

Соотнесение интересов бизнеса и студенческой молодежи.

Филина А.М.

Данная статья посвящена соотнесению, казалось бы, несоотносимых интересов: бизнеса и студентов. В результате реализации проекта «Поддержка молодежных инициатив и проектов» (Институтом психологии и педагогики развития при поддержке Комитета по молодежной политике администрации Красноярского края) появились идеи взаимовыгодного сотрудничества «бизнеса» и студенческой молодежи.

В современной социальной ситуации определены рассогласования, которые необходимо учитывать при соотнесении интересов бизнеса (работодателей) и студентов:

- Отсутствие институтов социального перехода (прототипом являются пионерская и комсомольская организации).
- Существует рассогласование между требованиями работодателей и профессиональными характеристиками выпускников ВУЗов.
- Система образования не может сформировать навыков, необходимых при работе в условиях меняющегося бизнеса.
- Образовательные «институты» возникают или специально создаются в компаниях для обеспечения внутренних потребностей.

Можно выделить специфические проблемы для мелкого и среднего бизнеса:

- Жесткая конкуренция, необходимость новых преимуществ перед конкурентами.
- Высокая степень ответственности менеджеров за принятие решений, постоянные ситуации риска.
- Капиталом многих компаний выступают сотрудники.
- Высокая проточность кадров (особенно в сфере продаж).
- Необходимость «свежих» идей и сил для развития компании.

В современной ситуации во многих сферах бизнеса (страхование, полиграфия, туризм, транспортные перевозки, развлечения и многие другие) сложилась ситуация, когда компании, давно работающие на рынке и имеющие большой авторитет и опыт, накопили преобладающие ресурсы. При этом постоянно появляются новые амбициозные предприниматели, желающие выйти на рынок, для которых очевидна и актуальна необходимость видимых преимуществ перед конкурентами. Для решения подобных задач необходим творческий и профессиональный ресурс, который недостаточен при использовании моделей традиционного менеджмента.

Существует ряд вызовов, предъявляемых из сферы бизнеса социальной и образовательной сферам. Для их определения использованы результаты исследования, в котором приняли участие руководители предприятий 32 регионов России, представляющих интересы 960 000 работников этих предприятий [1]:

- В сфере высшего образования: необходимо менять ориентиры в подготовке кадров: переходить от подготовки огромного количества юристов, экономистов и др. гуманитариев к подготовке кадров для промышленности. Средний возраст квалифицированных рабочих на предприятиях (например, инженеров) перевалил за 50 лет, проблему для предприятий составляет замещение квалифицированных рабочих и специалистов, в силу их дефицита на рынке труда.
- В сфере общего образования: необходимо внедрение регионального государственного заказа на услуги учреждений общего образования (в частности, при определении профилей в старшей школе).
- Бизнес определяет собственные интересы в сфере образования, науки и развития коммуникаций – в росте качества человеческого капитала, как условия стабильного развития общества.

Интересно отметить, как бизнес оценивает в целом социальную и экономическую ситуацию России в данный период:

- Более трети опрошенных бизнесменов видят потерю стабильности в социальной сфере уже в ближайшей перспективе, почти половина – в среднесрочной, и каждый второй в долгосрочной перспективе.
- Макроэкономическая ситуация в правовом, политическом, экономическом и социальном аспектах остается неясной.
- В течение последующих 50 лет объем трудовых ресурсов сократится вдвое (с 87 млн. человек - 60% от всего населения страны до 43 млн. человек - 48%). Это означает, что основой устойчивого экономического роста может быть только повышение качества человеческого капитала, прежде всего, повышения общего уровня профессиональной квалификации населения, повышении показателей здоровья и снижения смертности в трудоспособных возрастах, изменения уровня и образа жизни людей. Часть из представленных задач могут быть решены с помощью системы образования.

Описывая ситуацию студенческой молодежи, выделим ряд характеристик:

- К 3-5 курсам нарастает недовольство образованием, получаемым в ВУЗе.
- Позитивные представления практически о любой работе (работать престижно).

- Работа – это проба социальных отношений и профессиональных навыков; способ заработка.
- Высокий уровень неопределенности относительно собственных способностей.
- Высокий уровень энергетики.

Молодежь, студенты старших курсов (экономисты, юристы, связи с общественностью, психологи, дизайнеры и др.) уже имеют базовые знания, необходимые для решения определенного уровня практических задач, обладают некоторыми социальными умениями, а главное, имеют позитивный эмоциональный настрой на деятельность (энергию). Решение практических творческих задач для них интересно, с одной стороны, и обеспечивает применение, "проверку" собственных знаний в конкретных ситуациях, с другой. В то же время, у студентов практически нет возможности попробовать себя в качестве сотрудников организаций и получать опыт взаимодействия с работодателем.

Прохождение пути к работодателю, совершение перехода от безответственного студенчества к производственным обязательствам и ответственностям связано с проектным типом мышления, формирование которого у студентов возможно через совместную разработку и реализацию идей для конкретных компаний, мы работали с организациями г. Красноярска и Красноярского края.

Такую работу студентам предложили компании и организации, заинтересованные в реализации инновационных проектов с характеристиками риска, требующих энергетики и амбиций, которые присущи молодежи.

При совместной разработке (студентами и представителями компаний) бизнес проектов для конкретных фирм у студентов появилась возможность увидеть ситуацию бизнеса «изнутри», решая конкретные ситуации, а не учебные. При утверждении проекта, стажировка студента представляла собой реализацию совместно разработанной концепции и механизма, работу в составе команды, а не только выполнение поручений.

Таким образом, компания получает новые идеи развития бизнеса, возможность развития инновационных направлений на базе компании и носителей этих идей как ресурс для их реализации, а также возможность для «кастинга» студентов при совместной деятельности, а не при помощи диагностических процедур, стандартно предлагаемых кадровыми агентствами.

Для студентов участие в таких разработках – шанс понравиться (проявить свою профессиональную компетентность, организационные способности, личные качества) и попробовать собственные силы, осуществить профессиональную и социальную пробу вне зависимости от будущей специальности. Пройти стажировку студент может в нескольких

компаниях, иметь набор опытов, в перспективе, стажер может стать сотрудником компании (видна перспектива роста, «лифт»).

У студентов появилась возможность определиться с кругом собственных профессиональных интересов при разработке практических задач. Миф о том, чем занимается та или иная компания рассеялся при соприкосновении с действительностью, которая втягивалась в игру по разработке инновационных проектов для бизнеса. Практика в компании выстроена как осознанное преобразование, а не выполнение механической работы (копирование, набор).

Показателем успешности проекта стали заказы от представителей компаний на более глубокие и детализованные консультации по вопросам участия молодежи в деятельности фирм. Оказалось ясно, что гипотезы о «выгоде» сторон, получаемой благодаря участию в проекте, подтвердились.

Литература.

1. Результаты социологического отслеживания социальных процессов идущих в сфере бизнеса, взаимоотношений бизнеса и других институтов: Аналитический доклад/ НБФ «Экспертный институт», 2004. – 32с.
2. Материалы проекта "Поддержка молодежных инициатив и проектов" (отчет Института психологии и педагогики развития о реализации проекта, 2003).