



«Выпускники ВУЗов Узбекистана: за и против»

Основные результаты исследования
и выводы для работодателей

**Центр экономических
исследований**

29 октября 2009 г.

Что не нравится в выпускниках работодателям?

Не нравится

- Низкий уровень теоретических знаний
- Амбициозные требования к зарплате

- Нехватка личностных качеств

- Отсутствие практических навыков, неспособность работать самостоятельно

Ну и что?

- Опыт работы ценнее теории, главное, чтобы умели мыслить
- «Розовые очки» снимаются на первой же работе. Но завышенные ожидания формируются в силу отсутствия достоверной информации о реальных доходах, и работодатели сами не склонны раскрывать эту информацию.
- Личностные качества во многом формируются из внешней среды работника. Чем жестче требования работодателя – тем лучше.
- Навыки прививаются, а самостоятельность воспитывается.

Ключевая проблема:

Знания, навыки, умения, передаваемые высшей школой студенту (выпускнику), не трансформируются в компетенции.

Причины:

I. Неэффективность системы управления высшей школой, обусловленная:

- Неопределенностью государственной политики в сфере высшего образования.
- Несовершенством механизмов реализации государственной политики в сфере высшего образования.
- Необеспеченность правительства и общества объективной информационной и аналитической поддержкой о фактическом состоянии высшей школы и тенденциях ее развития.



Ключевая проблема:

Знания, навыки, умения, передаваемые высшей школой студенту (выпускнику), не трансформируются в компетенции.

Причины:

II. Неэффективность механизмов управления ВУЗом, обусловленная:

- Чрезмерным вмешательством госорганов в деятельность ВУЗов.
- Централизованной и несбалансированной организационной структурой управления ВУЗов.

Выводы для работодателя

- Если хочешь сделать что-то хорошо – сделай сам.
 - До тех пор, пока высшая школа не займет положенное ей место в системе подготовки кадров, бремя подготовки специалистов для замещения и пополнения кадрового состава неизбежно переносится на работодателей.
- Чем больше выпускников, стремящихся найти работу в вашей компании – тем выше вероятность найти перспективных работников
 - Правильная организация работы со студентами упрощает замещение и пополнение кадрового состава

Что можно рекомендовать?

- Работа со студентами
 - Повысить привлекательность Вашей компании в глазах будущих выпускников-потенциальных рекрутов
- Стимулировать лучших
 - Проведение конкурсов среди студентов, предлагая в качестве главного приза на оплату обучения или трудоустройство в Вашей компании.
- Чем жестче отбор, тем престижнее работа в Вашей компании.
 - Тем не менее, конкурсы должны выявлять способности к мышлению, сообразительность, таланты, эрудицию, IQ и **ни в коем случае не тестировать академические и теоретические знания**



Удачной охоты!