

**КРИЗИС СИСТЕМЫ НАЙМА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ:
СОЦИАЛЬНО-ФИЛОСОФСКИЙ АНАЛИЗ**

Ципотан А.С., Алаторцев М.Н., Баженов П.Ю.

Научный руководитель – доцент Бухтояров М.С.

Сибирский федеральный университет

Проблема, с которой сталкиваются выпускники вузов уже при первой встрече с работодателем или его представителем – кадровой службой – это «отсутствие вакансий», «молодость», «отсутствие опыта работы», «низкие разряды или категории» и т.п. Объективно такая ситуация имеет место быть. На первый взгляд все правдоподобно и убедительно. Во-первых, действительно, рабочие места, как правило, на предприятии, в организации, фирме, учреждении укомплектованы опытными и высокооплачиваемыми руководящими кадрами, инженерами, рабочими. Во-вторых, сложную, высокооплачиваемую, высококвалифицированную работу рискованно поручить молодому специалисту. В-третьих, вновь поступающим кадрам, могут предоставить только низко оплачиваемую, неквалифицированную работу, да и то под опекой наставника.

Таким образом, «объективно» у молодого специалиста очень мало шансов трудоустроиться, закрепиться, быть зачисленным в резерв специалистов или руководящих кадров в организации работодателя. Поэтому приходится становиться на учет в службу занятости и ждать предложения. Но на это могут уйти месяцы и годы.

При длительном трудоустройстве молодой специалист столкнется с проблемой «вымывания» полученных знаний в вузе: у вчерашнего студента, если он не трудоустроится сразу после окончания учебного заведения или трудоустроится, но не по специальности, которая указана в дипломе.

При успешном трудоустройстве, согласно Козыреву, молодого специалиста ждут «конфликты, которые происходят в период адаптации или социализации новых членов организации, если:

а) «новичок» еще не вполне усвоил элементы корпоративной культуры, и нарушения носят непреднамеренный характер;

б) «новичок» стремится соблюдать принятые в организации ценности и нормы, но у него не всегда это получается;

в) «новичка» не вполне устраивают функционирующие в организации ценности и нормы, и он нарушает их преднамеренно, стремясь отвоевать для себя особые условия членства в организации».

Каковы же субъективные причины такого положения? Дело в том, что ни кадровая служба работодателя, ни он сам просто-напросто не готовы построить у себя в организации «Систему воспроизводства квалифицированных кадров» (*курсив наш*). И эта проблема уже серьезнее, чем первая, которая при благоприятном стечении обстоятельств может быть решена в правовом поле или через «протезе». Здесь сказывается и то, что первые лица не имеют достаточной подготовки в области культуры работы с кадрами. Они, как правило, проходят курсы «Управления конфликтами в организации», «Менеджмента», «Управления», «Психологии работы с персоналом» и т.п., в программу которых включены вопросы отбора и расстановки кадров, мотивации, карьеры, рекреации, социального страхования, пенсии и т.п. Но это почти ничего по сравнению с тем, что теоретически и практически должен знать и учитывать при построении кадровой политики руководитель предприятия.

Отметим еще одного субъекта системы найма – службу занятости населения муниципального, регионального и федерального уровня. Она также не в состоянии

решить проблему трудоустройства и отрегулировать ее так, как бы хотелось выпускнику вуза и работодателю. Частные кадровые агентства, как и государственные учреждения занятости, работают в одном «посредническом» режиме: с одной стороны, они принимают заявки на вакантные рабочие места от работодателей; с другой стороны, ставят на учет обратившихся в службу занятости безработных. Шансов при таком подходе у вчерашнего студента мало, чтобы найти работу по специальности и в короткий срок. Сами работники службы занятости говорят при этом: «вакансий много, а работы нет». Таким образом, на сегодняшний день, можно констатировать *кризис системы найма* по трем направлениям: *выпускник вуза – работодатель – служба занятости*. Каковы пути выхода из создавшейся ситуации?

Русский философ и социальный мыслитель, основатель тектологии (всеобщей организационной науки) А.А. Богданов отмечал: «Греческое слово «кризис» означает перелом в ходе некоторого процесса... всякий резкий переход, перемены, воспринимаемые людьми как нарушение непрерывности... С внешней стороны определение кризиса просто и очевидно: это – смена организационной формы комплекса через разрушение сложившихся или образование новых форм, связей и отношений». Мы имеем, по мнению автора, дело как раз с кризисом системы найма, которая находится в стадии распада прежних организационных связей работодатель-посредник-работник, а также в стадии формирования новых форм, связей и отношений между этими субъектами. Закон, разумеется, на стороне молодых специалистов и ни работодатель, ни служба занятости не могут отказать в поиске работы и в ее предоставлении.

Как показывает история развития российских (советских) и зарубежных организаций (предприятий, учреждений), успех сопутствует тем, кто умеет учитывать и сочетать три фактора:

- 1) требования рыночной среды;
- 2) психологическую готовность молодого специалиста вступить в отношения найма с работодателем и его посредниками;
- 3) адаптивность и воспроизводство кадровой системы организации работодателя.

Наряду с оптимизацией взаимодействия системы *работодатель* (учреждение, фирма, частное предприятие) – *работник* (выпускник вуза) – *профконсультант, инспектор* (служба занятости населения) обращает на себя внимание диалектика кадровой организационной среды, единство и борьба ее противоречивых сторон:

- 1) профессиональные требования рабочих мест работодателя и профессиональные возможности работников (молодых специалистов);
- 2) поддержание традиций предприятия и инновационные методы работы;
- 3) опыт квалифицированных кадров и способность молодых специалистов освоить новые перспективные виды работ необходимые работодателю;
- 4) сложившаяся система расстановки кадров и их ротация (чередование должностного роста по вертикали и горизонтали) в условиях поступления молодых кадров;
- 5) сохранение генетического кадрового ядра и внедрение креативных и перспективных кадров;
- 6) поддержание кадров «проверенных», «надежных» и продвижение «энергичных» и «одаренных» молодых специалистов;
- 7) укоренение «жесткой» кадровой структуры и экспериментирование с «мягкими» (гуманистическими) взаимоотношениями внутри организации и т.п.

Такое видение противоречивых кадровых тенденций, а, следовательно, управление разрешением этих противоречий позволит в период кризиса системы найма

не только сохранять коллективы, систему занятости и профессионального обучения, но обновлять, пополнять их новыми, талантливыми и энергичными молодыми специалистами. Еще один важный момент, который следует отметить здесь – это построение системы взаимодействия «вуз – предприятие – служба занятости». Здесь необходимо разумное сочетание *целевого, системного* и *свободного* распределения и потребления кадров, их способностей к труду (квалификация, потенциал, производительность труда и качество результатов труда).

В правовом поле – этот вопрос в нашей стране рассматривается и в контексте социального партнерства: «Социальное партнерство – это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений». Однако заданный вектор движения, еще не является гарантией решения вопроса найма выпускников вузов.

Зарубежные авторы, нашумевшего в 80-е годы бестселлера «В поисках эффективного управления» Т. Питерс и Р. Уотермен пришли к следующему выводу после изучения деятельности успешных фирм: «Как показывает анализ успешных компаний в США, что для достижения поставленных целей и их развития им следует опираться на три организационных столпа: «устойчивость», «предприимчивость» и «ломка старых привычек». Такой подход, со многими оговорками, может претендовать на способ разрешения противоречий в работе с кадрами предприятия, учреждения.

По одному из законов диалектики «отрицание отрицания» - развитие системы предполагает не только «разрушение прежнего качества» и «переход к новому качеству», а также «преимущество прежнего качества». Работодателям, вузу, службе занятости и выпускникам вуза мы рекомендуем обратить внимание при построении системы «Содействия трудоустройству выпускнику вуза» на разумное сочетание элементов этой системы, а именно:

- 1) своевременность *разрушения старого качества*;
- 2) разумное *сохранение элементов старого качества*;
- 3) определение *меры* или *границы перехода* от старого качества к новому;
- 4) стандартизация *формы* и *содержания* нового качества;
- 5) укоренение способов *воспроизводства* новой системы;
- б) разработка и освоение *методов* эффективной работы с кадрами в условиях непрерывно меняющейся внешней среды.

Ломать и строить легче, а вот сохранить положительное в традициях предприятия, избавиться от всего ненужного, отжившего и привнести модерн – это и есть современные черты работодателя и успех его организации в будущем. В свою очередь выпускнику вуза, в этой ситуации следует обратить внимание на три вещи:

- 1) Вы – гражданин России и имеете все конституционные права, в том числе и право на образование, на труд и на отдых;
- 2) молодые кадры нужны всегда – только Вы способны развивать новые направления и занимать новые рабочие места с современными требованиями, предъявляемыми к ним в организации работодателя;
- 3) ищите и найдите *своего* работодателя и профконсультанта!

Это напутствие, как мы полагаем, поможет молодому специалисту успешно трудоустроиться и эффективно продвигаться по служебной лестнице