

Людмила Сергеевна Скачкова, доцент кафедры управления человеческими ресурсами экономического факультета Южного федерального университета, руководитель Центра карьерного роста экономического факультета ЮФУ, кандидат экономических наук

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ПРАКТИКИ В ВУЗАХ: ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ И МЕТОДИКА ЭФФЕКТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В статье представлено современное отношение к организации производственных практик как инструменту эффективного взаимодействия вузов, работодателей и студентов в области поиска работы и трудоустройства. Опираясь на опыт организации производственных практик в Южном федеральном университете, автором излагается методика эффективной организации производственных практик.

По данным Росстата, молодёжь в возрасте до 25 лет составляет среди безработных 25,5%, в том числе в возрасте 15–19 лет — 4,1%, 20–24 лет — 21,4%. В среднем уровень безработицы среди молодёжи в январе 2013 года составил 14,9%. Коэффициент превышения уровня безработицы среди молодёжи в среднем по возрастной группе 15–24 лет по сравнению с уровнем безработицы взрослого населения в возрасте от 30–49 лет составляет 3,1 раза!¹ Рассмотрим основные причины такого высокого уровня безработицы среди молодёжи — по мнению автора, а также ряда исследователей рынка труда молодых специалистов.

¹ Занятость и безработица в Российской Федерации в январе 2013 года (по итогам обследования населения по проблемам занятости). URL: www.gks.ru/bgd/freeb04_03/lssWWW.exe/Stg/d01/39.htm (Федеральная служба государственной статистики РФ)

Во-первых, *отсутствие опыта работы* или наличие его незначительного уровня. По мнению С.Ю. Рощина, А.А. Слесаревой, отсутствие опыта работы означает для работодателей более низкую производительность труда вследствие недостаточного количества приобретённых навыков и умений². Поэтому, с одной стороны, для работодателей привлечение молодых специалистов, недавно окончивших вуз, предполагает дополнительные расходы на обучение. С другой стороны, молодые специалисты в поисках получения опыта работы начинают его получать в процессе обучения. При этом механизм совме-

² Рощин, С.Ю., Слесарева, А.А. Наем молодых работников на российском рынке труда: Препринт WP15/2012/06 [Текст] / С.Ю. Рощин, А.А. Слесарева; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. С. 5–6.

нения учёбы и работы в РФ во многих случаях является единственным способом демонстрации способностей выпускников. Но в процессе такого совмещения либо падают академические показатели, либо может возникнуть «эффект сообучения» (на него обращают внимание А.Ю. Апокин, М.М. Юдкевич³), в соответствии с которым качество подготовки в вузе падает из-за снижения включённости более способных студентов в процесс обучения.

Во-вторых, высокий уровень безработицы объясняется *высокой трудовой мобильностью молодых специалистов*, которая для данной возрастной группы означает небольшой срок пребывания на новом рабочем месте. Это объясняется, в свою очередь, прежде всего отсутствием у выпускников высших учебных заведений чётких целевых установок по поводу развития своего профессионального будущего.

В-третьих, *несоответствие качественных и количественных характеристик компетенций*, включённых в федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) при подготовке молодых специалистов, качественным и количественным характеристикам, востребованным современным рынком труда. Например, в ФГОС высшего профессионального образования по направлению подготовки «Управление персоналом» 102 компетенции: 24 общекультурные, 78 профессиональные. При этом, с точки зрения бизнеса, востребованными являются 8–10 видов компетенций. Имеет место и качественное несоответствие: для вуза компетен-

ция — элемент образовательного стандарта, необходимая данность. Для бизнеса — это ключевая составляющая успешного развития компании⁴.

По мнению автора, такой инструмент образовательного процесса, как инструмент производственных практик позволяет в определённой мере решать вышеобозначенные проблемы и соединить интересы высшего учебного заведения, работодателя и студента (см. табл.1).

В этой связи предлагается рассмотреть процесс эффективной организации производственных практик в высших учебных заведениях⁵. Производственная практика является основой образовательной программы высшего профессионального образования и представляет собой одну из форм организации учебного процесса, заключающуюся в профессионально-практической подготовке студентов. Объёмы и виды практик определяются федеральными государственными образовательными стандартами по направлениям подготовки. Цели и задачи практик определяются, в свою очередь, программами практик. Программы практик разрабатываются в соответствии с «Положением о порядке проведения практики студентов образовательных учреждений высшего профессионального образования», утверждённым приказом № 1154 Министерства образования РФ от 25.03.2003, Законом РФ от 10.07.1992 № 3266–1 «Об образовании», ФЗ от 22.08.1996 № 125-

⁴ Михалкина Е.В. Компетенции и компетентность: эволюция национальных концепция и синтез теоретических подходов // Terra Economicus. 2011. Т. 9. № 4-2. С. 12–17.

⁵ На основе опыта организации практик на экономическом факультете Южного федерального университета.

³ Апокин А.Ю., Юдкевич М.М. Анализ студенческой занятости в контексте российского рынка труда // Вопросы экономики. 2008. № 6. С. 107–108.

ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», Трудовым кодексом РФ, Уставом высшего учебного заведения, а

также Положением о практиках высшего учебного заведения, утверждённым приказом ректора.

Таблица 1

Классификация интересов вузов, работодателей и студентов в эффективной организации производственных практик

Работодатели	Выпускники	ВУЗы
<ul style="list-style-type: none"> – Экономия расходов при отборе молодых специалистов (производственная практика как инструмент отбора). – Формирование лояльности и приверженности молодых специалистов (решение проблемы трудовой мобильности молодых специалистов). – Развитие ключевых компетенций у практикантов, необходимых для решения корпоративных задач 	<ul style="list-style-type: none"> – Опыт работы без снижения академической успеваемости. – Получение информации о том, какие навыки и компетенции необходимо развивать в будущем самостоятельно либо при поддержке вуза. – Новые социальные связи (социальный капитал, который можно использовать при поиске работы после окончания вуза). – Снижение продолжительности поиска работы вследствие повышения, с одной стороны, вероятности формулировки целевых установок в области трудоустройства; с другой стороны, — вероятности получения предложения о работе 	<ul style="list-style-type: none"> – Получение информации о востребованных компетенциях для адаптации основных образовательных программ к текущим потребностям рынка труда. – Повышение уровня трудоустройства выпускников (один из ключевых показателей, включённых в процесс определения положения вуза в российских и международных рейтингах)

Продолжительность рабочего дня для студентов в возрасте от 18 лет и старше при прохождении практики в организациях составляет не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). В период прохождения практики на студентов распространяются правила охраны труда и правила внутреннего распорядка, действующие в организации. Перед прохождением практики для студентов на соответствующих кафедрах высшего учебного заведения организуется инструктаж по технике безопасности, о чём заносится запись в соответствующие журналы. А с момента зачисления студентов в качестве практикантов на них распространяются правила охраны труда и правила внутреннего трудового распорядка в данной организации.

Рассмотрим алгоритм эффективной организации производственных практик в высших учебных заведениях (см. рис. 1, с. 140).

Рассмотрим более подробно ключевые элементы алгоритма организации производственных практик.

Определение руководителя практики от университета. Руководителем практики от университета может являться один из преподавателей соответствующей кафедры вуза, в учебной нагрузке которого содержится пункт «Руководство производственной и/или преддипломной практикой», а также информация о количестве студентов и семестре/курсе их обучения. Как правило, руководитель практики от университета должен провести установочный семинар, в ходе которого студенты могут получить следующую информацию и документацию:

- методические и организационные установки для прохождения производственной практики (общую программу производственной практики, где обозначаются

ключевые цели и задачи, соответствующие общей стратегии подготовки студентов и федеральным государственным образовательным стандартам);

- образцы документов: дневник прохождения практики, форма отзыва руководителя

практики от организации, форма отзыва руководителя практики от вуза; форма отчёта по результатам прохождения практики; договор о производственной практике.

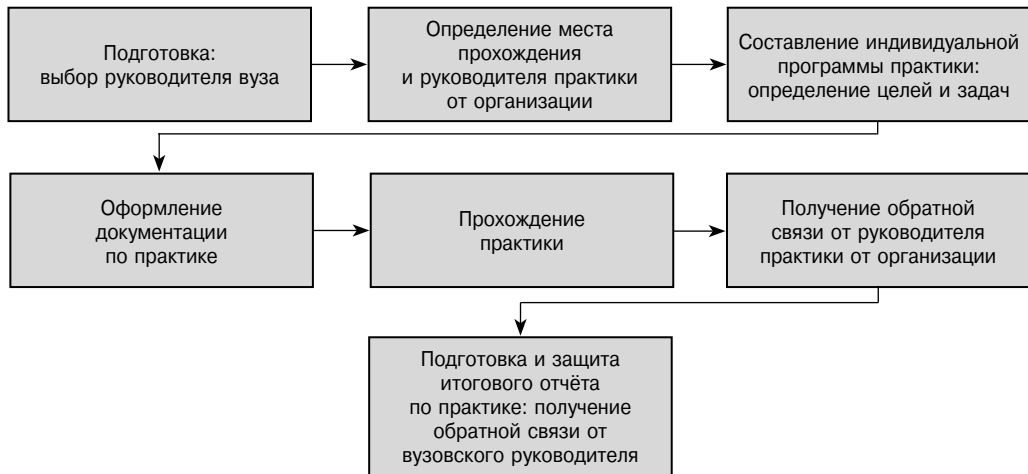


Рис. 1. Алгоритм эффективной организации производственных практик в вузе

Определение места прохождения практики и руководителя практики от организации. На данном этапе студентом осуществляется поиск места прохождения практики. Важно отметить, что перед этапом поиска необходимо сформировать у студентов позитивное отношение к роли производственной практики в развитии будущей карьеры. А именно — производственная практика может предоставить следующие возможности для студентов и выпускников:

- получение дополнительной информации о рынке востребованных компетенций и рынке профессий;
- формирование у студента понимания того, в какого типа организации он бы хотел работать: государственной, ком-

мерческой, некоммерческой, организации с иерархическим типом управления, типом управления, основанном на партнёрстве сотрудников, типом управления, основанном на достижении определённых результатов по проектам и т.д.;

- получение информации о том, нужно ли углублять и в каком направлении знания и компетенции, получаемые в вузе;

- получение возможности трудоустройства в компании, где организуется практика (многие компании могут идти на этот шаг в рамках стратегий формирования кадрового резерва);

- получение навыков поиска работы и проведения переговоров с работодателями (в случае, если студентом принима-

ется самостоятельное решение о поиске места прохождения практики).

Поиск базы прохождения производственной практики студент может осуществлять при содействии кафедры, факультета, кадрового центра вуза, родителей, друзей и т.д. Но, по мнению автора статьи, важно проявить при этом собственную инициативу, так как вуз не всегда может найти то место, где бы вам было особенно интересно. Алгоритм самостоятельного поиска места прохождения практики для студента может быть следующим:

- Формирование чётких целевых установок в области своего профессионального развития: в какой компании (тип, сфера, направление деятельности, размер компании) и какие примерно функции было бы интересно выполнять.

- Формирование базы данных потенциальных компаний и организаций в соответствии с целевыми установками практиканта. Основными источниками информации для формирования такой базы данных могут быть: кадровые центры вузов, специализированные порталы по трудоустройству и развитию карьеры выпускников, специальные разделы на сайтах по поиску работы, кадровые агентства, специализированные печат-

ные издания (газеты, журналы), посвящённые трудоустройству. Такой список должен состоять из не менее 20–30 компаний.

- Составление краткого резюме о себе. По мнению автора статьи, этот элемент поиска работы нужно включать уже на этапе прохождения производственной практики. Такое резюме должно содержать в себе следующую информацию: личная информация (ФИО, контакты); направленность будущих профессиональных интересов (перечисление направлений будущего профессионального развития, которые можно было бы развивать в компании, куда было отправлено резюме); информация об образовании (вуз, специальность, курс); личные качества и навыки, достижения, которые могут характеризовать студента как интересного для данной конкретной организации потенциального работника; рекомендации преподавателей, руководителей и др.

- Проведение переговоров с компаниями и организациями из составленной на втором этапе базы данных. Лучше связываться с менеджером или директором по персоналу, а если компания небольшая, то можно позвонить секретарю и узнать, кто в организации занимается вопросами трудоустройства.

Дизайн разговора с менеджером по персоналу

Приветствие и представление (Здравствуйте... Меня зовут... Я являюсь студентом...).

— Изложение цели звонка («Я бы хотел узнать, есть ли в Вашей компании возможность прохождения производственной практики для такого студента, как я. Можно я немного расскажу о себе?»).

— Ответы на вопросы менеджера по персоналу (могут быть вопросы о продолжительности и времени прохождения практики, об обязанностях компании в период прохождения практики, о необходимости оплаты труда практиканта, организации рабочего места).

— Завершение беседы и предложение отправить своё резюме («До свидания, большое спасибо за время, которое Вы мне уделите»). Или «Я бы хотел отправить вам своё резюме. Когда мне можно прийти и заключить договор с Вами о прохождении практики? Спасибо»).

Итогом данного этапа является определение организации — базы прохождения практики и руководителя практики от организации, который будет осуществлять функции наставничества, мониторинга и контроля над деятельностью практиканта, а также, в случае необходимости, взаимодействие с руководителем практики от вуза.

Составление индивидуальной программы практики. Индивидуальная программа практики — это документ, в котором отражаются цели и задачи, а также индивидуальное задание для практиканта в соответствии с общей программой практики на кафедре.

Оформление документации по практике. Перед непосредственным прохождением практики студент должен согласовать с руководителем практики от университета место её прохождения. Данное согласование необходимо для составления официального приказа о направлении студентов на производственную практику. Формой такого согласования являются следующие организационные процедуры:

1. Предоставление договора в 2-х экземплярах на проведение производственной практики с подписью руководителя организации и печатью организации.

2. Предоставление индивидуальной программы практики, согласованной и подписанной руководителем практики, а также утверждённой заведующей кафедрой.

Прохождение практики и получение обратной связи от руководителя практики от организации. В целях эффективного прохождения практики студентам рекомендуется фиксировать в ходе её прохождения следующее:

— Обязанности, которые было поручено выполнять в ходе практики (для себя студент

может также фиксировать, что понравилось, что нет, почему не понравилось, с чем это связано).

— Трудности, с которыми столкнулся студент (что не получалось, почему, как можно было бы это исправить).

— Структура организации и внутренняя культура взаимоотношений между сотрудниками (хотел бы студент-практикант работать в этой организации, почему не хотел бы, почему хотел бы).

— Результаты, которых удалось достичь в ходе прохождения практики.

Эта фиксация основных моментов позволяет, во-первых, заполнить дневник практиканта, во-вторых, сделать студенту-практиканту вывод о том, что необходимо развивать в себе и в каком направлении в области будущего профессионального развития двигаться дальше.

Получение обратной связи от руководителя практики от компании является важной оценочной процедурой как для студента, так и для университета; возможно, и для компании, которая может принять решение оставить студента-практиканта у себя в качестве стажёра на постоянной основе. Обратная связь оформляется в виде отзыва, который может иметь следующую структуру:

— Перечень обязанностей, которые студент выполнял в ходе прохождения практики.

— Перечень результатов, которых студенту удалось достичь в ходе прохождения практики.

— Перечень «характерных черт», «особенностей», которые проявились в ходе прохождения практики и которые были важны для выполнения обязанностей и достижения результатов.

— Перечень «недостатков», которые могли проявиться в отсутствие каких-либо знаний, информации, навыков.

— Общая оценка, которая может быть в форме оценочной шкалы либо в форме описания (например, «в целом практику студент Иванов Илья прошёл на «отлично», рекомендуется зачесть прохождение практики вузом»).

Подготовка итогового отчёта по практике. Практика завершается составлением итогового отчёта, который предполагает подготовку студентом следующей документации:

1. Заполненный дневник о прохождении производственной практики с указанием фактических сроков выполнения отдельных этапов работы и подписями руководителя практики от организации по каждому этапу.

2. Отзыв руководителя практики от организации с подписью и печатью организации.

3. Отзыв руководителя практики от университета.

4. Отчёт, в который студент-практикант включает следующие пункты (см. табл. 2):

Таблица 2

Пример структуры итогового отчёта по практике

Необходимый пункт итогового отчёта	Объём, стр.
1. Краткая характеристика компании (название, направление деятельности и др.)	До 2
2. Описание результатов выполнения индивидуальных заданий, сформулированных до прохождения практики	До 10
3. Перечень документов, в составлении которых студент принимал участие или с которыми приходилось работать в ходе прохождения практики	До 10
4. Перечень программных продуктов, используемых студентом в ходе прохождения практики	До 2
5. Список литературы	До 25 источников

Защита итогового отчёта по производственной практике. На основании результатов защиты отчёта, отзыва руководителя практики от организации и замечаний руководителя практики от университета делается вывод об оценке производственной практики. Защита итогового отчёта проходит в день, установленный кафедрой. На защите студент делает доклад, в котором излагается суть задания по практике и полученные им лично результаты. Далее студент отвечает на вопросы, предложенные руководителем практики от университета. После выступления студента выносится решение об оценке практики.

Таким образом, производственные практики выполняют роль эффективного инструмента адаптации молодых специалистов к рынку труда, так как создают возможность развития дополнительных компетенций, в том числе в области поиска работы (например, молодые специалисты могут получить дополнительную информацию о компаниях, о профессиональных направлениях деятельности компаний, о требованиях компаний к молодым специалистам, о том, нужно ли дополнительно развиваться для того, чтобы соответствовать требованиям компании, сформировать целевые установки в области поиска работы). Кроме того, производствен-

ные практики можно рассматривать как один из каналов поиска работы выпускниками, так как компании могут сделать предложение о работе по результатам работы практиканта.

Адаптационные функции производственных практик также находят своё подтверждение в институциональной правовой норме, позволяющей фиксировать в трудовых книжках факты прохождения практики. Согласно п. 2.15 «Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учрежде-

ниях и организациях» отдел кадров компании-работодателя, куда впервые устраивается молодой специалист, может внести данные о производственных практиках в трудовую книжку на основании справок, подтверждающих факты прохождения студентом соответствующих производственных практик⁶. Таким образом, у молодых специалистов в связи с данным положением есть легитимная возможность сформировать своё профессиональное портфолио, уже обучаясь в учебном заведении.

⁶ Инструкция о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях (утв. Постановлением Госкомтруда СССР от 20 июня 1974 г., ред. от 19.10. 1990). URL: <http://nalog.consultant.ru/doc1620.html>.