной работой и над индивидуальным проектом на одну и ту же тему, или на схожие темы. В итоге трата времени и сил не будет расточительной, и выпускник сможет работать над качеством работы.

Подводя итоги третьего раздела, можно сказать, что:

1. С 2018 года ГК «ЭФКО» совместно с Инновационным центром «Бирюч-НТ» ведет новую политику в направлении формирования кадрового резерва – запускается программа «Карьерный прорыв» на базе Белгородского государственного университета. «Карьерный прорыв» – это яркий пример прелиминаринга в России. Проект ориентирован на студентов старших курсов бакалавриата и магистрантов широкого спектра направлений подготовки. Программа включает комплексный отбор, знакомство с корпоративной культурой, обучение, стажировки и трудоустройство выпускников.

2. В основе разработки проекта ВКР лежит исследование – анкета опросник на тему «Оценка уровня удовлетворенности студентов-стажеров проектом «Карьерный прорыв». Параметрами исследования стали такие аспекты:

- осведомленность о проекте «Карьерный прорыв» и о ГК «ЭФКО»;

- уровень заинтересованности в прохождении отборочного тестирования;
- уровень заинтересованности в участии на ассессмент-центре;
- удовлетворенность темой индивидуального проекта;
- удовлетворенность образовательным блоком проекта;
- впечатление о проекте;
- общее впечатление о ГК «ЭФКО»;
- общая удовлетворенность участием в проекте «Карьерный прорыв».

3. С учетом анализа результатов опроса были предложены рекомендации по корректировке. На основании предложенных корректировок были выполнены обновление и разработка материалов проекта «Карьерный прорыв» в рамках проекта «Совершенствование технологий отбора и обучения студентов в рамках проекта государственно-частного партнерства НИУ «БелГУ» и ГК «ЭФКО» «Карьерный прорыв».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящее время Россия активно развивает систему образования, подключая к этому частные организации. Проекты государственно-частного партнерства могут стать эффективным средством повышения уровня профессионального образования, престижа ВУЗа, а также увеличение контрольно-целевых показателей по трудоустройству выпускников высших учебных заведений. Но не все компании готовы принимать к себе молодых сотрудников без опыта работы. Из этого следует, что государственному сектору необходимо активно помогать частным предприятиям, сотрудничать с ними и предоставлять условия для применения технологий отбора студентов в кадровый резерв организации. Развитые страны активно используют такой механизм государственно-частного партнерства как прелиминаринг. Молодые специалисты в компании являются одним из тех ролевых факторов, от которых зависит успешность частной компании.

Проект «Карьерный прорыв» обеспечивает поэтапную адаптацию молодого специалиста в профессиональную деятельность. Целью проекта является возможность быстрого карьерного старта для студентов без опыта работы, которые только что окончили ВУЗ. После успешного тестирования и собеседования участники получают возможность для личностного и профессионального развития. Также студенты реализовывают теоретические знания, полученные в университете, на практике. Более того, программа «Карьерный прорыв» предусматривает наставничество – студенты пробуют себя в профессии под руководством более опытных наставников, кураторов.

Проект включает в себя разные направления: обучающие тренинги и семинары, игры на определение личностных качеств, приобретение или совершенствование навыка разработки и реализации проекта, а также оплачиваемы стажировки и возможность пройти преддипломную практику на базе Группы Компаний ЭФКО.

Именно по причине такого колоссального положительного эффекта от сотрудничества НИУ «БелГУ» и ГК «ЭФКО» в рамках проекта «Карьерный прорыв» необходимо максимально систематизировать программу и устранить недочеты, которые были выявлены в ходе исследования.

По данным исследования были выявлены такие элементы, требующие улучшений:

- недостаточная осведомленность о проекте «Карьерный прорыв» студентами;
- недостаточная заинтересованность в участии в тренингах, играх, семинарах и лекциях по причине слишком популярных заданий в программе ассессмент-центра, а также по причине неудобности посещать данные мероприятия по времени и месторасположению;
- недостаточно обширный образовательный блок;
- недостаточный перечень предметов для профессионального тестирования;
- сжатые сроки реализации индивидуального проекта по причине сложности совмещать проект с преддипломной практикой и написание выпускной квалификационной работы.

В целях корректировки были выдвинуты следующие рекомендации:

- необходимость более активной PR компании проекта на площадке НИУ «БелГУ»;
- необходимость обновить программу ассессмент-центра, заменить игры и задания на более актуальные;
- необходимость подготовить курсы обучения и лекции по актуальным направлениям;
- необходимость разработать тесты по актуальным направлениям;
- необходимость корректировки времени проведения тестирования и отбора.

За время написания ВКР автором была проделана следующая работа:

- разработан тест по направлению «Менеджмент»;
- разработан учебный курс под названием «Основы PR-менеджмента» с сопровождающей презентацией;
- обновлена программа ассесмент-центра.

Также за время прохождения практики в организации автором и другим участником программы «Карьерный прорыв» была запущена PR кампания проекта в социальной сети ВКонтакте. Приняв во внимание пункт о недостаточной огласке начала проекта «Карьерный прорыв», сотрудниками Инновационного центра «Бирюч-НТ» были разработаны новый буклет и листовки, вмещающие в себя информацию о компании, о проекте и о потенциальном развитии студента в стенах организации. Данные материалы были разосланы на факультеты и институты НИУ «БелГУ».

Также автором была рекомендована разработка плана совместных мероприятий между НИУ «БелГУ» и ГК «ЭФКО», где «ЭФКО» может участвовать в качестве спонсора таких крупных мероприятий как «Королева „БелГУ“», «Мистер НИУ „БелГУ“» и пр.; участие представителей ЭФКО в качестве жюри на защите выпускных квалификационных работ, в проектной школе управления «Пегас», в неделе науки НИУ «БелГУ» и пр.

По итогу, исследование автора было высоко оценено представителями компании ЭФКО. Проект «Карьерный прорыв» с учетом корректировок запланирован запуститься в ВУЗах таких городов как Курск, Ростов-на-Дону, Воронеж, Кемерово и др.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. О государственно-частном партнерстве, муниципально-частном партнерстве в Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 13.07.2015 № 224-ФЗ (последняя редакция). Документ опубликован не был // Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_182660/

2. О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс] : Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 г. 1662-р (ред. от 08.08.2009 г.). Документ опубликован не был // Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/28c7f9e359e8af09d7244d8033c66928fa27e527/

3. Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" на 2013 - 2020 годы [Электронный ресурс] : Распоряжение Правительства РФ от 15.05.2013 N 792-р. Документ опубликован не был // Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_146497/

4. Об утверждении Правил участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования [Электронный ресурс] : Постановление Правительства РФ от 24.12.2008 г. № 1015. Документ опубликован не был // Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_83123/

5. Андреев, А. А. Россия в глобальном образовательном пространстве [Текст] / А. А. Андреев // Высшее образование в России. – 2016. - № 12. – С. 9-20.

6. Багишева, З. Я. Приоритеты современного образования и стратегия его развития [Текст] / З. Я. Багишева // Педагогика. – 2013. - № 9. – С. 42-47.
7. Бармакова, Н. Современные методы подбора персонала [Текст] / Н. Бармакова // Кадровик.ру. – 2015. – № 8. – С. 60 - 64.
8. Белокрылова, О. С. Взаимодействие бизнеса и власти в процессе формирования стратегии экономического развития регионов [Текст] : О. С. Белокрылова. – М. : Дело, 2016. – 570 с.
9. Борщевский, Г. А. Государственно-частное партнерство [Текст] Г. А. Борщевский. – М. : Юрайт, 2017. – 240 с.
10. Варнавский, В. Г. Государственно-частное партнерство [Текст] : В. Г. Варнавский. М. : ИМЭМО, 2013. – 312 с.
11. Варнавский, В. Г. Государственно-частное партнерство: некоторые вопросы теории и практики [Текст] / В. Г. Варнавский // Мировая экономика и международные отношения. — 2015. — № 9. — С. 41–50.
12. Варнавский, В. Г. Партнерство государства и частного сектора: теория и практика [Текст] : В. Г. Варнавский. – М. : ИМЭМО, 2015. – 192 с.
13. Вилисов, М. В. Государственно-частное партнерство: политико-правовой аспект [Текст] / М. В. Вилисов // Власть. – 2016. – № 7. – С. 4-6.
14. Гаврилов, Д. В. Инновационные технологии в кадровом менеджменте [Текст] / Д.В. Гаврилов, Э.В. Бардасова // Вестник Казанского технологического университета. – 2013. – Т. 16. – № 3. – С. 267–270.
15. Ефимова, Л. И. некоторые модели государственно-частных партнерств: тенденции и зарубежный опыт [Текст] / Л. И. Ефимова // Научный вестник Уральской академии государственной службы. – 2018. № 3 (3). – С. 24-29.
16. Ефремов, Д. Н. Типология форм государственно-частного партнерства в сфере образования [Текст] / Д. Н. Евремов // Экономический журнал. – 2014. – № 1(25). – С. 120–128.

17. Йеском, Э. Р. Государственно-частное партнерство: Основные принципы финансирования [Текст] : Э. Р. Йеском. – С. : Альпина Паблишер, 2015. – 457 с.
18. Косолапов, Н. А. Глоссарий по политической психологии [Текст] : Н. А. Косолапов. – М. : РУДН, 2013. – 104 с.
19. Кочеткова, С. А. Государственно-частное партнерство [Текст] : С. А. Кочеткова. – М. : Изд. дом Академия Естествознания, 2016. – 240 с.
20. Лившин, А. Я. Государственно-частное партнерство в образовании [Текст] А. Я. Лившин. – М. : КДУ, 2015. 244 с.
21. Макаров, И. Н. Направления совершенствования отношений собственности в системе государственно-частного партнерства в условиях перехода к инновационной экономике [Текст] / И. Н. Макаров // Креативная экономика. – 2016. - № 8. – С. 145-152.
22. Макаров, И. Н. Отношения собственности и ГЧП: постановка проблемы [Текст] / И. Н. Макаров // Вести высших учебных заведений Черноземья. – 2015. - № 1. С. – 101-104.
23. Максимов, В. В. Государственно-частное партнерство: критерии оценки [Текст] В. В. Максимов. – М. : Альпина Паблишер, 2012. – 156 с.
24. Михеев, О. Л. Частно-государственное партнерство в условиях смешанной экономики: теория и практика становления и функционирования [Текст] : О. Л. Михеев. – М. : Анкил, 2013. – 195 с.
25. Молчанов, И. Н. Государственно-частное партнерство и его роль в реализации государственной политики в сфере высшего профессионального образования [Текст] : И. Н. Молчанов. – М. : Дело, 2013. – 160 с.
26. Савельев, А. Я. Высшее образование в СССР [Текст] / А. Я. Савельев, В. М. Зуев, А. И. Галаган. – М. : НИИВШ, 1990. – 111 с.
27. Сагиндиков, Е. Н. Методологические основы взаимодействия рынков труда и образовательных услуг [Текст] : Е. Н. Сагиндиков. – СПб. : ИСЭП РАН, 2013. – 126 с.

28. Семеко, Г. В. Проблемы государственного финансирования образования [Текст] / Г. В. Семеко // Экономика образования. – 2016. – 3. – С. 248-254.
29. Соловьев, В. С. Теория социальных систем. Том 4. Теория общественного устройства государственных образований [Текст] : В. С. Соловьев. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М. : ЛитРес, 2016. – 250 с.
30. Тараканова, Е. В. Взаимодействие вуза и корпорации в условиях становления непрерывного корпоративного образования [Текст] / Е. В. Тараканова // Высшее образование в России. – 2017. - № 3. – С. 28.
31. Титов, В. Направления взаимодействия вузов и бизнес-сообществ [Текст] / В. Титов // Высшее образование в России. – 2017. - № 3. – С. 12-17.
32. Ткаченко, И. Н. Государственно-частное партнерство [Текст] : И. Н. Ткаченко. – М. : Юрайт, 2017. – 168 с.
33. Холодная, Н. Д. ГЧП – новый тип отношений в российской экономике [Текст] / Н. Д. Холодная // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2015. - № 2. – С. 42-56.
34. Черданцев, В. П. Государственно-частное партнерство как элемент прорывных технологий для повышения качества образования [Текст] / В. П. Черданцев // Современные проблемы науки и образования. – 2015. - № 4. – С. 35-42.
35. Чуланова, О. Л. Развитие компетентностного подхода в управлении персоналом: основные подходы [Текст] / О. Л. Чуланова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2013. – № 2 (5). – С. 23-29.
36. Чучалин, А. И. Управление образовательной деятельностью в интегрированной системе менеджмента качества вуза [Текст] / А. И. Чучалин // Вопросы образования. – 2015. - № 1. – С. 116-134.
37. Шереги, Ф. Э. Научно-педагогический потенциал и экспорт образовательных услуг российских вузов [Текст] : Ф. Э. Шереги. – М. : ЛитРес, 2014. – 552 с.

38. Ягудинский, Ю. Н. Оценка деятельности вузов с точки зрения рынка труда [Текст] / Ю. Н. Ягудинский // Совет ректоров. – 2017. - № 12. – С. 50.
39. Якимец, В. Н. Проблемы выявления, формирования, оценки и отстаивания публичных ценностей и общественный интересов в России [Текст] / В. Н. Якимец // Публичные ценности. – 2013. - № 4. – С. 44-47.
40. Яковлев, А. А. Эволюция стратегий взаимодействия [Текст] : А. А. Яковлев. – М. : ВШЭ, 2013. – 124 с.
41. 200 крупнейших частных компаний России [Электронный ресурс] : Профиль ГК «ЭФКО» на ФОРБС. Данные опубликованы не были // Электронный журнал Forbes. – Режим доступа: http://www.forbes.ru/profile/efko?from_rating=327357
42. График учебных занятий студентов НИУ «БелГУ» [Текст] : Разработанный график занятий от 30 декабря 2017 года // ОКУ ф-л АО УК ЭФКО в г. Алексеевка
43. Кадры ЭФКО [Электронный ресурс] : Управляющая компания «ЭФКО». Данные опубликованы не были // Сайт ГК «ЭФКО». – Режим доступа: <http://www.efko.ru/kadry/>
44. Карьерный прорыв [Электронный ресурс] : Инновационный центр «Бирюч-новые технологии». Данные опубликованы не были // Сайт ООО ИЦ «Бирюч-НТ». – Режим доступа: <http://biruch.ru/connect/career-up/>
45. Козлов, Н. И. Партнерские отношения [Электронный ресурс] / Н. И. Козлов // ПсихКлуб : виртуальный клуб психологов. – Саратов, 2014- . – Режим доступа: www.psychologos.ru/articles/view/partnerskie_otnosheniya
46. Тесленко, И. В. Государственно-частное партнерство в сфере образования: тренды, проблемы, перспективы [Электронный ресурс] / И. В. Тесленко // Фундаментальные исследования : [сайт] / Научный журнал. – М., – 2016. – № 2 (часть 1) – С. 211-215. – Режим доступа: <http://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=39910>

47. Минобрнауки России провело третий мониторинг трудоустройства выпускников вузов [Электронный ресурс] : Министерство образования и науки Российской Федерации. Данные опубликованы не были // Сайт Министерства образования и науки Российской Федерации. – Режим доступа: <https://минобрнауки.рф/новости/10347>

48. О Службе персонала ООО «ИЦ Бирюч-НТ» [Текст] : Положение ООО «ИЦ «Бирюч-НТ» от 01 февраля 2018 года // ОКУ ф-л АО УК ЭФКО в г. Алексеевка

49. Регламент по подбору персонала в ООО «Инновационный центр Бирюч-НТ» [Текст] : Регламент по подбору персонала от 11 ноября 2016 года // ОКУ ф-л АО УК ЭФКО в г. Алексеевка

50. Программа «Карьерный прорыв» [Электронный ресурс] : Группа Компаний ЭФКО. Данные опубликованы не были // Сайт Управляющей компании «ЭФКО». – Режим доступа: http://www.efko.ru/kadry/career_breakthrough/

51. Учебный курс «Психологическое тестирование кандидатов» [Текст] : Учебный курс от 11 февраля 2016 года // Школа менеджмента «Бирюч», ОКУ ф-л АО УК ЭФКО в г. Алексеевка

52. Эксперт Online [Электронный ресурс] : 50 крупнейших компаний агропромышленного комплекса России по итогам 2015 года. Данные опубликованы не были // Группа «Эксперт». – Режим доступа: <http://expert.ru/data/public/517099/517341/apk-1-tab.gif>

ПРИЛОЖЕНИЯ

Анкета-опросник для участников-стажеров проекта "Карьерный прорыв" ГК "ЭФКО"

Коллеги, доброго времени суток! Меня зовут Валерия Думанская. Суть моего индивидуального проекта заключается в совершенствовании механизма отбора и обучения студентов в рамках проекта "Карьерный прорыв", поэтому ваше личное мнение играет ключевую роль. Анкета анонимная. Прошу вас отвечать максимально честно :) Благодарю за помощь!

* Обязательно

1. Откуда вы узнали о проекте «Карьерный прорыв»? (один вариант ответа) *
 - на факультете/институте
 - на сайте БелГУ
 - на сайте ГК "ЭФКО"
 - от друзей
 - на тестировании
 - на ассессменте
 - другое _____
2. Знали ли вы до участия в данном проекте о ГК "ЭФКО"? (один вариант ответа) *
 - да
 - нет
3. Был ли вам интересен блок тестирования? (один вариант ответа) *
 - да
 - больше да, чем нет
 - больше нет, чем да
 - нет
4. Было ли вам интересно на ассессмент-встрече? (один вариант ответа) *
 - да
 - больше да, чем нет
 - больше нет, чем да
 - нет
5. Довольны ли вы назначенной темой индивидуального проекта? (несколько вариантов ответа) *
 - Да, я разбираюсь в том, над чем работаю
 - Да, я предложил свою тему
 - Да, в теме не разбираюсь или разбираюсь плохо, но мне интересно над ней работать
 - Нет, мне не интересно

Продолж. прил.

- Нет, я не разбираюсь в теме/мне сложно разобраться
- Нет, мне недостаточно материала для работы

6. Довольны ли вы образовательным блоком «Карьерного прорыва» (лекции, игры, тренинги)? (несколько вариантов ответа) *

- Да, было интересно
- Да, я почерпнул для себя новые знания
- Да, было удобно посещать (по месторасположению)
- Да, было удобно посещать (по времени)
- Нет, было не интересно
- Нет, я не узнал ничего нового для себя или узнал мало
- Нет, было не удобно посещать (по месторасположению)
- Нет, было не удобно посещать (по времени)
- Не посещал образовательный блок

7. Какое впечатление у вас сложилось о проекте «Карьерный прорыв»? Что повлияло на это?

8. Какое впечатление в целом у вас сложилось о ГК "ЭФКО"? Что повлияло на это?

9. Мне нравится участвовать в проекте "Карьерный прорыв", потому что .. *

10. Мне НЕ нравится участвовать в проекте "Карьерный прорыв", потому что .. *

11. Ваш возраст (по желанию) _____

12. Ваш факультет/институт, специальность (по желанию)
