

Василик Сергій Костянтинович, канд. екон. наук, доцент
Харківський національний економічний університет
**ЦЕНТР КАР'ЄРИ ЯК ОРГАНІЗАТОР ЕФЕКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ
РОБОТОДАВЦІВ І ВНЗ**

Анотація. Обґрунтована необхідність створення центру кар'єри для організації взаємодії між роботодавцями та навчальним закладом, показані переваги взаємодії для зацікавлених сторін. Розглядаються досвід роботи і етапи розвитку центру кар'єри у Варшавській школі економіки. Узагальнені перспективи і напрями діяльності центрів кар'єри у вітчизняних економічних ВНЗ.

Забезпечити високий рівень якості підготовки економістів і менеджерів можливо лише шляхом взаємодії вищої школи з підприємствами, фірмами і корпораціями. Економічні школи повинні мати чітку політику стосовно зв'язків з корпоративним світом [1]. Необхідність розширення взаємодії суб'єктів господарювання і університетів обумовлюється обмеженістю фінансування освітніх закладів з боку держави, відсутності зацікавленості фірм і підприємств до проведення наукових досліджень, потребою впровадження в навчальний процес найновішого досвіду. Безумовно, організація взаємодії потребує відповідних зусиль, витрат часу і коштів, проте її результати є вагомими для усіх сторін, забезпечують її ефективність.

Роботодавець має можливість спостерігати за навчальною діяльністю і професійним зростанням кандидата-студента на протязі декількох років. Відбір потенційних працівників здійснюється у вузькому цільовому сегменті, що суттєво зменшує витрати часу і коштів на розміщення реклами, перегляд заяв претендентів у порівнянні з іншими можливими каналами залучення працівників [2]. При цьому ефект, тобто влаштування кандидата, який найбільшою мірою задовольнятиме вимогам роботодавця, досягатиметься значно вищий. Роботодавець має значно більше можливостей для ознайомлення з кандидатом, і навіть, приймати участь у його підготовці. В той же час, за існуючою практикою відбір здійснюється, як правило, за формальними критеріями (анкети), після якого проводиться співбесіда і, можливо, психологічне тестування. В минулому застосовувалася система замовлення підготовки фахівців від підприємств, але участь роботодавців обмежувалась оплатою вартості навчання.

Додатковий ефект для роботодавців полягає і у тому, що, маючи ґрунтовну теоретичну підготовку і незалежний зовнішній погляд випускники-практиканти можуть запропонувати нові напрями покращення діяльності [3]. Ще однією тенденцією є поширення програм підготовки управлінських кадрів. Подібні програми застосовують глобальні компанії, зокрема «Ерікссон» (Ericsson), «САН ІнБев Україна» [4]. Ефект від впровадження подібних програм отримали і вітчизняні компанії – ЗАТ «Геркулес», АТЗТ «ДГМЗ №2» [3].

Майбутні потенційні працівники отримують мотив для навчання, засвоюючи теоретичні знання з чітким усвідомленням сфери їх застосування. Проходження виробничих практик на базі майбутнього роботодавця забезпечує поступову адаптацію до умов праці і фахової діяльності.

Для організації ефективної взаємодії із роботодавцями у ВНЗ необхідно створювати окремий підрозділ, що дозволить комплексно проводити заходи із підготовки до працевлаштування випускників. Для компаній такий підрозділ буде єдиною «точкою доступу» до потенційних кандидатів.

Прикладом успішної організації взаємодії між університетом і роботодавцями може бути діяльність Центру кар'єри і фандрайзингу (ЦКіФ) у Варшавській школі економіки (ВШЕ). ЦКіФ існує з 1995 року і в своєму розвитку пройшов певні етапи, характерні для подібних структур. Метою створення центру є інформування випускників і студентів про місця праці і стажування, а також допомога і консультування у визначенні професійної спрямованості. Спочатку ЦКіФ мав назву «Центр популяризації випускників (Ośrodek promocji absolwentów)», з 2004 року – «Центр кар'єри». В подальшому колишні випускники, які вже самі стали роботодавцями, стали не тільки подавати вакансії про місця праці і стажування, а й приймати участь у навчанні студентів і інформувати про свої фірми, шляхом проведення презентацій, рекламних акцій, семінарів за участю досвідчених професіоналів. Так у 2007/08 навчальному році в ВШЕ подібні заходи проводили найбільші консалтингові компанії (McKinsey, BCG, Ernst and Young, Accenture), банки, корпоративні групи, виробничі підприємства та ін. Центр організовує зустрічі з роботодавцями і фірмами, під час яких відбувається не тільки презентація пропозицій праці, а й проводяться тести на відповідність знань і вмінь студентів вимогам на пропоновані посади і кваліфікаційні співбесіди. Відбір найкращих (для фірм) кандидатів здійснюється і шляхом проведення ділових ігор, тренінгів, майстер-класів, циклів занять, різноманітних конкурсів (найчастіше – із розв'язання реальних ситуацій) і розробці групових проектів. Подібні заходи в ВШЕ проводяться кілька разів на місяць. Фірмам-роботодавцям вигідна така форма участі з навчальним закладом, оскільки вони мають можливість спілкуватися з обмеженим колом кандидатів з відповідним високим освітнім рівнем, який підтримується університетом. Також фірми отримують доступ до цільової групи, учасники якої є потенційними споживачами і партнерами, а найближчим часом матимуть високі доходи.

В теперішній час робота Центру організована за напрямками – консультації і психологічна допомога студентам у виборі належного місця праці, надання вакансій праці і місць стажування, накопичення інформації про випускників та підтримання з ними контактів, робота з рекламодавцями і спонсорами, робота з корпоративними клієнтами (VIP), супроводження діяльності Центру в мережі інтернет [5].

Студентам і випускникам Центр пропонує консультації з вибору напряму навчання, раціонального планування кар'єри, проводить заняття з розкриття інтелектуального і особистісного потенціалу, заняття з приготування до найефективнішого виходу на ринок праці, а також підготовки необхідних для

працевлаштування документів (CV, мотиваційних листів). Після проходження тестів і занять Центр видає учасникам відповідні свідоцтва.

Центр займається підготовкою аналітичних і методичних матеріалів, які розміщуються на інтернет-сторінці. Зокрема, за кожним напрямом навчання поданий перелік можливих посад, функціональні обов'язки і вимоги до знань і умінь. Нещодавно Центром проведено дослідження важливості позапрофесійних компетенцій, які очікуються роботодавцями від студентів, зокрема, найбільш очікуваними з них є комп'ютерна грамотність, знання англійської мови, комунікативність, добра організація праці.

Висновки. Взаємодія навчальних закладів і роботодавців дозволяє скоротити витрати часу і коштів на підготовку, відбір і працевлаштування фахівців, які найбільшою мірою відповідають вимогам ринку праці і запитам суб'єктів підприємництва. Вибір конкретної форми обумовлюється ступенем розвитку взаємодії (існує певна послідовність у застосуванні тих чи інших форм). Найбільша ефективність взаємодії досягається при її комплексній організації завдяки діяльності центрів кар'єри на постійній основі.

Література

1. Розбудова менеджмент-освіти в Україні. Програма дій. – К.: CEUME, 2001. – 112 с.
2. Коваленко Е. HR-метрики: рекрутинг робочих кадрів // Менеджер по персоналу. – 2009. - №10. – С. 26 – 34.
3. Роговая И. Программа работы со студентами «Будущее в твоих руках» // Менеджер по персоналу. – 2009. - №10. – С. 84 – 95.
4. Excellerate Global Management Program – программа развития топ-танантов от компании Эрикссон – <http://www.training.com.ua>.
5. Ranking kompetencji oczekiwanych przez pracodawców wobec studentów SGH (Рейтинг компетенцій, очікуваних роботодавцями від студентів). // <http://www.sgh.waw.pl/ckif>.