

ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ



Е.Г. ЯЗИКОВ

*д. т.-м. н., профессор,
заместитель проректора по
образовательной и международной
деятельности ТПУ*



КЛЮЧЕВЫМИ ПОКАЗАТЕЛЯМИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВУЗА СТАНОВЯТСЯ ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ И ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ УСПЕШНОСТЬ. ИМЕННО ЭТИ ПОКАЗАТЕЛИ ГОВОРЯТ О КАЧЕСТВЕ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ, АКТУАЛЬНОСТИ ВЕКТОРА РАЗВИТИЯ ВУЗА, СТЕПЕНИ ЕГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ПОТРЕБИТЕЛЬСКИМ РЫНКОМ.

К числу показателей уровня востребованности выпускников относятся такие, как: количество заявок (вакансий) от работодателей, количество трудоустроенных выпускников, количество выпускников, трудоустроенных по полученной специальности, количество компаний-работодателей и т. д.

Анализ ситуации с трудоустройством выпускников ТПУ 2012 года позволяет сделать вывод о довольно высоком и устой-

чиво стабильном спросе со стороны работодателей на выпускников вуза (рис. 1).

Как показывает практика последних 5 лет, спрос на выпускников ТПУ, как правило, превышает

КАК ПОКАЗЫВАЕТ ПРАКТИКА ПОСЛЕДНИХ 5 ЛЕТ, СПРОС НА ВЫПУСКНИКОВ ТПУ, КАК ПРАВИЛО, ПРЕВЫШАЕТ КОЛИЧЕСТВО ВЫПУСКНИКОВ В 1,5 РАЗА.

количество выпускников не менее чем в 1,5 раза. А количество выпускников, направленных на место работы, превышает 85–90 %.

Выпускники ТПУ востребованы не только на российском, но и на международном рынке труда. Об этом свидетельствует большое количество заявок на выпускников ТПУ, поступающих не только от предприятий Томска и Томской области, но и других регионов России, стран ближнего и дальнего зарубежья (рис. 2,3).



GRADUATES EMPLOYMENT

The professional success of university's graduates and the employer's demand for them are becoming the key indicators of university's activity estimation. These particular parameters show the quality of specialist training, the relevance of the university's development vector, and the degree of its cooperation with consumer market.

Among the indicators of the level of demand for graduates are the following: the number of requests (vacancies) from employers, the number of employed graduates, the number of graduates employed in received specialty, the number of employing companies, etc.

The analysis of employment of 2012 TPU graduates shows a sufficiently high and stable demand for the university's graduates (Fig. 1).

Five-year results show that generally the demand for TPU graduates is 1.5 times higher than

ВЫПУСКНИКИ ТПУ ВОСТРЕБОВАНЫ НЕ ТОЛЬКО НА РОССИЙСКОМ, НО И НА МЕЖДУНАРОДНОМ РЫНКЕ ТРУДА. ОБ ЭТОМ СВИДЕТЕЛЬСТВУЕТ БОЛЬШОЕ КОЛИЧЕСТВО ЗАЯВОК НА ВЫПУСКНИКОВ ТПУ, ПОСТУПАЮЩИХ НЕ ТОЛЬКО ОТ ПРЕДПРИЯТИЙ ТОМСКА И ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ, НО И ДРУГИХ РЕГИОНОВ РОССИИ, СТРАН БЛИЖНЕГО И ДАЛЬНЕГО ЗАРУБЕЖЬЯ.

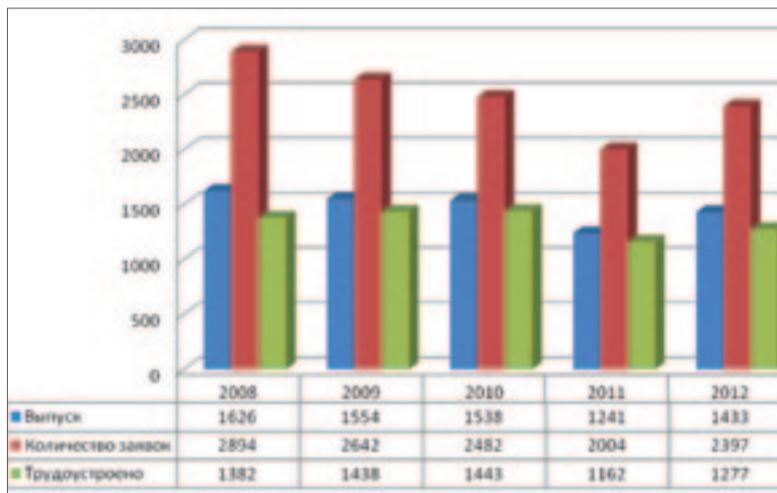


Рис. 1. Мониторинг востребованности и трудоустройства выпускников ТПУ



Рис. 2. География заявок 2012

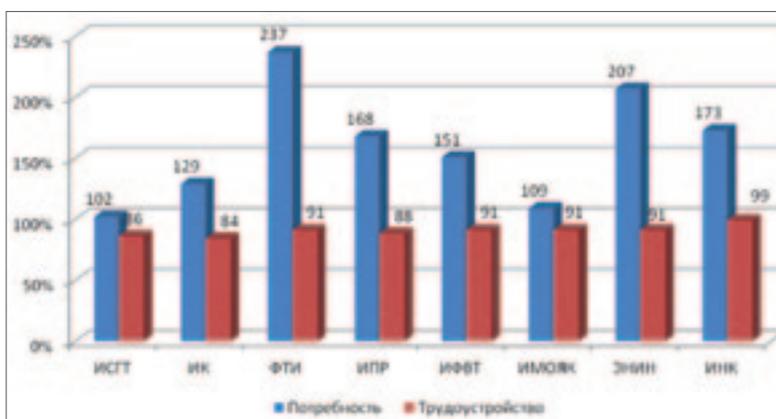




■ ■ ■ Рис. 3. География трудоустройства выпускников 2012 года

Интересным представляется и показатель востребованности выпускников в разрезе по структурным подразделениям ТПУ (рис. 4). Так, традиционно сохраняется высокий спрос на выпускников:

- Физико-технического института – 237 %.
- Энергетического института – 207 %.
- Института природных ресурсов – 168 %.
- Института неразрушающего контроля – 173 %.



■ ■ ■ Рис. 4. Итоги мониторинга трудоустройства выпускников 2012 года в разрезе по подразделениям ТПУ

Наилучшие результаты по итогам персонального трудоустройства выпускников 2012 у следующих структурных подразделений ТПУ:

- Института неразрушающего контроля – 99 %
- Гуманитарного факультета – 96 %
- ИФВТ, ЭНИН, ФТИ и ИМОЯК – 91 %

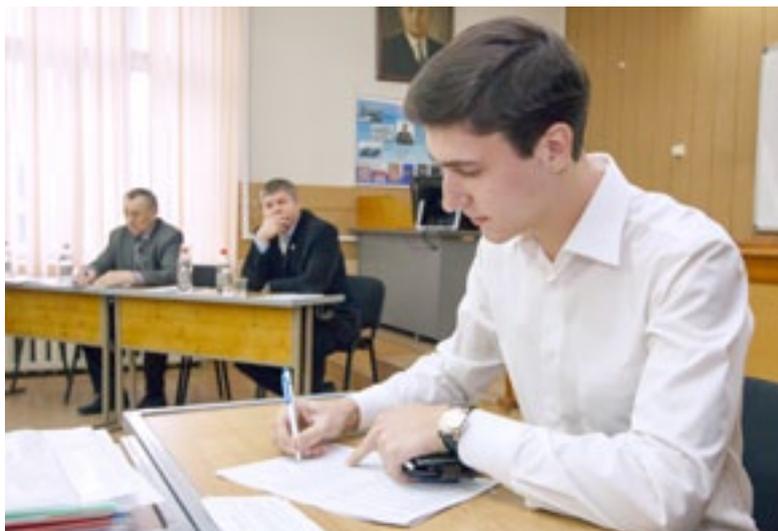
Крупнейшими заказчиками выпускников ТПУ стали следующие предприятия, представленные в табл. 1.

Вокруг ТПУ сформировался устойчивый круг заказчиков выпускников ТПУ, однако, количество предприятий-заказчиков постепенно снижается. Кроме того, наметилась тенденция к снижению запросов на прием выпускников в ряд предприятий. Причины данной ситуации разнообразны. К ним относятся изменения в деятельности предприятий, процессы реструктуризации, но и, по данным некоторых компаний, перенасыщение

Название организации	Количество выпускников
ФГБОУ ВПО НИ ТПУ	57
Научно-производственный центр Полос ОАО	31
Филиал ОАО Концерн Росэнергоатом Ростовская атомная станция	20
Научно-производственное объединение Санкт-Петербургская Электротехническая Компания	20
Государственный научный центр - научно-исследовательский институт атомных реакторов ОАО	16
ОАО Томскнефть ВНК	15
Атомтехэнерго ОАО Смоленский филиал Смоленскатомтехэнерго	13
Ленэнерго ОАО Энергетики и электрофикации	13
ФГУП РФЯЦ-ВНИИТФ им. академика Е.И. Забабахина	13
Завод электротехнического оборудования ЗАО	13
Навоийский горно-металлургический комбинат	12
Филиал РН-Энергонефть ЗАО в Красноярском крае	12
ОАО Славнефть-Мегионнефтегаз	12
Энергомаш (Екатеринбург) Уралэлектротяжмаш ЗАО	11
ТомскНИПИнефть ОАО	11
ЕВРАЗ Объединенный Западно-Сибирский металлургический комбинат ОАО	11
Магистральные нефтепроводы Центральной Сибири ОАО	11
Российский федеральный ядерный центр всероссийский научно-исследовательский институт экспериментальной физики ФГУП	10
ООО Газпром трансгаз Томск	10

■ ■ ■ Табл. 1. Предприятия, принявшие максимальное количество выпускников 2012 года

ВОКРУГ ТПУ СФОРМИРОВАЛСЯ УСТОЙЧИВЫЙ КРУГ ЗАКАЗЧИКОВ ВЫПУСКНИКОВ ТПУ.



специалистами. Следовательно, в число задач ТПУ необходимо внести и такие, как анализ рынка труда (включая показатель емкости рынка) и рынка потребителей выпускников ТПУ, расширение круга партнеров-заказчиков выпускников ТПУ.

Стоит отметить, что в 2012 году значительно увеличилось

число выпускников, трудоустроившихся самостоятельно (рис. 5).

Для решения задач, связанных с трудоустройством и востребованностью выпускников, в университете проводится систематическая работа:

- трижды в год – централизованная процедура персонального трудоустройства

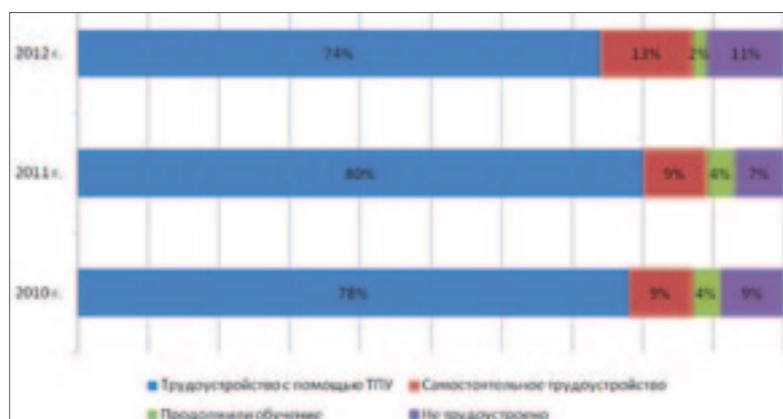


Рис. 5. Распределение выпускников по каналам занятости



the number of graduates. The share of employed graduates exceeds 85-90%.

TPU graduates are in demand not only in Russia but also in the international labour market. This is proved by a large number of requests for TPU graduates not only from enterprises of Tomsk and Tomsk oblast but also from other regions of Russia, near and far abroad countries (Fig. 2; 3).

The index of demand for graduates in view of TPU structural subdivisions (Fig.4) presents a certain interest. **The graduates of the following departments are traditionally highly demanded by employers:**

- Institute of Physics and Technology – 237%
- Institute of Power Engineering – 207%
- Institute of Natural Resources – 168%
- Institute of Non-Destructive Testing – 173%

According to the results of personal employment of graduates in 2012, the best results are shown by the following TPU's structural subdivisions:

- Institute of Non-Destructive Testing – 99%
- Humanitarian Faculty – 96%
- Institute of High Technology Physics, Institute of Power Engineering, Institute of Physics and Technology, Institute for International Education and Language Communication – 91%

The enterprises listed in Table 1 requested a maximum number of TPU graduates in 2012.

TPU has a range of permanent customers who employ its graduates; however, as Table 2 shows, their number is constantly decreasing. Besides, the downtrend of requests for graduates in a number of enterprises is observed. There are various reasons for this, including changes in the companies' activity, reorganization processes, and according to the information from several companies, a glut of specialists. Therefore, TPU's main tasks should include analysis of labour market (including market capacity index) and TPU graduates



выпускников ТПУ. Результатом работы становится сбор заявок на молодых специалистов и формирование направлений для будущего трудоустройства выпускников;

- на протяжении учебного года – проведение мероприятий, способствующих трудоустройству выпускников: презентации предприятий, ярмарки вакансий, дни карьеры и т. д.;
- постоянный анализ потребностей организаций на основании поступающих в ТПУ заявок, анкетирования работодателей в период проведения ярмарок вакансий.
- взаимодействие со службой занятости населения;
- проведение работы со студентами университета в целях повышения их конкурентоспособности на рынке труда посредством профориентации, информирования о тенденциях спроса на молодых специалистов с высшим образованием;
- размещение оперативной информации о вакансиях на сайте ООПиТ ТПУ.

В 2012 г. в качестве эксперимента была проведена работа со студентами младших курсов (1 и 2 курсы), направленная на повышение навыков работы на рынке труда. В частности, со студентами ЭНИН, ИК, ИФВТ в течение учебного года проводились мастер-классы по составлению резюме и методам поиска работы. Для студентов и выпускников ТПУ был издан первый выпуск справочни-

ка предприятий-партнеров ТПУ («Путеводитель по предприятиям»). На базе ЭНИН проведены встречи-презентации с компаниями ОАО «ФСК ЕЭС» и Томским филиалом ОАО «ТГК-11», особенностью данных встреч стало внедрение в традиционный формат презентации игровых элементов. Как отметили представители компаний-работодателей, такие «неформатные» мероприятия позволяют оценить в том числе и личностные качества участников, умение работать в команде, адаптивные навыки студентов и т.п., являющееся немаловажным аспектом в принятии решения о приеме молодого специалиста на работу (на практику).

ПОТРЕБНОСТИ СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ТРУДА ФОРМИРУЮТ И НОВЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПУСКНИКАМ ВУЗОВ.

Однако, несмотря на результаты проделанной работы, многие ключевые вопросы сохранили свою актуальность. Особого внимания заслуживает вопрос получения обратной связи от выпускников по части «прибытия на места трудоустройства» и мониторинга карьерных траекторий выпускников.

Необходим анализ деятельности и выработка стратегии в области организации практик и трудоустройства ввиду значительных изменений внешних условий: реструктуризации Министерства образования и науки РФ, изменений в деятельности органов занятости населения, реструктуризации орга-

нов управления Томской области.

Потребности современного рынка труда формируют и новые требования к выпускникам вузов. Помимо значительного набора профессиональных компетенций, современный молодой специалист должен обладать рядом навыков для эффективного выхода на рынок труда: знать, как грамотно составить резюме; уметь презентовать себя потенциальному работодателю; иметь высокий уровень мотивации к профессиональной деятельности; понимать и применять механизмы сбора и анализа информации о рынке труда и его участниках и т. д. В результате опроса, проведенного среди работодателей, участников Дней карьеры в ТПУ (апрель 2012 г.), *среди причин, препятствующих приему молодых специалистов на работу, были названы следующие:*

1. Завышенные требования выпускников вуза к уровню оплаты труда – 36 %.
2. Слабо налажены связи с вузами – 32 %.
3. Недостаточный объем выпуска специалистов в вузах – 18 %.
4. Качество подготовки выпускников не соответствует предъявляемым требованиям – 14 %.

Следовательно, необходима разработка комплекса мероприятий профориентационного и адаптационного характера в работе со студентами и выпускниками. И, безусловно, ключевой задачей является выработка методики содействия в трудоустройстве бакалавров, массовый выпуск которых состоится в 2014 году.

consumer market, and increasing the number of partners - potential employers.

It is worth noting that the number of graduates who found employment by themselves significantly increased in 2012 (Fig. 5).

To solve the problems connected with the employment and demand for graduates, TPU takes specific measures on a regular basis:

- a centralized procedure of personal employment of TPU graduates. As a result of this work requests for young specialists are collected, courses for future employment of graduates are developed – three times a year;
- activities organized to facilitate graduates employment: companies presentations, job fairs, career days, etc. – during the academic year;
- constant analysis of companies needs based on the requests received by TPU and on polling of employers during job fairs;
- cooperation with the employment service;
- work with students in order to increase their competitive ability in the labour market by means of career guidance and informing on the trending demand for young specialists with a university degree;

- providing information concerning vacancies to be immediately posted on the website of TPU Division of Placement and Employment.

In 2012 an experimental work was conducted with the first- and second-year students focused on developing their skills of dealing with labour market. In particular, academic year-long master classes were organized for students of the Institute of Power Engineering, Institute of Cybernetics, Institute of High Technology Physics in which they were trained to write CVs and use job search method. The initial issue of a reference book with a list of TPU partners (Enterprises Guideline) was published for TPU students and graduates. Presentations of OJSC Federal Grid Company of Unified Energy System of Russia and Tomsk branch of OJSC Territorial Generation Company No.11 were organized on the base of the Institute of Power Engineering. These meetings combined a traditional presentation format with game elements. As the companies' representatives noted, such "offbeat" activities allow them to estimate personal qualities of the participants, their abilities to work in a team, adaptability etc. which may influence their decision to employ (to place) a specialist.

However, despite the results

of the performed work, many key issues remained urgent. A particular attention should be paid to an issue of getting a feedback from graduates regarding "arrival to the place of employment" and monitoring of graduates' career achievements.

It is necessary to analyse the activity and develop the strategy concerning the organization of industrial placements and employment due to a significant changes of external conditions, namely, reorganization of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation, changes in the activity of labour offices, and reorganization of regulatory bodies of Tomsk Oblast.

The needs of current labour market specify new requirements to university graduates. In addition to an impressive set of professional skills, modern young specialists should have a range of skills to be effective in the labour market: to know how to make a competent CV, to be able to present themselves to a potential employer, to be highly motivated in their professional activity, to understand and to apply the mechanisms of information accumulation and analysis regarding labour market and its participants, etc. The polling of employers during the Career Days in TPU in April 2012 showed that the reasons preventing companies from employing young specialists include the following:

1. Overstated requirements of graduates to remuneration level – 36%.
2. Weak communication with universities – 32%.
3. Insufficient amount of specialists graduated from universities – 18%.
4. Specialists training quality does not correspond to the specified requirements – 14%.

Therefore, it is necessary to develop a set of professionally-oriented and adaptation actions in the work with students and graduates. Undoubtedly, a key concern is the development of methods to assist in the employment of Bachelors a large number of whom will graduate in 2014.

