

Проблемы нового поколения аудиторов

С.В. Пятенко,

партнер ФБК, генеральный директор
Экономико-правовой школы ФБК (ЭПШ ФБК)

Е.Ю. Сидорова,

финансовый менеджер
Экономико-правовой школы ФБК (ЭПШ ФБК)
e-mail: els@fbk.ru

В статье рассматриваются противоречия между пожеланиями нового поколения аудиторов и советами их работодателей. Молодым сотрудникам и выпускникам вузов даются рекомендации по повышению долгосрочной эффективности выбора работы.

Выходя на рынок труда, вузовские выпускники нового поколения имеют собственный взгляд как на то, что они хотят получить от работодателя, так и какой они видят свою карьеру. На основе этого они предъявляют определенные требования к вузам, в которых получают будущую профессию.

В последние годы у студентов стала проявляться большая прагматичность: если раньше вопросы о трудоустройстве задавали обычно на старших курсах, то теперь даже абитуриенты стали всё чаще интересоваться, с какими компаниями сотрудничает вуз, на какую зарплату они могут рассчитывать и т. д. Это подтверждают и социологи: опрос Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ) показал, что в 2017 году 37% жителей России отметили улучшение отношения студентов к учебе.

Также заметно изменилось соотношение учебы и одновременной работы студентов. Преподаватели старшего поколения говорят, что в советские времена старшекурсники учились и немного подрабатывали, а сейчас наоборот — работают и немного подучиваются. Как ни странно, в таком отношении студентов к учебе есть своя логика — значительная часть выпускников не находит работы по полученной специальности. Почти 30% имеющих диплом работают не по профессии, а 25% выпускников впоследствии выполняют работу, не требующую высшего образования. Многие просто не желают работать «по образованию» после выпуска, а

работодатели в свою очередь больше ценят тех, кто уже имеет опыт реальной деятельности.

Однако большинство абитуриентов выбирают специальность без учета своих способностей и будущей ситуации на рынке труда. Затем пару лет в бакалавриате в основном завершают общее образование и повышают свой культурный уровень. Только после этого студент начинает уже лучше ориентироваться и может более-менее осознанно выбирать траекторию будущей карьеры.

Пожелания и претензии студентов к вузам можно выразить в следующей таблице.

Пожелания и претензии студентов к вузам

Что хочет получить обучающийся	Претензии к образовательному процессу
Трудоустройство	Результат обучения: выпускник не пользуется спросом на рынке
Профессию	Непонятно, где и как можно применить знания, умения, навыки, усвоенные в вузе
Востребованность на рынке труда	Полученный диплом не значится в списке пользующихся спросом в профессиональной среде
Знания	Теория/практика преподавания не отвечает реалиям современной жизни
Навыки	«Образователи» не подозревают о существовании многих реально необходимых в работе навыков

Пожелания и претензии студентов к вузам часто связаны с завышенными ожиданиями или с недопониманием особенностей процесса образования. Например, среди выпускников средней школы весьма популярны бакалаврские программы по менеджменту. Но очевидно, что выпускник вуза, не имеющий опыта работы, вряд ли будет назначен каким-либо руководителем в любой здравомыслящей организации. Вообще, вузовские программы бакалаврско-магистерского уровня по менеджменту — это очень специфический сегмент, в котором количество мифов и заблуждений, пожалуй, даже больше, чем в бизнес-образовании для взрослых.

В вузовском сегменте делового образования, как правило, работают

совершенно иные преподаватели, чем в бизнес-школах. Вузовские профессора крайне редко могут эффективно обучать тому, что нужно в реальном бизнесе «здесь и сейчас».

На программе вузовского бакалавриата профессор должен ярко и доступно донести до студентов базовые понятия, теории и подходы в ряде областей знания. Его задача — сделать, по сути, достаточно скучное формирование категорийно-понятийного аппарата деловых дисциплин увлекательным по форме, разложить сложные категории на простые схемы.

Еще одна проблема связана с тем, что вузовские выпускники, могут хотеть немедленного результата. Однако избыточная прагматизация вузовского образования, конечно, способна облегчить выпускнику начальное трудоустройство, но это затруднит или ограничит дальнейшее развитие карьеры. Сам студент этого во многих случаях не осознает.

Например, студентам недостает навыков «думания», самостоятельного поиска нужной информации, ее анализа, структуризации, формулирования выводов и отстаивания результатов. На обучение же этим навыкам студент зачастую реагирует: «Я не знаю, зачем и кому это нужно».

Здесь можно провести такую аналогию. Если вы хотите стать классным баскетболистом, вы должны иметь рост не меньше, чем 185 см. Это некий порог «входа в высшую лигу». С ростом 165–175 см элитных баскетболистов не бывает. При прочих равных условиях 190 см лучше, чем 185 см; 192 см лучше 190 см. Но после определенного роста сантиметры перестают быть столь существенными. Игрок ростом 202 см не обязательно лучше, чем тот, кто имеет 195 см. Здесь уже берутся в расчет иные знания/умения: ловкость, понимание тактики, другие игровые премудрости.

В то же время вузы должны учитывать пожелания студентов. Например, многие обучающиеся говорят о необходимости координировать преподаваемые курсы. Сегодня зачастую педагог не только не знает, что говорят его коллеги, но и вообще смутно представляет, какие еще дисциплины изучают его сегодняшние студенты.

Претензии, предъявляемые к вузам, не всегда справедливы. Выпускники не всегда понимают, что их проблемы в карьере и профессии могут быть связаны не только с качеством полученного образования, но и с дальнейшим поведением в профессии, а также с другими факторами. Работодатели в свою очередь утверждают, что проблема в основном не в том, как тебя учили, а в том, что ты потом многое делаешь не так. Поэтому если есть желание сделать карьеру, необходимо активно продолжать получать знания, умения и навыки не только в процессе обучения в вузе,

но, главное, и в ходе дальнейшей трудовой деятельности. После окончания учебного заведения выпускнику приходится срочно адаптироваться к реалиям сложившейся ситуации на рынке труда. Найти работу после окончания вуза непросто, особенно если студент не успел во время учебы и стажировок зарекомендовать себя как многообещающий сотрудник и предварительно договориться с нанимателем. У многих молодых поиски затягиваются из-за недооценки нескольких важных обстоятельств.

Первое. Начало работы во время учебы. С учетом всех вышеизложенных пожеланий и претензий становится понятно, почему при прочих равных условиях работодателям симпатичны студенты, начинающие работать на третьем-четвертом году обучения. Как правило, у таких студентов значительно более адекватные представления о практических проблемах, возникающих в реальной трудовой деятельности.

Второе. Выбор приоритетов: деньги или другие важные вещи. Зачастую выпускники хотят как можно быстрее стать финансово самостоятельными, заработать не только на аренду квартиры, но и на машину или новый гаджет. Поэтому они оценивают первое место службы главным образом по предлагаемой зарплате. Им кажется, что если начать с достойного дохода, то он будет автоматически расти на протяжении всей карьеры. Но уровень компании и ее соответствие ментальности выпускника обычно важнее зарплаты.

Компания с прочными позициями на рынке, с хорошим менеджментом, с налаженной системой обучения — лучшая платформа для дальнейшего роста. Если у выпускника есть выбор между хорошо оплачиваемой должностью в компании с черной бухгалтерией, странноватым руководством и большой текучкой кадров — и вакансией с небольшой зарплатой в компании с хорошей репутацией, с белой зарплатой и возможностью обучения, то практичнее выбирать второй вариант. Погоня за деньгами в начале карьеры слишком часто приводит к тому, что специалист не нарабатывает нужных навыков, да еще и обзаводится невыигрышной строчкой в резюме в виде работодателя с негативной репутацией.

Третье. Искать компанию, подходящую именно себе конкретному. Разумно выбирать, прежде всего, работодателя и корпоративную культуру, соответствующую своей ментальности, а не доход. Грубо говоря — выбирать коллектив и начальника, а не зарплату. Очень полезно в начале карьеры попасть в команду квалифицированного руководителя, который считает своей обязанностью развивать сотрудников.

Приходилось неоднократно наблюдать, как те, кто попал под начало

деспотичных, не уверенных в себе руководителей, не способных ставить задачи и управлять людьми, в дальнейшем испытывали сложности в карьере. А счастливицы, оказавшиеся в цивилизованной корпоративной культуре, в команде эффективного руководителя, постоянно вспоминают уроки, которые они получили в начале своего пути. Возникает устойчивое впечатление образа действий первого начальника. Приемы, навыки этого руководителя интуитивно воспроизводятся подчиненными в дальнейшем. Даже в такой простой по сравнению с жизнью модели, как футбол, найти свое место на поле и свою команду является важнейшим фактором успеха.

Четвертое. Стараться стратегически планировать карьеру. Начальная позиция в солидной компании даже с неинтересным, казалось бы, набором функций может предоставить в будущем больше возможностей продвинуться по службе. Даже если здесь выпускнику не удастся подняться на много ступенек по карьерной лестнице, опыт работы в известной и эффективной структуре поможет в дальнейшем успешно выживать в деловой среде.

Пятое. Анализировать несколько карьерных вариантов с самого начала. Вероятность того, что выпускник на первом же месте службы найдет свое жизненное призвание, мала, особенно теперь, когда профессии быстро меняются. Поэтому рекомендуется сформулировать несколько карьерных альтернатив — в разных отраслях, в коммерческих компаниях, госструктурах или некоммерческих организациях, обдумать возможность карьеры не только специалиста, но и руководителя проекта, небольшой группы или виртуальной команды. Спустя два-три года можно будет определиться с карьерой. А бывает, что выбор требует даже больше времени. В течение трудовой деятельности таких ситуаций может оказаться несколько.

Шестое. Объективно оценивать реальную ценность своих знаний и навыков. В частности, не переоценивать западный диплом. Работодателям прежде всего нужны специалисты, понимающие специфику российской действительности. Человеку без национального трудового опыта зачастую очень сложно ориентироваться в российской реальности. Поэтому *если выпускник планирует жить в России, то для начала, пожалуй, ему следует получить российское образование — во всяком случае, до уровня бакалавра.*

Седьмое. Необходимо мыслить конечными, стратегическими категориями. Очень важно понять: кем выпускник хочет стать, к чему он стремится, какие у него способности, что получается лучше всего, где хочется применять свои знания и навыки. Необходимо почаще задавать

самому себе эти вопросы. Невозможно преуспеть в постылой, нелюбимой работе, для которой человек не создан самой природой. Работающие с удовольствием гораздо чаще достигают успеха.

Разумеется, это далеко не полный перечень важных факторов при поиске работы выпускниками. Можно добавить многое другое: выработка навыков прохождения собеседований и подготовки к ним, умение пользоваться услугами рекрутеров и анализировать ситуацию на рынке труда и т. д. И всё это тоже не гарантирует быстрого результата. Важно понять главное: действия выпускника должны быть целенаправленными, основанными на постоянном анализе быстро меняющейся ситуации и базирующимися в том числе на адекватной оценке своих индивидуальных качеств.

Хорошее образование должно «вырастить» мозг (мышление) выше пороговой величины, обеспечивающей достаточную способность к адаптации к новому на протяжении всей 40-летней трудовой жизни. Выпускник, да и работодатель, которому сотрудник нужен «здесь и сейчас», не всегда понимает, что у образования должна быть и долгосрочная задача, заключающаяся в развитии у выпускника навыков адаптации к постоянно меняющейся среде. Непонимающие этого зачастую воспринимают идеального выпускника как лампочку в 220 Вольт, которую достаточно включить в розетку для выполнения своих функций. Но при этом не задумываются, что произойдет, если напряжение в сети изменится на 127 или 380 Вольт, или электричество вообще отключится и будет нужен фонарик. На «пластичном» фундаменте конкретные знания обучающегося значительно эффективнее «укладываются» и структурируются в голове и адаптируются к изменяющимся условиям среды. Выпускник, получивший достойное образование, зачастую понимает это лишь через некоторое время.

Постепенное осознание напоминает эволюцию взглядов некоторых детей на родителей: «Когда мне было пятнадцать, я с трудом переносил глупость своего отца; в двадцать с удивлением отметил — этот старый человек иногда говорит очень здраво. В двадцать пять я с изумлением осознал, насколько поумнел этот зрелый мужчина; к тридцати годам я стал очень часто прислушиваться к словам этого много повидавшего на своем веку человека. Мне было тридцать пять, когда он умер, и с тех пор мне всегда не хватает мудрых мыслей этого одного из самых достойных людей своего времени. Особенно остро я ощущаю это, когда общаюсь со своими детьми».