

Попова Ирина Михайловна

канд. экон. наук, доцент

Абдулина Елена Андреевна

младший научный сотрудник

Саратовский филиал

ФГБОУ ВО «Приволжский государственный

университет путей сообщения»

г. Саратов, Саратовская область

DOI 10.31483/r-168239

ВЛИЯНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ НА ФОРМИРОВАНИЕ ЛИЧНОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА В УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ

***Аннотация:** в статье рассматривается роль работодателей в становлении личности молодого специалиста, а также критерии качества подготовки специалистов. Уделено внимание формированию различных навыков у выпускника в процессе взаимодействия с работодателями. Рассчитана экономия от затрат на текучесть кадров и экономия в период адаптации. Сделаны выводы о влиянии работодателей на профессиональные и личностные качества молодого специалиста.*

***Ключевые слова:** молодой специалист, рынок труда, работодатель, качество подготовки, учебные заведения, конкурентоспособность, профессиональные и личностные компетенции, практико-ориентированный подход, эффективное взаимодействие.*

Актуальность данной темы обусловлена высокими требованиями рынка труда к уровню качества подготовки молодых специалистов. К примеру, к молодым специалистам ОАО «РЖД» следует относить выпускников образовательных организаций очной формы обучения в возрасте до 30 лет, получивших диплом о высшем или среднем профессиональном образовании или окончивших аспирантуру и трудоустроенных в год окончания обучения [1]. Выпускники

должны обладать высокой конкурентоспособностью, хорошими предметными базовыми знаниями и при этом сформированными навыками профессиональной деятельности. Критерии достижения высокого уровня качества подготовки специалистов представлены на рисунке 1.



Рис. 1. Критерии достижения высокого уровня качества подготовки специалистов

В современных условиях серьезное внимание уделяется практико-ориентированной адаптации студентов к будущей профессиональной деятельности. Рассмотрению данного вопроса посвящены научные труды Н.В. Кузьминой, Н.С. Моровой, Л.В. Лежниной, Г.У. Матушанского, Т.М. Трегубовой, А.В. и др.

Был проведен опрос работодателей для выявления личностных и профессиональных качеств, которыми, по их мнению, должен обладать выпускник или молодой специалист. На рисунке 2 представлены качества, которые должны быть присущи выпускникам учебных заведений.

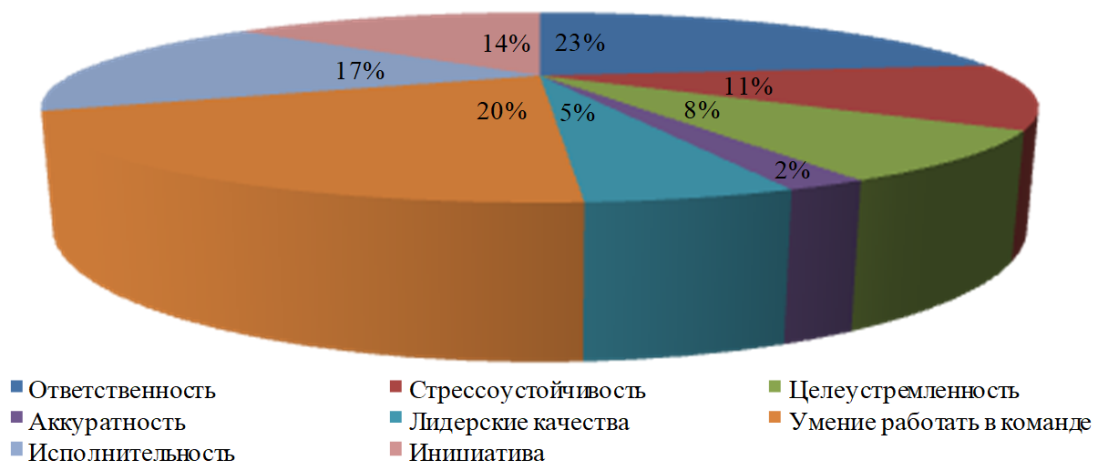


Рис. 2. Качества, которые должны быть присущи выпускникам учебных заведений

В современных условиях задачей учебных заведений является гармонизация уровня теоретической подготовки и практических навыков, что позволит выпускать специалистов различных профессий достаточно высокого уровня. В учебных заведениях, где внимание было сосредоточено на теоретической подготовке, сейчас происходит переход к реальной профессиональной деятельности. Работодатели являются не просто потребителями кадров. Активное вовлечение работодателей в образовательный процесс помогают сформировать у студентов как профессиональные («hard skills»), так и личностные («soft skills») компетенции [3].

Формами взаимодействия учебных заведений и работодателей являются:

- целевая контрактная подготовка, в рамках которой обеспечивается прямая связь между обучением и трудоустройством, а у студента формируются чувство ответственности и понимание того, что он обеспечен после окончания учебного заведения работой;

- производственные и преддипломные практики, которые дают возможность студенту лучше узнать специфику будущей специальности и получить реальный опыт;

– совместные проекты и научные работы, которые развивают у студентов креативное мышление, при этом опыт работодателей поможет определить актуальные темы для разработки;

– участие работодателей в государственной итоговой аттестации. Работодатели оценивают качество подготовки выпускников, рекомендуя при этом учебному заведению актуальные темы выпускных квалификационных работ, компетенции, которые необходимо сформировать у выпускников.

В рамках проводимых мероприятий «День открытых дверей» на встречу с абитуриентами приходят работодатели, которые проводят практико-ориентированные беседы, рассказывают о возможности заключения целевых договоров.

В современных условиях при изменении федеральных государственных образовательных стандартов работодатели совместно с учебными заведениями утверждают основные профессиональные образовательные программы, программы практик и государственной итоговой аттестации в соответствии с установленными нормативными актами и методическими рекомендациями.

Что касается получения навыков личностных компетенций *soft skills*, то они формируются через наставничество, стажировки и участие в корпоративной культуре компаний. По мнению работодателей эти навыки очень важны. Поступив на работу, выпускники должны уметь работать в команде, быть готовыми к постоянному развитию, а также обладать стрессоустойчивостью.

Что касается практико-ориентированного обучения, то вовлечение работодателей в учебный процесс (привлечение специалистов к преподаванию, участию в научно-практических конференциях, проведению мастер-классов) позволяет студентам преодолеть разрыв между теорией и практикой.

Преподаватели с производства привлекаются в основном как руководители практики и выпускных квалификационных работ, а также для участия в государственной итоговой аттестации.

В период обучения для студентов часто проводятся экскурсии по местам их будущей работы, где им рассказывают о специфике той или иной профессии.

Представители работодателя участвуют во всех торжественных мероприятиях, проводимых в учебных заведениях [4].

Проведено исследование по различным дирекциям, которое показало, что при отсутствии вовлеченности работодателя в образовательный процесс около 25% сотрудников уходили из компании ОАО «РЖД» в период испытательного срока, а 31% задумывались об увольнении в первый месяц работы. Это было обусловлено тем, что выпускники, получая теоретические навыки, имели мало представления о своей профессии. Любое предприятие заинтересовано в снижении затрат на текучесть кадров и повышении преданности компании.

Экономия от снижения затрат на текучесть кадров рассчитывается по формуле:

$$\mathcal{E}_m = (T_{\infty} - T_n) \cdot S_z \cdot N_p, \quad (1)$$

где T_{∞} – уровень текучести кадров до мероприятий;

T_n – уровень текучести кадров после мероприятий;

S_z – стоимость замены одного работника, руб.;

N_p – количество работников, чел.

Если текучесть кадров снизилась с 20% до 15% при штате 100 человек и средней стоимости замены одного сотрудника (поиск, адаптация, обучение) в 200000 рублей, то экономия от снижения затрат на текучесть кадров составит 1000000 рублей.

Существенное значение имеет экономия в период адаптации, которая достигается за счет взаимодействия образовательной организации с работодателями, которая вычисляется по формуле:

$$\mathcal{E}_m = (B_{\infty} - B_n) \cdot P_{cp} \cdot P_n, \quad (2)$$

где B_{∞} – время адаптации до мероприятий, мес.;

B_n – время адаптации после мероприятий, мес.;

P_{cp} – средняя производительность, руб.;

P_n – количество новых сотрудников, чел.

Тогда если до внедрения программы адаптация занимала 3 месяца, а после внедрения будет занимать 1,5 месяца, при средней производительности 70 000 рублей в месяц и приеме 15 сотрудников в год, экономия составит 1575000 рублей.

Таким образом, эффективная коммуникация между работодателями и учебными заведениями позволит добиться взаимовыгодного сотрудничества, обеспечить более качественное образование, получить квалифицированные кадры. Привлечение работодателей к образовательному процессу дает возможность подготовить выпускника, готового к требованиям современного рынка труда, обладающего высокой адаптивностью и стремлением к профессиональному росту.

Список литературы

1. Распоряжение ОАО «РЖД» «Об утверждении Положения о молодом специалисте ОАО «РЖД» №1397р от 18.07.2017. – URL: <https://base.garant.ru/71749326/> (дата обращения: 03.06.2026).

2. Распоряжение Правительства РФ «Об утверждении Стратегии реализации молодежной политики в Российской Федерации на период до 2030 года» №2233-р от 17.08.2024. – URL: <http://static.government.ru/media/files/jBrmuJi7WMLGBOFtXWhrMIzKFCgIggO7.pdf> (дата обращения: 03.06.2026).

3. Богачева О.А. Формирование системы гибких навыков (soft skills) у студентов в условиях современного рынка труда / О.А. Богачева // International journal of professional science. – 2021. – №2. – С. 5–9. EDN ZTSLZV

4. Белых А.И. Администрация факультета и ее роль в формировании личности молодого специалиста / А.И. Белых // Сиб. мед. журн. (Иркутск). – 2010. – №7. – С. 48–52. EDN NBFSVB

5. Хлебникова Н.В. Возможности взаимодействия вуза и институтов рынка труда в практико-ориентированной адаптации студентов к профессии / Н.В. Хлебникова // Матрица научного познания: сборник статей Всероссийской научно-практической конференции. – №11–2. – Уфа: Омега Сайс, 2020. – С. 339–341.