

СТАРТ КАРЬЕРЫ ГЛАЗАМИ СОВРЕМЕННОГО СТУДЕНТА**Н.М. Барсуков**

n.m.barsukov@gmail.com

МГТУ им. Н.Э. Баумана, Москва, Российская Федерация

Аннотация

Статья посвящена актуальной проблеме старта карьеры современных студентов. Рассмотрены основные методы поиска и получения работы. Показаны преимущества и недостатки каждого из описанных методов, возможные этапы отбора, с которыми предстоит столкнуться будущим соискателям

Ключевые слова

Поиск работы, студент, старт карьеры, стажировка, кейс-чемпионаты, метод кейсов

Поступила в редакцию 30.11.2016

© МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2016

Важной характеристикой современного общества является его образовательный потенциал [1, 2]. Существуют и другие потенциалы общества: экономические, военные, производственные, научно-технические, трудовые и т.д. Однако все они существуют благодаря основному элементу общества — человеку, обладающему определенными знаниями, навыками, умениями, которые он приобретает в процессе обучения и трудовой деятельности. Важнейшую задачу формирования менталитета будущего специалиста и его интеграции в существующие социальные отношения выполняет система образования [3, 4]. При этом наилучших результатов можно добиться тогда, когда существует непосредственная связь между системой образования и производством или другой сферой, в которой студент получает теоретические знания. Например, когда обучение сопровождается практикой и максимально приближенной к профессиональной трудовой деятельности.

В жизни каждого студента в определенное время возникает вопрос о том, что делать после того, как будет получен диплом и будут пройдены основные этапы обучения. В XXI веке возможных решений этого вопроса становится больше.

Во времена СССР трудоустройство студентов проходило по-другому, поскольку существовало понятие распределения студентов по окончании обучения. В настоящее время ситуация изменилась и большинство соискателей ищет лучших условий в международных компаниях.

Известно несколько основных методов поиска и получения места работы еще до окончания обучения:

- традиционный метод поиска работы;
- стажировки в международных компаниях;
- стажировки или частичная занятость в рамках обучения в вузе;
- кейс-чемпионаты.

Традиционный метод поиска работы ориентирован на тех, кто стремится работать полный день: либо стандартный график (около 40 ч в неделю), либо гибкий график, либо плавающий. Последний вариант является самым неудобным, поскольку требует серьезного перестроения и непрерывной адаптации к меняющимся условиям. Данный вариант ориентирован на студентов, которые уже на 2–3 курсе готовы забыть об обучении и начать зарабатывать деньги. С одной стороны, они раньше других получают опыт, с другой стороны теряют возможность получать знания. Традиционный метод поиска работы не даст отличного карьерного роста, но в некоторых ситуациях он является одним из способов решения некоторых жизненных проблем, требующих дополнительных затрат. Рассматривают таких кандидатов небольшие компании, которым всегда необходимы сотрудники, ориентированные на заработок. Международные компании требуют наличие диплома бакалавра или специалиста при устройстве на работу. При устройстве в частную компанию от кандидата потребуется исключительная целеустремленность, поскольку в таких компаниях не бывает многоэтапных собеседований, а исключительно собеседование с руководителем. Данный вариант сложно назвать перспективным с точки зрения старта карьеры, поскольку в дальнейшем места работы могут ограничиваться лишь частными компаниями.

Популярны также стажировки в международных компаниях. На некоторые позиции конкурс составляет до 200 человек на место. Однако перспективы, которые открываются перед студентами, по-настоящему мотивируют их. Как правило, процесс отбора на стажировку выглядит следующим образом. Компания проводит отбор студентов не младше третьего курса с некоторыми требованиями к образованию в зависимости от направления работы компании. Студенты сами присылают свои резюме в формате CV (*Curriculum Vitae* в переводе с лат.— «ход жизни»), в некоторых случаях подкрепляя их мотивационными письмами. Далее следует непосредственный отбор кандидатов. Конечно, в каждой компании это происходит по-разному и содержит различное количество этапов. Вот основные из них:

- телефонное собеседование, в ходе которого оценивают коммуникативные навыки кандидата (получение некоторой информации в дополнение к CV). Определяющим фактором является энергичность и мотивация соискателя;
- групповое собеседование. На данном этапе проводят различные аналитические и психологические тесты, а также командная игра. В зависимости от компании один из этапов группового собеседования является более приоритетным по сравнению с другим. На тестах все зависит от твоей личности и знаний, в ходе групповой игре оценивают умение работать в команде и лидерские качества. На следующий этап переходят 10–20 % участников и менее);
- собеседование с руководителем. Это один из самых важных этапов успешного попадания на стажировку. Проходит он по-разному: в некоторых случаях в форме легкой беседы, в других — соискателя оценивают более тщательно, как кандидата, с которым возможно предстоит работать в дальнейшем, а

иногда этот этап напоминает стресс-собеседование (от 1 до 5 руководителей одновременно оценивают различные навыки претендента. Собеседование может длиться от 15–20 мин до 8 ч и более);

– видео-интервью (данный этап встречается не во многих компаниях. Для прохождения данного этапа потребуется компьютер или любая другая техника (смартфон или планшет). На экране перед соискателем появляются различные вопросы, на которые он должен отвечать в течение определенного времени. На запись видео интервью отводится три попытки);

При успешном прохождении всех этапов отбора кандидат попадает на стажировку. По сроку прохождения ее можно разделить на две категории:

- краткосрочные (от 2 недель до 6 месяцев);
- долгосрочные (с момента зачисления до момента получения диплома о высшем образовании).

С точки зрения оплаты труда, стажировки могут быть:

- оплачиваемые;
- неоплачиваемые.

По степени занятости выделяют:

- стажировки с полной занятостью (8 ч пять дней в неделю);
- стажировки с частичной занятостью (гибкий график, но не менее 20 ч в неделю).

С момента подписания всех необходимых документов и договора студент становится полноправным сотрудником компании, который ведет собственные проекты, проходит тренинги и обучение, в некоторых случаях ездит в командировки. В течение срока стажировки кандидата оценивают и вносят в список компании как претендента на штатную должность (в случае долгосрочных стажировок).

Краткосрочные стажировки ориентированы на быстрое получение опыта или прохождения практик в более комфортных и перспективных условиях.

Стажировка (частичная занятость) в рамках обучения в вузе является одним из самых оптимальных вариантов выбора для студентов, которые хотят стать специалистами, зарабатывать и в дальнейшем иметь перспективы работы в различных компаниях или на предприятиях. На такие стажировки студентов стремятся направить научные руководители, заинтересованные в надежной и квалифицированной смене кадров. Студенту такая практика поможет подготовить научно-исследовательскую работу и курсовой проект.

В России активно набирает популярность метод-кейсов, а именно кейс-чемпионаты. Метод кейсов — это техника обучения, использующая описание реальных экономических, социальных и бизнес-ситуаций, которые необходимо исследовать и предложить лучший вариант решения проблемы. Кейсы основываются на реальном фактическом материале или приближены к реальной ситуации.

Впервые данный метод был применен в Harvard Business School в 1924 г. [5]. Преподаватели Гарвардской бизнес-школы поняли, что не существует бизнес-

программы, подходящей для обучения аспирантов. Первым шагом к решению обозначенной проблемы было интервью с ведущими практиками бизнеса и написание подробных отчетов о том, чем занимались эти менеджеры, а также о факторах, влияющих на их деятельность. Слушателям давали описания определенной ситуации, с которой столкнулась реальная организация в своей деятельности для того, чтобы ознакомиться с проблемой и найти решение самостоятельно или в ходе коллективного обсуждения.

Кейс-метод широко применяют в бизнес-обучении во всем мире. Так, в странах западной Европы бизнес-кейсы известны с 1950-х годов. Многие лидирующие бизнес-школы (INSEAD, LBS, HEC, LSE, ESADE) принимают активное участие не только в преподавании, но и в написании таких кейсов.

Бизнес-кейс — это специально подготовленный учебный материал, который отражает конкретную проблемную бизнес-ситуацию, требующую управленческих решений со стороны менеджмента компании. В ходе занятий преподаватель помогает студентам в поиске правильных решений, направляет их. По словам Джейми Андерсона, профессора по стратегическому менеджменту в TiasNimbasBusinessSchool (Нидерланды), успешность бизнес-кейса зависит от трех составляющих [6]:

- достаточного объема первичных и статистических данных;
- участия топ-менеджера компании в ходе написания кейса;
- наличия захватывающей бизнес-ситуации, позволяющей применить разнообразные методы анализа при поиске решения.

По данным исследований некоммерческой организации ECCH, специализирующейся на разработке и развитии кейс-метода в бизнес-образовании, наибольшей популярностью у преподавателей и студентов пользуются кейсы, основанные на полевых исследованиях (в отличие от кейсов, основанных на опубликованных данных). Традиционно бизнес-кейс пишут академические преподаватели и менеджеры компании в партнерстве.

Практика применения бизнес-кейсов пришла в Россию с первыми управленцами, получившими MBA за рубежом, а также со студентами лидирующих вузов страны, практикующих программы стажировок по обмену. Таким образом, зарождение кейс-движения в России началось со студентов, а не с образовательных учреждений.

В начале 2000-х годов в московских вузах были созданы первые студенческие кейс-клубы: 2004 — НИУ-ВШЭ, 2006 — A-club при МГИМО(У), 2007 — Progress в РУДН.

С целью популяризации кейсов среди студентов в 2007 г. МГИМО и ГУ-ВШЭ во главе с А. Алясовым создали чемпионат по решению бизнес-кейсов MindWrestling. В 2010 г. этот он был переименован в Changellenge. В настоящее время известно несколько крупных кейс-чемпионатов:

- самый крупный чемпионат в России — Changellenge Cup Russia;
- чемпионат для московских студентов — Changellenge Cup Moscow;
- чемпионат для студентов технических специальностей — Changellenge

Cup Technical.

Широкое распространение получает практика тестирования при помощи бизнес-кейсов при трудоустройстве в западные компании, работающие на российском рынке. Международный бизнес испытывает недостаток в молодых специалистах, ориентированных на практику, поэтому поддерживает проект.

В столице и других российских городах развитие кейс-движения привело к появлению клубов во многих образовательных учреждениях: Кейс-Клуб НИУ-ВШЭ, Case Club МЕРPhI (НИЯУ МИФИ), Кейс-Клуб МГТУ им. Н.Э. Баумана, Casy Club (МФТИ), MESI Consulting Club (МЭСИ), Management Consulting club (Финансовый Университет), Plekhanov Case Club (РЭУ им. Г.В. Плеханова), NES Case Club (РЭШ), Open Case Club (МГУ), MGIMO Business Club (МГИМО), Garnet Case Club (ГУУ), MIET Case Club (МИЭТ).

Участие в кейс-чемпионатах дает студентам возможность получить навыки анализа и разработки бизнес-моделей, а также получить бонусы от компаний (сокращенные этапы собеседования). Как правило, в кейс-чемпионатах могут участвовать студенты третьего курса и старше. Для этого необходимо собрать команду из 3–4 человек и пройти регистрацию.

Любой кейс-чемпионат проходит в несколько этапов [7].

Первый тур (отборочный). Работы команд оцениваются заочно с помощью презентаций, содержащих от 1 до 8 слайдов, и приложений.

Второй тур. Участвует приблизительно 15–20 % команд. На данном этапе происходит доработка или защита решений перед представителями компаний.

Третий тур. Команды получают дополнительное задание и защищают общее решение перед представителями компаний, после чего выбирают победителей.

Выводы. Кейс-чемпионаты позволяют развить навыки, которые можно получить только на стажировках. Существенный их недостаток — сезонность (как правило, кейс-чемпионаты проводятся весной и осенью). На третьем году обучения, когда появляется свободное время, которое хочется потратить с пользой, кто-то выбирает международную компанию, кто-то стремится сразу много зарабатывать, а кто-то откроет собственное дело. Необходимо понимать, что каждый из приведенных методов поможет целеустремленному студенту, желающему добиться успехов, получить знания и набраться опыта, однако определиться с выбором предстоит самостоятельно.

Литература

1. Губанов Н.Н., Губанов Н.И. Вызов Аполлона и образовательный потенциал общества // Гуманитарный вестник. 2016. № 4 (42). URL: <http://hmbul.ru/catalog/hum/phil/353.html> DOI: 10.18698/2306-8477-2016-4-353
2. Губанов Н.Н., Бушueva В.В., Губанов Н.И. От интернализма и экстернализма к концепции тройной детерминации творчества // Almamater (Вестник высшей школы). 2016. № 10. С. 32–36. URL: <https://almavest.ru/ru/doi/10-20339-am-10-16-032> DOI: 10.20339/AM.10-16.032

3. Губанов Н.Н. Образование и менталитет в составе движущих сил развития общества // Социология образования. 2010. № 1. С. 22–29.
4. Губанов Н.Н. Формирование глобалистского менталитета и образование // Социология образования. 2011. № 6. С. 74–82.
5. Гозман О., Жаворонкова А., Рубальская А. Путеводитель по MBA в России и за рубежом. М.: BeginGroup, 2004. 440 с.
6. Метод кейсов // Википедия — свободная энциклопедия. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Метод_кейсов (дата обращения: 15.11.2016).
7. Деркач А.М. Кейс-метод в обучении // Специалист. 2010. № 4. С. 22–23.

Барсуков Никита Михайлович — магистрант кафедры «Электронные технологии в машиностроении», МГТУ им. Н.Э. Баумана, Москва, Российская Федерация.

Научный руководитель — Н.Н. Губанов, д-р философских наук, доцент кафедры «Философия», МГТУ им. Н.Э. Баумана, Москва, Российская Федерация.

CAREER START FROM MODERN STUDENT'S VIEWPOINT

N.M. Barsukov

n.m.barsukov@gmail.com

Bauman Moscow State Technical University, Moscow, Russian Federation

Abstract

The article is devoted to a burning issue for modern students — a problem of starting a career. We examine the main methods of searching and applying for a job. We also discuss the advantages and disadvantages of each of these methods, the possible stages of personnel selection which future applicants will have to face

Keywords

Job search, student, career start, training, case championships, case study

© Bauman Moscow State Technical University, 2016

References

- [1] Gubanov N.N., Gubanov N.I. Apollo's call and educational capacity of society. *Gumanitarnyy vestnik* [Humanities Bulletin of BMSTU], 2016, no. 4 (42). URL: <http://hmbul.ru/catalog/hum/phil/353.html> (in Russ.). DOI: 10.18698/2306-8477-2016-4-353
- [2] Gubanov N.N., Bushueva V.V., Gubanov N.I. From internalism and externalism to the conception of triple determination of creativity. *Alma mater*, 2016, no. 10, pp. 32–36. URL: <https://almavest.ru/ru/doi/10-20339-am-10-16-032> (in Russ.). DOI: 10.20339/AM.10-16.032
- [3] Gubanov N.N. Education and mentality within moving forces of a society development. *Sotsiologiya obrazovaniya* [Sociology of education], 2010, no. 1, pp. 22–29. (in Russ.).
- [4] Gubanov N.N. Development of globalistic mentality and education. *Sotsiologiya obrazovaniya* [Sociology of education], 2011, no. 6, pp. 74–82 (in Russ.).
- [5] Gozman O., Zhavoronkova A., Rubal'skaya A. *Putevoditel' po MBA v Rossii i zarubezhom* [MBA guide to Russia and abroad]. Moscow, Begin Group Publ., 2004. 440 p. (in Russ.).
- [6] Metodkeysov [Case method]. Wikipedia: free encyclopedia. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Metod_keysov (accessed 15.11.2016). (in Russ.).
- [7] Derkach A.M. Keys-metod v obuchenii Case method in education. *Spetsialist*, 2010, no. 4, pp. 22–23. (in Russ.).

Barsukov N.M. — Master's Degree student of Department of Electronic Technologies in Mechanical Engineering, Bauman Moscow State Technical University, Moscow, Russian Federation.

Scientific advisor — N.N. Gubanov, Dr. Sc. (Philos.), Assoc. Professor of Philosophy Department, Bauman Moscow State Technical University, Moscow, Russian Federation.