

УДК 331.108.3

ВЫСШИЕ УЧЕБНЫЕ ЗАВЕДЕНИЯ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИСТОЧНИК ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

Е.Н. Кондрухова

студент 4 года обучения,

Института гуманитарных технологий

ЧОУ ВО ЮУ (ИУБиП)

Научный руководитель

Г.П. Кузьменко

к.ф.н., доцент

кафедры «Психология и управление персоналом»

Аннотация. В работе рассматривается процесс взаимодействия высших учебных заведений с работодателями, как один из эффективных способов внешнего подбора персонала.

Ключевые слова: подбор персонал, центр карьеры, высшее учебное заведение, источник работодатель, критерии, деловые игры, презентация компании, вакансии.

INSTITUTIONS OF HIGHER EDUCATION AS AN EFFECTIVE SOURCE OF RECRUITMENT

E.N. Kondrkhova

Scientific adviser

G.P. Kuzmenko

Abstract. The process of interaction between higher education institutions and employers, as one of the effective ways of external staff recruitment.

Keywords: recruitment, career center, higher education institution, a source, employer, criteria, business games, presentation of the company, jobs.

В современных условиях важное место отводится задаче интеграции науки, образования и инновационной и производственной деятельности. Предполагается, что это является одним из решающих факторов развития экономики и общества. Потребность в высококвалифицированных и инициативных работниках обостряется в новых условиях, ведет к естественной интеграции вуза и основных работодателей, потребителей их услуг. Интеграция позволяет работодателям действительно участвовать в формировании и оснащении программы обучения, закладывать в условия специализации свои технологические «платформы», активно знакомиться с будущими выпускниками, привлекая их для прохождения практики и участия в проектах по своей проблематике [1, 2].

Это одна из актуальных задач развития экономики, основанная на знаниях, является организация тесного взаимодействия вузов и работодателей. Эта масштабная задача включает появление новых правовых норм и новых типов договоров, которые бы содействовали вузам в подготовке специалистов, а предприятиям — в оснащении кадрами.

Задача службы персонала состоит в осуществлении действенного контроля за соответствием кадрового состава организации стоящим перед ней производственным задачам [2].

К внешним источникам подбора персонала относится все то неопределенное количество людей, способных все потенциально возможные работники, не работающие в данной организации в настоящее время, но обладающие профессиональными и деловыми качествами, которые позволили бы им в ней работать [3].

Внешние источники можно условно подразделить на два класса: недорогие и дорогостоящие. К недорогим источникам относятся, например, государственные агентства занятости, контакты с высшими учебными заведениями и центрами карьеры. К дорогостоящим источникам относятся,

например, кадровые агентства, публикации в средствах массовой информации (печатные издания, радио, телевидение) [4].

Процесс подбора персонала через высшие учебные заведения и их центры карьеры состоит из ряда мероприятий, направленных на формирование кадровой привлекательности организации с последующим привлечением студентов и выпускников на работу.

Цель взаимодействия организаций с образовательными учреждениями – привлечь в плане трудоустройства в организацию студентов, обладающих следующими деловыми и психологическими характеристиками: активность; практические навыки и умения; творческий потенциал; лидерский потенциал.

Для осуществления данной цели перед службой персонала организации ставятся задачи: повышение известности компании в среде молодых и начинающих специалистов; формирование лояльности со стороны студентов и выпускников высших учебных заведений; повышение трудовой привлекательности для потенциальных работников из числа студентов вузов а также их родителей друзей знакомых и пр., формирование кадрового резерва на замещение вакансий из числа студентов и выпускников, основные возможные публичные мероприятия по взаимодействию организации с образовательными учреждениями (участие в ярмарках вакансий города, размещение заявок на подбор работников в отделах трудоустройства вузов, организация практик студентов на базе подразделений организации, получение резюме или контактных данных студентов, обращающихся в отделы трудоустройства, лучших выпускников и студентов, размещение рекламно-информационных материалов в вузах, проведение мероприятий в ВУЗах, направленных на повышение профессиональных и личностных компетенций студентов (конкурсы, мастер-классы, семинары, тренинги), проведение экскурсий студентов на производство (заводы, цеха)).

Каналы взаимодействия с образовательными учреждениями со стороны организации: отделы трудоустройства, центры карьеры, деканаты и кафедры, отделы маркетинга вузов.

Методики отбора перспективных студентов включают в себя деловые игры, метод case-study, круглые столы, семинары в вузах на различные темы с представителем организации, проектные работы, анализ резюме и проведение собеседований со студентами менеджера по персоналу организации, психологическое тестирование с потенциальными кандидатами в несколько этапов (туров) с получением практических результатов.

В результате проведения мероприятий по оценке и подбору студентов возможно получить:

- Заключение договоров между вузом и организацией на производственные и преддипломные практики;
- Заключение трудовых договоров с лучшими студентами по завершении учебы или во время неё;
- Формирование кадрового резерва из числа перспективных студентов (потенциальных работников) с последующим их привлечением к работе в ближайшей или отдаленной перспективе;
- Привлечение отобранных студентов на конкретные проектные, иные разовые или иные временные работы.

Успешно развиваться предприятие сможет только в том случае, когда человеческий капитал, которым оно располагает, будет соответствовать по своим характеристикам текущим и перспективным потребностям предприятия, определяющимся тенденциями развития соответствующей отрасли промышленности. На сегодняшний день, как показали исследования, в этой области наблюдается лишь частичное соответствие [4]. Функцию подготовки работников интеллектуального труда для предприятий выполняют высшие учебные заведения. Содержание высшего образования в Российской Федерации определяется государством в директивном порядке, при этом не учитываются интересы конкретных предприятий-работодателей и отсутствуют прямые связи между высшей школой и сферой производства, что ведет к образованию разрыва между качеством подготовки специалистов

в вузах и профессиональными качествами работников интеллектуального труда, необходимыми предприятию для эффективного функционирования.

Для решения данной проблемы необходима разработка механизма взаимосвязи вузов и предприятий, позволяющего вузу прогнозировать потребности предприятий и готовить специалистов с учетом этих потребностей и закономерностей развития предприятия.

Библиографический список::

1. Архипова, Н.И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. - М.: Проспект, 2016. - 224 с.
2. Маслова, В.М. Управление персоналом: Учебник и практикум для академического бакалавриата / В.М. Маслова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 492 с.
3. Исаева, О.М. Управление персоналом: Учебник и практикум для СПО / О.М. Исаева, Е.А. Пригорова. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 244 с.
4. Самойлова Г.В. [Деловые партнерские отношения в психологическом анализе.](#) // [Интеллектуальные ресурсы - региональному развитию.](#) 2016. Т. 2. № 1. С. 110-113.

