

ОБРАЗОВАНИЕ И РЫНОК ТРУДА: ГРАНИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Сегодня на рынке труда происходят качественные изменения, однако наряду с этим, к сожалению, продолжает иметь место перевес специалистов одних направлений подготовки при колоссальном дефиците других. Такая ситуация наблюдается и в области финансового менеджмента. В статье представлены результаты исследования работодателей в этой области, выявлены основные проблемы взаимодействия образования и работодателей, предложены способы их решения. Данные рекомендации могут быть использованы в процессе коллаборации вузов и рынка труда.

Ключевые слова: работодатели, рынок труда, финансовые менеджеры, вузы, учебные заведения, трудоустройство, выпускники

Elena Yu. Girfanova, Petr N. Osipov, Ekaterina N. Tarasova EDUCATION AND THE LABOR MARKET: FACETS OF INTERACTION

Today, qualitative changes are taking place in the labor market, but at the same time, unfortunately, there continues to be an overrepresentation of specialists in some areas of training, with a colossal shortage of others. As strange as it may seem, this situation is also observed in the field of financial management. The article presents the results of a study of employers in this area, identifies the main problems of interaction between education and employers, and suggests ways to solve them. These recommendations can be used in the process of collaboration between universities and the labor market.

Key words: employers, labor market, financial managers, universities, educational institutions, employment, graduates

Введение

Взаимодействие образования и рынка труда – одна из острых социально-экономических проблем. Ей посвящены многочисленные труды исследователей [1-9], в которых рассматриваются государственная политика в области труда и занятости населения, в том числе и в условиях санкционной экономики [5], оценка востребованности профессии на рынке труда как фактор, влияющий на её выбор [9], вопросы трудоустройства выпускников как дополнительный инструмент оценки востребованных навыков на рынке труда молодежи [1]. Поднимаются и проблемы преемственности подготовки специалистов на основе сетевого взаимодействия организаций СПО и вуза [7], обосновываются перспективы применения договоров целевого обучения [4].

Несмотря на несомненные позитивные изменения, происходящие сегодня на российском рынке труда, к сожалению, продолжает иметь место перевес специалистов одних направлений подготовки при колоссальном дефиците других. Ни для кого не секрет, что набор студентов на различные направления подготовки далеко не всегда соответствуют запросам рынка труда. Работодатели в большинстве случаев готовы взять на работу специалистов, имеющих практический опыт работы. Поэтому, например, будущему финансовому менеджеру без опыта практической деятельности устроиться в организации финансовой сферы практически невозможно.

Кроме того, новички не всегда готовы идти работать по тому направлению подготовки, по которому имеют диплом, так как размер заработной платы кажется им слишком заниженным. Поэтому они выбирают профессию, не связанную с тем, чему их учили, и уходят из этой отрасли туда, где готовы платить больше. Они не учитывают того, что, приобретя опыт практической деятельности, смогут рассчитывать на что-то большее в области своей профессиональной деятельности.

К сожалению, у нас нет какой-либо системы помощи выпускникам в их трудоустройстве. Немногие могут сделать это самостоятельно. Это, как правило, те, кто получал образование на основе целевых договоров между потенциальным работодателем и образовательной организацией. Безусловно, предприятиям, особенно работающим на мировых рынках, чтобы не потерять свои позиции, необходимо идти в ногу со временем, а для этого постоянно заботиться об обновлении кадров [7]. При этом качественное образование, полученное в вузе, повышает конкурентоспособность выпускника и дает больше возможностей при дальнейшем трудоустройстве [6].

Еще одной проблемой, связанной с трудоустройством, является неготовность будущего финансового менеджера к специфике своей деятельности. Решением этой проблемы, по мнению И.И.Задорожной, может стать внедрение многоуровневой профессиональной подготовки для формирования профессиональной, социальной и специальной компетенций [3].

Многих выпускников при приеме на работу приходится переобучать в связи со спецификой деятельности. Для этого крупными предприятиями организуются курсы повышения квалификации по профильным программам переобучения сотрудников. Повышая квалификацию на данных курсах, вчерашний выпускник приобретает новые профессиональные компетенции, становится более конкурентоспособным на рынке труда.

Таким образом, на рынке труда имеется дисбаланс. Работодателям нужны специалисты с опытом работы, а выпускники вузов, получившие образование, но не имеющие такого опыта, не могут трудоустроиться.

С целью поиска эффективных форм взаимодействия высших учебных заведений и работодателей было проведено исследование по выявлению соответствия результатов обучения требованиям к профессиональной деятельности финансовых менеджеров.

Методы исследования

В процессе исследования нас интересовало, насколько соответствует подготовка выпускников запросам рынка труда. Была разработана анкета для работодателей, заинтересованных в подготовке менеджеров финансовой сферы как уровня бакалавриата, так и магистратуры. Результаты были получены и обработаны с использованием ПП «Anketolog». Кроме того, использованы теоретические методы познания: ретроспективный анализ научных работ по теме, аналогия и сопоставление, обобщение результатов. Объектом исследования послужили анкеты около 500 специалистов в области финансового менеджмента, большую часть которых составляли руководители высшей категории (56,8%), имеющие стаж в руководящей должности около 20 лет, в том числе 4,5% респондентов имели ученую степень.

Результаты и обсуждение

Большинство работодателей, принимавших участие в исследовании, отметили, что при приеме на работу они в первую очередь обращают внимание на наличие высшего образования (68%), на рекомендации с предыдущего места работы (50%), на личностные характеристики (56,8%), а также на наличие дополнительного профессионального образования в соответствии с занимаемой должностью (45,5%). Как видим, работодатели заинтересованы уже в подготовленных финансовых менеджерах, а не в новичках, только что закончивших вуз.

В то же время сотрудничать с вузами в области практической подготовки финансовых менеджеров готовы менее половины опрошенных (45%). Чтобы могло мотивировать работодателей на сотрудничество с учебными заведениями? Оказалось, что участие в образовательном процессе, так ответило более 65 процентов опрошенных. Это не может не радовать. И лишь каждый десятый посчитал необходимость делать это из-за дополнительного заработка. Главным работодатели считают то, что данный вид сотрудничества повышает репутацию и конкурентоспособность организации, а каждый пятый заинтересован в связи с вузом или ссузом с целью установления долговременного сотрудничества.

В ФГБОУ ВО «КНИТУ» ведется постоянная работа по взаимодействию с будущими работодателями. Это различные круглые столы, семинары, мастер-классы. На практические занятия приглашаются представители компаний, таких как ПАО «Казаньоргсинтез», СПАО «Ингосстрах», ПАО «Сбербанк».

Для студентов института управления инновациями ПАО «Сбербанк» проводит различные семинары, обучает рекламировать и продавать банковские продукты. Заинтересовавшихся студентов приглашают для прохождения производственной и преддипломной практики. По результатам прохождения практики возможно трудоустройство в компании.

Почти 94% работодателей при приеме на работу проводят тестирование на соответствие занимаемой должности, и столько же ответили, что в их организации существуют профессиональные стандарты и они руководствуются ими при приеме на работу будущих сотрудников.

Наиболее значимыми компетенциями будущего финансового менеджера работодателям хотелось бы видеть:

- способность к анализу, оценке и проектированию системы управления рисками организации (81,8%);
- правовые знания (68,2%);
- цифровую компетенцию (40,9)
- способность к управлению процессом финансового консультирования клиентов (36,4) и другие.

Работодатели считают, что именно эти профессиональные компетенции должны быть включены в учебные планы финансовых менеджеров, а их формирование и развитие должно обеспечиваться на протяжении всего периода обучения.

Из этого следует, что целесообразно было

бы ввести названные работодателями компетенции в учебный план и закрепить в части, формируемой участниками образовательных отношений. А на практические занятия, где будет предусмотрено формирование данных компетенций, приглашать в качестве преподавателей практиков из числа работодателей. Такой опыт имеется, например, в Казанском (Приволжском) федеральном университете. У студентов экономических направлений бакалавриата, которые два года обучаются на общих планах по направлениям подготовки «Экономика» и «Менеджмент», преподается дисциплина «Введение в профессию» в течение одного учебного семестра с приглашением работодателей. Каждый работодатель представляет определенную сферу деятельности, с которой он связан. Студент имеет право посещать занятия любого из понравившихся работодателей, что позволяет ему самому определить дальнейший профиль обучения.

Выбрав профиль подготовки «Финансовый менеджмент», студент на третьем и четвертом курсах обучается дисциплинам, напрямую связанным с его профессиональной деятельностью. В Казанском (Приволжском) федеральном университете, имеется и опыт преподавания дисциплин студентам 3 и 4 курсов преподавателями-практиками. На дисциплине «Автоматизированные информационные системы» обучающиеся осваивают программный продукт фирмы 1С Бухгалтерия 8.3. Преподавание данного предмета осуществляется преподавателями-представителями фирмы 1С. По окончании курса студенты имеют право самостоятельно углубить свои знания, сдать экзамен и получить сертификат «1С: Профессионал». Это дает возможность студентам работать в фирме 1С, преподавать на курсах для желающих освоить программные продукты фирмы 1С.

Наиболее востребованными направлениями совместной деятельности вузов и работодателей, по мнению последних, являются: подготовка студентов – будущих финансовых менеджеров непосредственно на реальных рабочих местах (54% опрошенных), экспертиза образовательных программ, рабочих программ и ФОСов практик работодателями (45,5%), участие работодателей в проведении государственных экзаменов и защит выпускных квалификационных работ (31,8%) и т.д. Участие в государственной итоговой аттестации дает возможность работодателю выбрать

себе подходящего сотрудника, а выпускник получает возможность трудоустройства.

В идеале договоры на прохождение практик вузами должны заключаться с работодателями, которые заинтересованы в тех или иных специалистах. Фактически же договоры с предприятиями заключаются, как правило, на срок 5 лет, поэтому приходится отправлять обучающихся на предприятия и в организации, с кем у данного вуза сохраняются договорные отношения, а не туда, где фактически требуются специалисты.

К сожалению, на вопрос «Может ли ваша организация предоставить место прохождения практики?» менее половины работодателей ответили положительно. Работа по организации производственных практик организована во многих вузах недостаточно эффективно. На наш взгляд, целесообразно в вузах создавать специальные отделы по организации практик, функционал которых должен заключаться в отслеживании реальной потребности в специалистах – финансовых менеджерах на том или ином предприятии, и в заключении договоров с работодателями в соответствии с возникшей потребностью.

По мнению работодателей, взаимодействие с вузами в организации производственных практик студентов должно предусматривать:

- определение профессиональных компетенций, на которые ориентируются вузы при подготовке специалистов (так считают 40,9% опрошенных),
- получение вузами обратной связи с оценкой работодателем уровня сформированности компетенций и рекомендаций по их корректировке (45,5%),
- совместный поиск новых форм организации практик, способствующих закреплению выпускников в перспективе на рабочих местах (45,5%),
- оплату труда студентов в период прохождения практики (38,6%).

Одной из наиболее эффективных форм взаимодействия учебных заведений с работодателями является целевое обучение. В последнее время, в рамках контрольных цифр приема на целевые места отводится 10-15% от общего набора на ту или иную образовательную программу. Например, в институте управления инновациями ФГБОУ ВО «КНИТУ» в магистратуру на направлении подготовки «Менеджмент» на программу «Финансовый менеджмент» в 2023 году было выделено 15 бюджетных мест, и только два из них на целе-

вой прием. Таким образом, только 2 человека будут иметь возможность сразу же после окончания вуза гарантированно приступить к работе по специальности. Между тем работодатели проявляют заинтересованность в целевом заказе на обучение. 31,8% из них готовы целенаправленно готовить для себя специалистов.

Заключение

По результатам проведенного исследования можно сделать вывод о том, что невос требованность финансовых менеджеров на рынке труда кроется в низком качестве подготовки, что объясняется отсутствием или недостаточным взаимодействием образования и рынка труда. С целью преодоления сложившейся ситуации необходимо пересмотреть организацию подготовки специалистов по направлению подготовки «Менеджмент», профиль (программа) «Финансовый менеджмент». Этому может способствовать реализация предлагаемых рекомендаций:

- работодателям и вузам необходимо обеспечить тесное сотрудничество по целевому

набору подготовки специалистов, в которых нуждается рынок труда, увеличить контрольные цифры целевого приема;

- в вузах уже на младших курсах проводить практико-ориентированные занятия, связанные с дальнейшим выбором профиля обучения, либо перехода с одного профиля на другой;

- привлекать к непосредственному проведению практических занятий преподавателей-практиков;

- создать отделы по производственным практикам, либо пересмотреть функционал уже существующих отделов, отвечающих за проведение производственных практик. Необходимо отслеживать те организации, где обучающиеся наиболее востребованы, и заключать с ними договоры;

- проводить опросы работодателей о качестве подготовки выпускников и обучающихся с целью его коррекции еще в процессе подготовки студентов по образовательной программе.

Литература:

1. Ванкевич Е.В., Горовой С.О. Исследование трудоустройства выпускников как дополнительный инструмент оценки востребованных навыков на рынке труда молодежи // Белорусский экономический журнал. 2022. №2(99). С. 91-106.
2. Гнатышина Е.В. Формирование информационной культуры педагога профессионального обучения в процессе экономической подготовки // Инновационные процессы в воспитании, обучении и развитии подрастающего поколения : сборник научных трудов : в 3 томах / Федеральное агентство по образованию, Челябинский государственный педагогический университет. Челябинск. 2010. С. 283-296.
3. Задорожная И. И. Трудоустройство выпускников вузов : социологический анализ : специальность 22.00.08 «Социология управления» : дис. ... канд. социол. наук. – Москва, 2004.187 с.
4. Ожиганова М.В. Перспективы применения договора о целевом обучении // Право и образование. 2020. №10. С.42-53.
5. Парушина Н. В. Государственная политика в области труда и занятости населения в условиях санкционной экономики // Фундаментальные исследования. 2022. № 7. С. 77-82.
6. Рябчук П.Г. Методы и проблема учета деятельности лизинговой компании // Вестник Тверского государственного университета. Серия «Экономика и управление» . 2012. № 16. С.57-65.
7. Савченко А.В. Проблема преемственности подготовки специалистов на основе сетевого взаимодействия организаций СПО и вуза // Профессиональное образование : методология, технологии, практика : сборник научных статей / под ред. В.В.Садырина. Челябинск : Цицеро : Челяб. гос. пед. ун-т, 2015. С.42-47.
8. Толмачёва К. С. Проблема трудоустройства выпускников вузов по специальности // APRIORI. Серия : Гуманитарные науки. 2018. № 1.С. 16-20.
9. Труфанова Т.А., Шильдяева Е.Ю. Оценка востребованности профессии на рынке труда как фактор, влияющий на выбор профессии // Современные тенденции развития теории и практики управления в России и за рубежом : материалы VIII Международной научно-практической конференции, Тамбов, 23–24 ноября 2017 года. Тамбов : Тамбовский гос. ун-т им. Г.Р. Державина, 2017. С. 351-355.

References:

1. Vankevich E.V., Gorovoj S.O. Issledovanie trudoustrojstva vypusknikov kak dopolnitel'nyj instrument ocenki vostrebovannyh navykov na rynke truda molodezhi // Belorusskij jekonomicheskij zhurnal. 2022. №2(99). S. 91-106.
2. Gnatyshina E.V. Formirovanie informacionnoj kul'tury pedagoga professional'nogo obuchenija v processe jekonomicheskoy podgotovki // Innovacionnye processy v vospitanii, obuchenii i razvitii podrastajushhego pokolenija : sbornik nauchnyh trudov : v 3 tomah / Federal'noe agentstvo po obrazovaniju, Cheljabinskij gosudarstvennyj pedagogicheskij universitet. Cheljabinsk. 2010. S. 283-296.
3. Zadorozhnaja I. I. Trudoustrojstvo vypusknikov vuzov : sociologicheskij analiz : special'nost' 22.00.08 «Sociologija upravlenija» : dis. ... kand. sociol. nauk. – Moskva, 2004.187 s.
4. Ozhiganova M.V. Perspektivy primenenija dogovora o celevom obuchenii // Pravo i obrazovanie. 2020. №10. С.42-53.
5. Parushina N. V. Gosudarstvennaja politika v oblasti truda i zanjatosti naselenija v uslovijah sankcionnoj jekonomiki

// Fundamental'nye issledovanija. 2022. № 7. S. 77-82.

6. Rjabchuk P.G. Metody i problema ucheta dejatel'nosti lizingovoj kompanii // Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo universiteta. Serija «Jekonomika i upravlenie». 2012. № 16. S.57-65.

7. Savchenkov A.V. Problema preemstvennosti podgotovki specialistov na osnove setevogo vzaimodejstvija organizacij SPO i vuza // Professional'noe obrazovanie : metodologija, tehnologij, praktika : sbornik nauchnyh statej / pod red. V.V.Sadyrina. Cheljabinsk : Cicero : Cheljab. gos. ped. un-t, 2015. S.42-47.

8. Tolmachëva K. S. Problema trudoustrojstva vypusknikov vuzov po special'nosti // APRIORI. Cerija : Gumanitarnye nauki. 2018. № 1.S. 16-20.

9. Trufanova T.A., Shil'djaeva E.Ju. Ocenka vostrebovannosti professii na rynke truda kak faktor, vlijajushhij na vybor professii // Sovremennye tendencii razvitija teorii i praktiki upravlenija v Rossii i za rubezhom : materialy VIII Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii, Tambov, 23–24 nojabrja 2017 goda. Tambov : Tambovskij gos. un-t im. G.R. Derzhavina, 2017. S. 351-355.

УДК: 37.031.2

А.Н. Сабирова

ПОТЕНЦИАЛ МУЛЬТИКУЛЬТУРНОЙ АРХИТЕКТУРЫ СОВРЕМЕННОГО ЕВРОПЕЙСКОГО ЯЗЫКОВОГО ПРОСТРАНСТВА

В статье рассматриваются вопросы формирования и текущих преобразований в языковом ландшафте европейского региона, который представляет интерес не только для исследователей-лингвистов, но и для представителей большинства гуманитарных и социальных наук. Исторические нарративы доказывают особенность и специфику региона как примера с большим количеством представленных в мире языков и культур. Интерес представляет бинарность восприятия процесса формирования языкового поля Европы вследствие изменения базисного измерителя этого процесса, а именно сочетание функционирования английского языка как языка-доминанта и английского как иностранного/второго языка. Европейский центр современных языков как центр содействия качественному языковому образованию в Европе представлен проводником языковой политики континента, находясь на стыке исследований культуры, языка, педагогической теории и практики, способен выступать в качестве катализатора реформ в области языкового образования.

Ключевые слова: мультилингвизм, мультикультурализм, языковой ландшафт, языковое образование, Европа

Anel N. Sabirova THE RESOURCES OF MULTICULTURAL ARCHITECTURE IN MODERN EUROPEAN LINGUISTIC SPACE

The report investigates the issues of formation and current transformation in the European language landscape, which is of great interest to linguistic researchers and scholars from other social and humanitarian fields. Historical narratives prove the specific markers of the region as an example of the land of numerous languages and cultures. The binary perception of the language world in Europe is primarily based on the conception of two-way role of English: as a dominant language and English as a foreign/second language. The European Centre of Modern Languages promotes quality language education and is seen as a conductor of the continent's language policy with involvement into culture studies, pedagogical theory and practice, including the reforms in the language education.

Key words: multilingualism, multiculturalism, linguistic landscape, language education, Europe

Введение Богатое языковое и культурное многообразие современного мирового сообщества является отражением непростого социально-исторического процесса преобразований и трансформаций в жизни различных народов. Сегодня практически невозможно найти примеры этнических групп, которые не оказались под влиянием культурных и иных аспектов из жизни других народов и широкой общественной среды. Это отразилось в росте культурных обменов и прямых контактов между государственными организациями, социальными группами, общественными движениями и индивидуумами из разных стран и культур, став ключевым показателем мировой повестки. В течение долгого времени разнообразные культурные среды с их уникаль-

ной историей, традициями, языками и религией, развивались и взаимодействовали друг с другом на основе принципов межкультурного общения. Современное языковое разнообразие и культурный плюрализм отражают давние изменения в жизни разных народов, которые достигли своего пика в XXI веке.

На современном этапе научных дискуссий все более актуальными становятся идеи мультикультурализма и мультилингвизма, которые получают поддержку на государственном уровне и рассматриваются как часть стратегии сохранения общенациональных ценностей и культурного многообразия. В научной литературе за последние десятилетия наблюдается рост представленности исследований в русле данной проблематики. В про-