

Признаку этичности (графа 9) соответствуют, на наш взгляд, те категории УЗ, которые содержат понятие корпоративной культуры. Не имея возможности остановиться здесь на вопросе взаимовлияния культуры компании и менеджмента знаний, отметим только, что такие этические понятия как доверие, справедливость, понимание, взаимопонимание и др. играют важнейшую роль в организации обмена знаниями между сотрудниками.

Из составленной нами аналитической таблицы

можно сделать вывод, что УЗ как гуманитарная наука находится в стадии своего становления, что будет создавать определенные трудности в процессе ее преподавания и изучения в магистратуре. Вместе с тем проблемный характер дисциплины делает ее интересной в научном плане, что отвечает задачам подготовки магистров, ориентированных на деятельность, требующую аналитических навыков, а также на научно-исследовательскую работу.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Агацци, Э. Почему у науки есть и этические измерения? // Вопросы философии. – 2009. – № 10. – С. 93–105.
2. Баксанский, О. Е. Когнитивные науки: от познания к действию / О.Е. Баксанский, Е.Н. Кучер. – М.: КомКнига, 2005. – 184 с.
3. Гапоненко, А. Л. Управление знаниями. Как превратить знания в капитал / А.Л. Гапоненко, Т.М. Орлова. – М.: Эксмо, 2008. – 400 с. – (Полный курс МВА).
4. Горизонты инновационной экономики в России: право, институты, модели / общ. ред. В.Л. Макарова. – М. ЛЕНАНД, 2010. – 240 с.
5. Гулиева, М. Управлять численностью персонала – дань моде или потребность бизнеса? // Управление персоналом. – 2010. – № 20. – С. 55–58.
6. Иванова, Т.Ю. Кибернетико-синергетический подход в теории управления / Т.Ю. Иванова, В.И. Приходько // Менеджмент в России и за рубежом. – 2004. – № 5. – С. 132–137.
7. Корнилова, Т.В. Методологические основы психологии / Т.В. Корнилова., С.Д. Смирнов. – СПб.: Питер, 2006. – 300 с.
8. Логачев, В.А. «Интеллектуальный капитал» с позиции трудовой теории стоимости / В.А. Логачев, Е.Е. Жернов // Экономист. – 2006. – № 9. – С. 36–41.
9. Мариничева, М.К. Управление знаниями на 100 %: путеводитель для практиков. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 320 с.
10. Мильнер, Б.З. Управление знаниями. – М. – ИНФРА-М, 2003. – 178 с.
11. Уварова, Т.Г. Трансформация управления вузом на принципах менеджмента знаний // Проблемы современной экономики. – 2007. – № 4.
12. Управление знаниями в корпорациях учеб. пособие / под ред. Б.З. Мильнера. – М.: Дело, 2006. – 304 с.
13. Экономика, основанная на знаниях: учеб. пособие / под общ. ред. А.Л. Гапоненко. – 352 с.
14. Яхонтова, Е.С. Soft Management или управление отношениями в компании: учебник. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2010. – 470 с.

Авторы статьи:

Жернова
Наталья Александровна,
канд. экон. наук, доц. каф. отраслевой
экономики КузГТУ
Тел. 8-3842-39-69-27

Жернов
Евгений Евгеньевич,
канд. экон. наук,
доц. каф. общей экономики КузГТУ
eugjermov@mail.ru

УДК 378.184

Д. С. Белый, Н. А. Жернова

СОЗДАНИЕ НАУЧНОГО СТУДЕНЧЕСКОГО КАДРОВОГО АГЕНТСТВА (НСКА) «ПОТЕНЦИАЛ» В ГУ КУЗГТУ – ВКЛАД В ВЫПОЛНЕНИЕ МИССИИ УНИВЕРСИТЕТА

Среди обсуждаемых вопросов образовательной реформы в России – трудоустройство выпускников вузов в соответствии с полученной специальностью. Определяющим фактором эффективного осуществления этого процесса со стороны вуза является качество подготовки специалиста. Данное положение находит определенное подтверждение в миссии Кузбасского государствен-

ного технического университета: удовлетворение потребности личности и общества в различных формах образования, активное влияние на социально-экономическое развитие региона и страны посредством формирования на основе новейших образовательных технологий *высокого профессионального уровня*, гражданских и нравственных качеств выпускников, организации научной и ин-

новационной деятельности на основе менеджмента качества всех процессов и ориентации на потребителя (курсив наш. – Д. Б., Н. Ж.).

Приведенная формулировка миссии основана на традициях, сложившихся за шестидесятилетнюю историю университета

- единство образовательной и научной деятельности, дающее специалистам глубокие общенаучные знания; признавая важность научных исследований, университет основывает на них свою образовательную деятельность;

- фундаментальная инженерная и междисциплинарная, общекультурная подготовка, позволяющая выпускникам быстро адаптироваться в современных производственных и социальных экономических условиях;

- высокий уровень требований и критериев оценки результатов деятельности студентов и преподавателей, гарантирующий качество подготовки специалистов; поощрение таланта и индивидуальности исследователя;

- новаторство, требующее от студентов, преподавателей, ученых и менеджеров университета как открытого целостного сообщества постоянно находить лучшие пути решения стоящих перед ними задач.

Одним из таких путей решения задачи вуза по трудоустройству своих выпускников по специальности является, по нашему мнению, создание научного студенческого кадрового агентства (НСКА), которое можно рассматривать как социальный проект.

Актуальность разработки проекта

Организация занятости молодежи является важнейшим направлением в реализации государственной молодежной политики. Молодежь в новых рыночных условиях оказалась одной из самых уязвимых трудоспособных категорий граждан. На встрече с В. Путиным председатель Федерации независимых профсоюзов России М. Шмаков отметил, что с сентября по октябрь 2010 года количество зарегистрированных безработных составило 1,5 миллиона человек против 1,3 миллиона человек в докризисный период. При этом он выразил обеспокоенность возрастом безработных: «У нас 27 процентов безработных в возрасте до 35 лет – молодежь»{1}. В Кузбассе, как и в России в целом, сохраняется экономическая нестабильность на рынке труда, вызванная нестабильностью экономики. Среди всех клиентов ГУ Центр занятости населения (ЦЗН) г. Кемерово 43 процента – молодежь в возрасте 16–29 лет, каждый седьмой – учащийся, претендующий на временную занятость. В среднем молодежь состоит на учете в службе занятости 4,7 месяца{2}. С отменой обязательного послевузовского распределения, которое обеспечивало постоянное рабочее место и необходимый минимум социальных гарантий, многие

выпускники высших учебных заведений вынуждены начинать свою трудовую деятельность с получения официального статуса безработного. По проводимым исследованиям, рассчитывать на реальное трудоустройство может лишь каждый третий выпускник. Остальным приходится искать работу самостоятельно либо обращаться в Центр занятости населения.

В городе Кемерово с целью социально-трудовой адаптации молодежи работает муниципальное учреждение «Молодежная биржа труда», которое организует деятельность городских студенческих профильных отрядов по направлениям: строительные, педагогические, спортивные, юридические, социальные.

Так, например, строительный отряд «Вьюга» работает на уборке снега, «Крепость» занимается ремонтом и благоустройством мест общего пользования. В результате проведенных мероприятий произошло увеличение количества трудоустроенных молодых людей, обратившихся в МУ «Молодежная биржа труда». В 2009 г. 3 825 кемеровчан получили работу с помощью этой организации{3}.

Основными причинами, сдерживающими трудоустройство молодежи на региональном рынке, являются не только несоответствие спроса и предложения рабочей силы в профессиональном плане. Важнейшей причиной является, с одной стороны, низкий уровень оплаты труда на предлагаемых рабочих местах и завышенные требования выпускников к уровню заработной платы – с другой. Прежде чем заявлять такие требования к заработной плате, выпускнику необходимо подтвердить свою квалификацию.

Также осложняющими процесс трудоустройства факторами являются нежелание работодателей нести расходы на подготовку молодежи на конкретных рабочих местах и отсутствие у молодых работников стажа практической работы. Негативно сказывается на трудоустройстве выпускников и ликвидация института наставничества, развитого в советское время. В настоящий момент собственнику предприятия экономически невыгодно учить работать выпускника, не предусмотрены и специальные доплаты профессионалам, которые помогли бы молодому специалисту приобрести необходимые навыки работы.

Таким образом, ясно, что без грамотной кадровой политики в отношении будущего молодого специалиста, еще обучающегося в вузе, без постоянных взаимоотношений «вуз – предприятие» сложно реализовать программу трудоустройства молодежи по профилю обучения.

Существующие проекты и решения

Занятость молодежи является миссией следующих организаций г. Кемерово: «Молодежная биржа труда», «Центр занятости населения», «Со-

вет учащихся учреждений среднего и начального профессионального образования». Из цифр, приведенных в актуальности проекта, видно, что работа названных учреждений улучшила ситуацию на рынке труда. Но эти организации не решают проблемы профильного трудоустройства студентов и выпускников в полной мере. Это, в частности, нежелание работодателей нести расходы на подготовку молодежи на конкретных рабочих местах, отсутствие у молодых работников стажа практической работы, ликвидация института наставничества и др.

Сравнение возможностей НСКА с существующими организациями по трудоустройству выпускников вузов представлено в таблице.

Как видно из приведенной таблицы, основным конкурентным преимуществом предлагаемого НСКА перед существующими организациями по трудоустройству студентов и выпускников вузов является возможность осуществления научной деятельности.

Подобные проекты реализуются в других городах Российской Федерации, например, студенческое кадровое агентство «Комильфо» Поволжской академии государственной службы имени П.А. Столыпина; студенческое кадровое агентство Саратовского государственного технического университета и др.

Основное назначение этих агентств – информационно-консультативная помощь студентам по вопросам прохождения практики, вторичной занятости и трудоустройства на постоянную работу, а также обучение умению ориентироваться на рынке труда и искусству трудоустройства. При этом практически отсутствует ориентация на научный потенциал студента, который он приобретает, обучаясь в университете. На наш взгляд, сегодня, в условиях перехода к инновационной экономике, основанной на знании, актуально имеющийся у

студента потенциал раскрыть путем его привлечения к научной деятельности. Приобретая образование, будущий специалист усваивает не только узкопрофессиональные знания, но и то, что относится к области науки. Чем большими научными знаниями располагает выпускник университета, тем шире спектр имеющихся у него возможностей для достижения собственных целей. Важно отметить, что возможности развития и в особенности реализации потенциала выпускника вуза во многом зависят от того, насколько он был вовлечен в практическую науку в период учебы.

Для решения этой проблемы и предлагается реализовать проект создания Научного Студенческого Кадрового Агентства «Потенциал».

Основные характеристики проекта

Проект создан специально для студентов и молодежи, он включает в себя специально разработанную программу, работающую в режиме on-line и доступную для любого, имеющего интернет человека. Людям, не имеющим такой возможности, можно просто обратиться в офис агентства и бесплатно получить полный перечень интересующей их информации.

При разработке этого проекта учитывалось множество факторов, самые актуальные и главные из них: недостаток источников информации с требуемым ресурсом, специализированном на студентах, выпускниках и иных не имеющих трудового стажа лицах; отсутствие прямой и обратной связи типа «выпускник – вуз»; возможность в дальнейшем придать проекту не только внутривузовский, но и межвузовский, а также и региональный статус.

Проект предоставит возможность студентам:

- целевого прохождения производственной практики;
- заниматься оплачиваемой научной деятель-

Сравнение возможностей НСКА с существующими организациями

Организации	НСКА	Центр занятости молодежи	Отдел маркетинга вуза
Возможности			
Трудоустройство по профилю	Одна из основных целей	В основном работа волонтерского характера	Одна из целей
Доступность широкой аудитории	Наличие электронного ресурса, контактного телефона, печатных публикаций, возможность обратиться в офис	Возможность обратиться в офис	Возможность обратиться в офис
Сотрудничество с предприятиями	Более широкий выбор вакансий, наличие обратной связи со студентами, доступ к базе данных студентов вуза, полная автоматизация сферы деятельности	Широкий выбор вакансий	Доступ к базе данных студентов вуза
Научная деятельность	Прием заказов для разработок научно-практических тем от предприятий	–	–

ностью, которая в дальнейшем может засчитываться студенту как защита курсового или дипломного проекта;

- трудоустройство на работу студентов, нуждающихся в дополнительном финансовом обеспечении, или просто желающих работать;

- возможность самореализации студентов непосредственно на этапе обучения;

- наработка общего трудового стажа, что облегчает в дальнейшем трудоустройство по специальности;

- освоение выбранной профессии и осознание ее востребованности на рынке труда.

Для выпускников участие в проекте предоставит возможность трудоустройства по специальности, что является основной целью данного проекта и совпадает с одной из внутренних целей вуза.

На сайте НСКА «Потенциал» есть форум, где предоставляется возможность обсуждения студентами тех или иных проблем, касающихся трудоустройства, честности работодателей, качества условий труда и др.

НСКА «Потенциал» призвано наладить диалог между студентами и выпускниками Кузбасского государственного технического университета, с одной стороны, и предприятиями, нуждающимися в квалифицированных молодых кадрах, – с другой. Агентство оказывает информационно-консультативную помощь студентам.

Развитие НСКА «Потенциал» будет происходить по следующим направлениям:

- сотрудничество с представителями ГУ ЦЗН, Молодежной биржи труда, Департамента труда и занятости населения Кемеровской области, коммерческих кадровых агентств города;

- партнерство с работодателями, приглашение работодателей для участия в распределении выпускников вуза;

- организация системы информирования потенциальных работников и работодателей по молодежному сектору рынка труда;

- разработка и использование информационных кадровых технологий, снабжение клиентов методической литературой и прочими информационными материалами по вопросам трудоустройства;

- организация ярмарок вакансий, дней карьеры, тренингов по искусству трудоустройства, лекций по правовым и профориентационным вопросам, а также консультаций по организации собственного малого бизнеса;

- привлечение студентов к активной научной деятельности в университете, формирование их научно-практического потенциала.

Этапы реализации проекта

При планировании времени реализации проекта учитывалась необходимость проведения со-

ответствующих маркетинговых и психологических исследований, анализа полученных данных, обобщения опыта работы существующих студенческих кадровых агентств.

Первый этап (уже осуществлен) – начало работы НСКА «Потенциал» на уровне механико-машиностроительного факультета ГУ КузГТУ. Основными задачами данного этапа являются: создание сайта НСКА «Потенциал»; изучение запросов студентов в сфере вторичной занятости и трудоустройства; формирование банка вакансий рабочих мест по вторичной занятости и трудоустройству; маркетинговые исследования регионального рынка труда; установление связей с потенциальными работодателями; формирование команды НСКА. В качестве инициаторов проекта выступают механико-машиностроительный факультет ГУ КузГТУ и заинтересованные студенты.

Второй этап (реализуется) – распространение деятельности НСКА «Потенциал» на другие факультеты ГУ КузГТУ. На данном этапе реализуется более широкий круг задач: проведение мероприятий, направленных на укрепление уверенности выпускников в своих профессиональных и личностных возможностях; содействие формированию соответствия профессиональных притязаний студентов и выпускников ситуации на современном рынке труда, повышение их конкурентоспособности; обучение студентов навыкам эффективного поиска работы и делового общения в процессе трудоустройства; оказание консультативной поддержки в умении адаптироваться на рабочем месте; активное привлечение студентов к научной деятельности университета, формирование научно-практического потенциала студентов; работа с потенциальными работодателями по организации программы «наставничество» в период прохождения студентами производственных практик.

За два последних месяца трудоустроено восемь выпускников кафедры «Автомобильные перевозки», нашли работу по совмещению с учебой двадцать студентов, есть заявки студентов других вузов, например, четырех студентов из Кемеровского института РГТЭУ.

Третий этап (будет реализован) – организация межвузовской службы занятости студенческой молодежи путем сотрудничества представителей НСКА «Потенциал» ГУ КузГТУ с представителями других вузов, городской службы занятости, Молодежной биржи труда, Департамента труда и занятости населения Кемеровской области, коммерческих кадровых агентств г. Кемерово.

Таким образом, предлагаемый проект создания НСКА «Потенциал» внесет, по нашему мнению, ощутимый вклад в реализацию миссии Кузбасского государственного университета посредством более эффективного профильного трудоустройства его выпускников, обогатенных за период учебы научными знаниями.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Путин В.В.. В России с начала 2010г. восстановлено более 1 млн рабочих мест [Электронный ресурс] // Новости дня РБК. URL: <http://www.rbc.ru/rbcfreenews/20101130003821.shtml> (дата обращения 30.11.2010).
2. Государственное учреждение Центр занятости населения г. Кемерово. Основные показатели деятельности службы занятости [Электронный ресурс] // URL:http://www.kemozn.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=78:2011-02-19-06-20-00&catid=23:2011-02-22-08-59-36&Itemid=16 (дата обращения 15.02.2011).
3. Территориальный орган федеральной службы государственной статистики по Кемеровской области. Социально-экономическое положение Кемеровской области за 2010 г. (доклад) [Электронный ресурс] URL:<http://www.kemerovostat.ru/bgd/DOCL1132/IssWWW.exe/Stg/d1101/dl10.htm> (дата обращения 15.02.2011).
4. Муниципальный некоммерческий Фонд поддержки малого предпринимательства г. Кемерово. МУ «Молодежная биржа труда» [Электронный ресурс] // URL.: <http://www.fondp.ru/126> (дата обращения 01.02.2011).

□ Авторы статьи:

Жернова
Наталья Александровна,
канд. экон. наук, доц. каф.
отраслевой экономики КузГТУ,
тел. 8-3842-39-69-27

Белый
Дмитрий Сергеевич,
студ. гр. АП-071 КузГТУ,
e-mail: support@mmfkuzstu.ru