



# ОБРАЗОВАНИЕ – СТАРТОВЫЙ КАПИТАЛ или двигатель карьеры?

**Юлия САХАРОВА, директор «HeadHunter::Санкт-Петербург»**

Из десяти самых богатых людей в мире только два человека имеют высшее образование. Такой факт может заставить всерьез задуматься о ценности длительного пребывания на студенческой скамье. Однако, достигнув руководящих должностей, многие бросившие вуз или вовсе пропустившие этот этап жизни профессионалы начинают осознавать необходимость систематизации практических знаний и навыков, а значит и высшего образования, для дальнейшего развития карьеры. Отсутствие диплома зачастую не является критичным при поиске работы с относительно низкой заработной платой. Однако его наличие становится важным конкурентным преимуществом при соискании более высокооплачиваемых должностей или позиции в компаниях с большим конкурсом.

Говоря о желательности или обязательности высшего образования, многие работодатели исходят из широко распространенного убеждения, что высшее образование – не столько источник специфических знаний, сколько индикатор общекультурного уровня соискателя и некая гарантия наличия интеллекта, широкого кругозора, способности к логическому мышлению, анализу, его обучаемости и нацеленности на результат.

Около 55% петербургских вакансий среднего и высшего звена, размещенных работодателями и кадровыми агентствами на HeadHunter (hh.ru)

с января по август 2008 года, содержат в требованиях упоминания о высшем образовании. Это не значит, что остальные вакансии не требуют интеллектуальных усилий или относятся к низкоквалифицированному труду. Среди оставшихся 45% – вакансии бухгалтеров, программистов, аналитиков, специалистов по переговорам с заказчиками, сметчиков, менеджеров по продажам и других специалистов. Для их успешной работы ценность практических знаний, навыков или личных качеств значительно превосходит в глазах работодателя ценность голдой теории. Впрочем, при равном опыте и одинаковых профессиональных компетенциях HR-менеджер или руководитель, который осуществляет подбор, отдаст и здесь предпочтение специалисту с профильным или просто высшим образованием.

В Петербурге более ста вузов, поэтому при приеме на работу работодатель обращает внимание на то, какое учебное заведение окончил соискатель, поскольку бренд и история вуза подсознательно связываются с качеством образования, которое он предоставляет. Названия петербургских университетов и институтов, выпускники которых могут рассчитывать на большую лояльность работодателя к своему диплому, у всех на слуху. Это Петербургский Университет, Финэк, Инжэкон, Горный университет, а также целый ряд технических вузов.

### КТО ИЗ ВУЗОВ КОГО ГОТОВИТ

Какова же карьерная судьба специалистов, окончивших петербургские вузы? Как показало недавнее исследование HeadHunter, в котором были проанализированы более 300 тыс. резюме петербургских соискателей, от 10 до 18% выпускников каждого петербургского вуза трудится в результате осознанного выбора или волею судеб в отделах продаж и на закупках. Удивительно, но наибольшее количество продавцов/закупщиков поставляют на рынок труда не экономические, а технические высшие учебные заведения. Наибольший процент работающих или желающих работать в данной сфере наблюдается среди выпускников ГУАП и БГТУ (Военмеха). Значительную конкуренцию на рынке составляют им обладатели диплома СЗАГС. Наименее востребована эта специа-

• **В СЛОЖИВШЕЙСЯ СИТУАЦИИ МНОГИЕ СТУДЕНТЫ ВЫНУЖДЕНЫ УСТРАИВАТЬСЯ НА ЛЮБОЕ ВАКАНТНОЕ МЕСТО. ИМЕННО ПОЭТОМУ МЫ НЕ УДИВЛЯЕМСЯ, КОГДА, УЗНАВ ДОЛЖНОСТЬ, НАШ СОБЕСЕДНИК МОЖЕТ ПОИНТЕРЕСОВАТЬСЯ: «А НА КОГО ВЫ УЧИЛИСЬ?»**

лизация среди бывших и настоящих студентов СПбГАСУ. Около 17% студентов СПбГЭТУ (ЛЭТИ) становятся маркетологами, рекламщиками и пиарщиками. Эту стезю выбирает около 15% студентов Финэка, а также примерно 12% выпускников Инжэкона, Политеха и СЗАГС. Наименее активно поставляют кадры для этой сферы деятельности СПбГАСУ, ГУАП и Горный. Выпускники технических вузов прогнозируемо занимают лидирующие позиции по занятости в сфере высоких технологий.

Любопытно, что наибольший процент «айтишников» выпускает ИТМО, тогда как ГУАП и СПбГЭТУ значительно отстают от него по этому показателю. Среди нетехнических вузов лидирующие позиции по выпуску программистов занимает Инжэкон. Наибольшее число студентов крупнейших экономических вузов Петербурга (Финэка и Инжэкона) прогнозируемо связывают свою работу с бухгалтерией, управленческим учетом или финансами предприятия, а также (в меньшей степени) с банковской или инвестиционной сферой. В промышленности наиболее активно трудятся выпускники Военмеха и Горного университета. От 16 до 18% их студентов приходят работать или рассматривают возможность трудоустройства на различные должности в производственной сфере. Наименьшее стремление трудиться в реальном секторе экономики проявляют выпускники СПбГИЭА (Инжэкона), СПбГАСУ, Финэка, СЗАГС и Университета профсоюзов.

То, что многие студенты не находят себе применения или не желают работать по основной специальности, свидетельствует о несоответствии «структуры спроса» на специалистов и «структуры предложения» вузов, которые слишком медленно адаптируются под требования рынка и не всегда способны предложить

современные программы, удовлетворяющие требованиям работодателей. В сложившейся ситуации многие студенты вынуждены устраиваться на любое вакантное место, а работодатель – выбирать из специалистов с опытом, но без профильного образования, либо с таковым, но без опыта практической работы и знания реалий рынка. Именно поэтому мы не удивляемся, когда, узнав должность, наш собеседник может поинтересоваться: «А на кого вы учились?» Российский рынок труда еще представляет неоднозначную смесь из выпускников технических вузов, работающих в области продаж – от менеджера до коммерческого директора; специалистов общегуманитарных профессий, рассматривающих предложения работы от секретаря до PR, маркетинга. Сплыв опыта и образования становится в этих условиях особенно ценным вне зависимости от сферы их приложения. Такие специалисты наиболее востребованы на рынке.

### ЧТО НАПИСАНО У ВАС В РЕЗЮМЕ?

Вопрос оптимального соотношения опыта и образования в резюме достаточно сложен и индивидуален для каждого работодателя. В большинстве случаев резюме оценивается комплексно. Безусловно, для профессионального HR ценен в первую очередь опыт кандидата, а не его «корочки». В том случае, если опыт работы богат, соответствует профилю открытой вакансии, пестрит не только именами крупных компаний, но и списком конкретных достижений, рекомендаций, отсутствие профильного или любого высшего образования может отойти на второй план и не повлиять на решение о приеме на работу. В то же время на нашем рынке без соответствующего диплома трудно получить любой опыт работы во многих отраслях, тем более продвигаться

по карьерной лестнице. Это может стать непреодолимым барьером при поиске работы с окладом от \$2000. Все больше молодых профессионалов имеет одно или два высших образования, MBA, стажировались за рубежом. При «столкновении» с ними на рынке труда выбор работодателя будет очевиден.

Аналогично отношение к двухуровневому образованию и модным степеням – бакалавр и магистр. Действительно, в некоторых случаях работодатели отдают предпочтение магистрам, т. к. и сами обучались в высших учебных заведениях не менее пяти лет. Такой выбор обусловлен субъективными факторами в силу того, что у практиков пока нет четкого понимания фундаментальных отличий между этими степенями. И это общая ситуация на рынке, не имеющая привязки к конкретной отрасли. Если молодой специалист адекватен, готов обучаться, не претендует на слишком высокий уровень заработной платы и обладает хотя бы минимальным опытом практичес-

ком устройстве по окончании вуза. После третьего курса обучения студентом могут также заинтересоваться крупные мультинациональные компании, которые практикуют стажировочные программы в целях подготовки кадрового резерва.

### КОМУ НУЖНЫ МОЛОДЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ

Что касается востребованности молодых специалистов, на это влияет сразу несколько факторов: демографическая ситуация в стране и конкретном регионе, конъюнктура рынка (выражающаяся в развитии на данной территории той или иной отрасли или сферы бизнеса), текучка кадров (присущая конкретной сфере), а также соотношение спроса и предложения на рынке труда. Большое влияние оказывает и упомянутая неспособность отечественной системы образования адекватно реагировать на потребности рынка, выпуская достаточное количество специалистов необходимой квалификации, а также избыточный выпуск по некоторым специальностям. Причинами этому

### КОММЕНТАРИЙ ЭКСПЕРТА



#### Специалист по подбору персонала ООО «НВК-консалт»

#### Надежда АРТАМОНОВА:

– Работодатели, как правило, предъявляют требования к уровню образования и специальности соискателя. В единичных случаях круг претендентов на вакансию ограничивают одной специальностью конкретного учебного заведения. Однако больший упор делают все же на опыте, отсекая тех, кто недостаточно долго проработал на аналогичной должности. Готовность соискателя предоставить рекомендации с предыдущих мест работы также играет не последнюю роль: если кандидат занервничал в ответ на просьбу рекрутера указать контактное лицо и телефон для проверки сведений, указанных в рекомендации, – это звоночек не в пользу первого.

### ХОРОШИИ МЕНЕДЖЕР ПОНИМАЕТ, ЧТО ПОИСК ЛЮДЕЙ – ЭТО ЛУЧШАЯ ИНВЕСТИЦИЯ ЕГО ВРЕМЕНИ

кой работы к окончанию обучения (например, в формате стажировок), присвоенная ему степень будет отнюдь не первым, на что обратит свое внимание HR компании.

Любые курсы, тренинги, иное дополнительное образование, полученное соискателем, оказывает положительное воздействие на его привлекательность и может даже сказаться на его стоимости на рынке труда, но только в том случае, если они профильные и непосредственно связаны с профессиональным развитием. Более того, наличие второго высшего образования может служить косвенным признаком неудачи соискателя с выбором (или качеством) первого.

Наиболее эффективный путь к получению профильного опыта «без отрыва от обучения» на очных отделениях – активный поиск и предложение себя на сниженную ставку и неполный рабочий день в небольшие компании, где есть возможность наработать опыт и получить рекомендации, которые помогут при трудо-

являются: исторические перекосы в данной системе (как то: развал системы профтехобразования), а также ее подверженность моде на профессии, явившаяся следствием коммерциализации. Такие востребованные у работодателей специальности, как строительный инженер, архитектор, сметчик, администратор баз данных, инженер в IT-сфере, менее популярны у соискателей. Долгое время инженерные профессии были малопrestiжные и маловостребованны. Что вызвало отток студентов с инженерных факультетов, технические специалисты переквалифицировались в сэйлзов, административных специалистов, перешли в смежные отрасли. Подготовить же квалифицированных специалистов в этих областях за короткие сроки невозможно.

Наиболее активный набор молодых специалистов и специалистов без опыта работы осуществляется компаниями, занятыми в общественном питании, торговле (продажах), строительстве и архитектуре, IT и телекоммуникациях, в юридичес-

кой сфере, транспорте и логистике. Предложение молодых специалистов без опыта значительно превышает спрос в таких областях, как: наука и образование; реклама и PR; туризм, гостиницы и рестораны; искусство, развлечения и массмедиа. Шансы на трудоустройство и карьеру в таких компаниях ниже, либо соискателям придется выдержать серьезную конкуренцию.

Источник многих проблем с наймом вчерашних студентов не столько в малом опыте (или полном отсутствии такового), сколько в завышенных ожиданиях, с которыми молодые специалисты подходят к поиску первой работы. Далеко не все выпускники представляют ситуацию на рынке труда и в состоянии адекватно оценить, на какие должности и зарплаты стоит претендовать. Едва получив диплом, они не готовы рассматривать предложения ниже 25 тыс. рублей или начинать карьеру с ассистентских позиций. Это характерная модель поведения, особенно для тех, кто окончил «топовые» вузы. На практике наибольшее количество предложений для специалистов без опыта работы, по данным HeadHunter (hh.ru), в 2007 году находилось в пределах от 15 до 20 тыс. рублей.