



Студенческий вопрос 2008: год спустя

Год назад по просьбе журнала «Компьютерное Обозрение» я написал обзор рынка трудоустройства для студентов. Статья была опубликована в августовском номере (№ 31) и вызвала многочисленные отзывы молодых людей, которые с интересом отреагировали на важную для них тему. Их количество и тон однозначно свидетельствовали о популярности журнала и актуальной направленности статьи.



Многие предприятия осознали важность селекционной работы среди студентов и основали специальные программы взаимодействия с вузами, помогающие им готовить востребованных специалистов



Теперь, год спустя, интересно вновь вернуться к той же теме, которая продолжает быть актуальной и беспокоит как студентов, так и работодателей. Я, как и ранее, преподаю в НТУУ «Киевский Политехнический Институт» и по-прежнему управляю бизнесом ИТ-сферы. Поэтому мне приходится много общаться со студентами, как в вузе, так и в качестве работодателя.

Прошедший год незаметно принес в нашу жизнь много нового. Строительный бум сбавил обороты, рост евро остановился, а обыватели привычно обсуждают возможность предоставления Европейским Союзом безвизового режима для Украины. Произошли и другие изменения, ко-

торые не столь широко обсуждаются в прессе.

Например, расширение сети высших учебных заведений привело к закономерному результату — число выпускников школ вплотную приблизилось к количеству вакантных мест для студентов. Это стало причиной серьезной конкуренции за выпускников средних школ и снижения требований к абитуриентам. Кроме того, многочисленные коммерческие вузы активно предлагают нетребовательные к уровню начальной подготовки программы получения высшего образования.

В то же время произошли положительные сдвиги в самой подготовке студентов. Очевидно, сказалось влияние актуализации учебных программ, которую про-

водят ведущие вузы. Часто это делается при участии предприятий, вновь начинающих понимать значение профессиональной ориентации и стажировки. Многие предприятия осознали важность селекционной работы среди студентов и основали специальные программы взаимодействия с вузами, помогающие им готовить востребованных специалистов.

Из характерных изменений, произошедших за минувший год, надо отметить то, что многие кандидаты стали указывать желаемую зарплату в евро. Учитывая валютные тенденции на мировом рынке, это вполне закономерно. Несколько удивляет то, что при существующих тенденциях в Украине кандидаты не стали массово указывать желаемую зарплату в гривнах. Наверное, «лихие 90-е» все-таки очень сильно подорвали доверие к национальной валюте.

Заслуживает внимания и тот факт, что, судя по подаваемым анкетам, почти все студенты знают хотя бы один иностранный язык. В основном, конечно, это английский, который сегодня наиболее востребован — почти все работодатели, имеющие иностранных владельцев, требуют от персонала его знания. Однако при проведении элементарного тестирования эти знания у претендентов на рабочее место оказываются весьма поверхностными.

• Работодатели о студентах

«В некоторых рабочих вопросах студенты просто незаменимы. Они легко обучаются и в большинстве своем трудолюбивы. Мы стараемся активно привлекать их, ставить им важные и полезные, но вместе с тем достаточно сложные задачи. Студенты, которые работают у нас, имеют возможность ознакомиться со спецификой банковской деятельности и заложить основу своей дальнейшей карьеры. С другой стороны, нам работа со студентами позволяет оценить тенденции и перспективы нового поколения ИТ-специалистов...»

Игорь Завгородний

начальник департамента технического и программного обеспечения «Кредитпромбанка»

«Как и год назад, мы приглашаем студентов, если они отвечают нашим требованиям по квалификации, определенным личностным качествам и готовы принять правила игры, сложившиеся в компании. Несмотря на то что уровень базовой подготовки в инженерных дисциплинах большинства старшекурсников оставляет желать лучшего, а процедуры отбора персонала постоянно совершенствуются, в целом у студентов стало больше шансов найти перспективную работу в компаниях, ориентированных на долгосрочное развитие.

В ситуации, когда работодатели еще более требовательно отбирают кандидатов (и это касается не только студентов), трезво мыслящий молодой человек получает ряд важных преимуществ. Во-первых, в отличие от состоявшегося специалиста, уже получившего статус «кормильца семьи», студент может позволить себе 3–6 месяцев поработать без оплаты, чтобы продемонстрировать свой истинный уровень и, самое важное, — показать, что он хочет и умеет развиваться. Если желаете, это своего рода инвестиции в опыт, который он получит «даром» в профессиональной компании. Во-вторых, привычка к обучению и соответствующие навыки сослужат ему хорошую службу в ситуации, когда потре-

буется разбираться или с новыми технологиями, или, в случае программистов, с «чужим» кодом. В-третьих, большинство студентов все же неплохо владеют английским языком, что немаловажно для отрасли ИТ.

Это, разумеется, не означает, что мы берем только студентов. У нас открыт целый ряд вакансий, для которых необходим значительный практический опыт (аналитик, архитектор, руководитель проектов и т. д.), и тут студент пока не может конкурировать со специалистами со стажем. Но ведь под лежащий камень вода не течет. Чем раньше начнешь получать опыт, тем больше его накопишь. Главное — правильно выбрать точку приложения собственных сил».

Николай Булава,

директор по развитию бизнеса ООО «Компания ПроФИКС», директор ООО «ИНТЕГРОС»

«Кадровый голод» привел к очевидным результатам — молодые люди стали ценить себя очень дорого. Вузовская молодежь не обременена условностями советского времени, когда занять низшую руководящую должность можно было, только проработав не менее десяти лет, и зарплатными комплексами скромного строителя коммунизма: выпускник — 90 руб./мес, через 3 года — 110 руб., а через 5–7 лет, глядишь, и до 150 с прогрессивкой дотянешь (для понимания и сравнения здесь нужно добавить, что, хотя тогда обменных пунктов не было, за доллар в межгосударственных расчетах давали примерно 60–70 коп.). Молодые люди сразу после выпуска из Альма Матер активно штурмуют руководящие должности с привлекательной зарплатой, большими полномочиями и замечательными перспективами дальнейшего роста.

Из всего количества резюме выпускников вузов, которые поступают к нам широким потоком, могу выделить две категории соискателей:

- «скромные» кандидаты, признающие свою относительно невысокую квалификацию

и готовые учиться, начиная с оплаты 400–500 у.е. (таких около 20–30%);

- «нескромные» кандидаты, присылающие резюме на должности минимум главного специалиста с оплатой от 1000 у.е. (остальные 70–80 %).

Но все же если серьезно вести речь о студентах старших курсов, то, на мой взгляд, существует ряд следующих основных проблем:

- низкий образовательный и интеллектуальный уровень (только усугубившийся с ростом количества коммерческих вузов);
- завышенная самооценка поколения Y (рожденных в конце 80-х);
- готовность зачастую лишь брать от работодателей по максимуму, мало думая об отдаче;
- понимание, что сейчас время кандидатов, а не работодателей;
- нежелание много и упорно трудиться.

Справедливости ради отметим, что при этом те же студенты имеют ряд преимуществ по сравнению со старшим поколением:

- незашоренность, отсутствие рамок в мышлении, высокая креативность;
- открытость к новому и высокая обучаемость;
- техническая грамотность;
- высокая динамичность и мобильность;
- определенная доверчивость (готовность верить авторитетам);
- организация жизни и работы в стиле игры (иногда даже в большой степени виртуальной) — это тоже одна из составляющих мотивации;
- законопослушность евроамериканского образца — наличие своего определенного кодекса чести и соблюдение принятых правил игры.

И еще следует добавить, что, как правило, над их поведением не довлеют комплексы.

Игорь Кукишев

начальник отдела подбора и адаптации персонала ВАТ «Эрсте Банк»

Вспоминается недавно прочитанная мною в Интернете история о том, что более половины учителей английского в Коста-Рике не умеют на этом языке ни писать, ни читать. Остается надеяться, что в Украине подобная ситуация все же не сложится, а низкий в

целом уровень языковой подготовки студентов объясняется их личным отношением к данному предмету, а не качеством преподавания.

Безусловно, существует проблема самооценки студентов, которая в итоге сводится к недоста-

точному опыту трудоустройства. Студенты слишком переоценивают себя, с последних курсов университетов претендуя на позиции ведущих специалистов, а то и руководителей. Хотя мало кто из них умеет даже грамотно составить свое резюме для того,



• Студенты – бывшие пятикурсники о своей работе

«Очень быстро пролетел этот год. Я могу с уверенностью сказать, что мои ожидания оправдались почти во всем, кроме поездки за рубеж. Сейчас я больше месяца работаю в компании, которая занимается разработкой веб-сайтов. Поскольку у меня не было практического опыта, я устроился на должность программиста, на минимальную зарплату в 500 у.е., к этому ежемесячно добавляется еще 50 у.е., а еще примерно столько же я зарабатываю «фрилансом». Кроме того, у меня существенно изменилось мнение о возможности трудоустройства за рубежом, из-за того что на сегодняшний день рынок Интернет в Украине бурно развивается. Я счастлив – у меня есть работа, о которой мечтал».

Андрей Агеев

«Я устроился на оклад чуть больше 1000 грн. Доход не очень большой, но работа позволила мне овладеть многими полезными практиче-

скими навыками. В ближайшее время собираюсь менять работу – конечно же, с надеждой на повышение зарплаты».

Николай Шкуропацкий

«Я напористо иду до своей цели – стати квалифицированным специалистом в области информационных технологий, зарабатывать столько, чтоб обеспечить будущую семью, открыть свой маленький бизнес, який буде безпосередньо пов'язаний з моїм фахом. Відтоді як в мене зародилася ця мета, я вже багато чого домогся! Закінчив університет із червоним дипломом, вдосконалюю свої знання за допомогою проходження курсів Microsoft, уже працюю провідним інженером (хоча ще зовсім недавно був інженером першої категорії). Я досягнув цих малих вершин не тільки наполегливістю, в цьому також відіграли важливу роль люди, які мене підтримують – друзі, колеги, які радо передають

мені свої знання та навички, здобуті роками наполегливої праці».

Виктор Морайко

«Студентом я видел свое будущее в том, что смогу устроиться в крупную компанию системным администратором. Я понимал: это позволит приобрести хороший опыт работы, а также, возможно, добиться карьерного роста. Прошло время. Я закончил учебу, мое желание частично исполнилось. Сейчас я получил должность в компании «Фуршет». Но начав работать, понял, что еще многого не знаю и что многое нужно изучать буквально с нуля, чтобы успешно справляться с поставленными задачами. Я готов работать над собой и надеюсь, что это со временем откроет мне возможность возглавить, например, небольшое ИТ-подразделение».

Андрей Мальшко

чтобы продемонстрировать изобретенные технологии и опыт работы с инструментарием.

Ниже я раскрою две причины, являющиеся, на мой взгляд, основными в современных сложных отношениях между студентами последних курсов и их работодателями. Хотелось бы, чтобы это помогло улучшить взаимоотношения при трудоустройстве и понимание сторонами друг друга.

«Все и сразу»

Исследователи теории поколений утверждают, что для родившихся с 1983 по 2003 г. (так называемое поколение Y) на первый план выходит немедленное вознаграждение. Знание и понимание данного тезиса легко наблюдать в ходе рекламных кампаний, ориентированных на эту возрастную аудиторию.

Это явление воспринимается с непониманием и определенным негативом поколением X (те, кто родился с 1963 по 1983), основу жизненной философии которого составляют техническая грамотность и постоянное стремление учиться.



Главная проблема трудоустройства студентов заключается в конфликте восприятия ценностей различными поколениями



На мой взгляд, главная проблема трудоустройства студентов заключается в конфликте восприятия ценностей различными поколениями. Большая часть работодателей относится к поколению X, а большинство студентов, желающих трудоустроиться, к поколению Y. Нам, представителям поколения X, свойственно считать современных студентов поверхностными и поспешными. Нам кажется, что они приложили недостаточно труда, чтобы получить то, на что претендуют. Со своей стороны, представители поколения Y, в общем-то, обоснованно обвиняют нас в непонимании их стремлений и мотиваций.

«Не голодали»

Второй важной причиной мне видится экономическая ситуация, в которой происходило развитие и становление будущих молодых специалистов. В последние десять лет наблюдается практически безостановочный экономический рост. Люди привыкли к увеличению заработной платы, улучшению условий жизни. Требования к комфорту и бес-

печенности, считающимся средними и обычными, постоянно растут.

В таких условиях молодым людям сложно поверить в то, что жизнь может не только улучшаться, но и ухудшаться. Они не знают этой тенденции, никогда не жили при деградирующей экономике. Поэтому им свойственны потребительское отношение к жизни и постоянный рост требований к источнику доходов и благ. Остается только надеяться, что их карьера и в дальнейшем будет строиться параллельно росту экономики.

В любом случае, новое поколение специалистов идет нам, старшим, на смену. Я это понимаю и, в общем, приветствую. Несмотря на все сложности наших отношений и проблемы в коммуникации, мы просто обречены на сотрудничество. Мы понимаем, что именно этому новому поколению нам предстоит передать наши знания и опыт. Было бы, конечно, очень приятно увидеть подобное понимание и со стороны молодежи.

*Максим Круковский, РМР
max@viaduk.net
www.viaduk.net/krukovsky*