

Направления взаимодействия Центра карьеры ННГУ с работодателями. Деловые игры.

*Климец Е.О.,
начальник отдела по связям с работодателями Центра карьеры,
ФГАОУ ВО “Национальный исследовательский Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского”, г. Н.Новгород*

1. Центр карьеры ННГУ образован как Центр содействия трудоустройству выпускников ННГУ в 2003 году. С 2007 года Центр содействия трудоустройству выпускников ННГУ получил статус Регионального. В январе 2015 года Центр получил сегодняшнее название – Центр карьеры ННГУ.

Сегодня в Центре карьеры работает 6 человек над проектами регионального, городского и внутривузовского уровней. В работе нам активно помогает Студенческий Совет «Потенциал».

Работа с работодателями ведется опосредованно и напрямую.

Опосредованная работа:

- размещение вакансий на сайте, в группе vkontakte, а также на стендах Университета. Размещение ведется на бесплатной основе, но к размещению допускаются не все компании. Размещаются вакансии только известных компаний, работающих на рынке не первый год.
- для более плотного сотрудничества по разным направлениям между ННГУ (Центром карьеры) и работодателем заключается соглашение о сотрудничестве. Мы просим работодателей предоставлять копии уставных документов для заключения соглашения.
- работа по заключению договоров на прохождение практики ведется отдельным подразделением Университета (не Центром карьеры).

2. Направления взаимодействия (напрямую):

- **Коммуникативный формат**
- **Обучение**
- **Формат деловых игр**

Коммуникативный формат.

3. ДЕНЬ КАРЬЕРЫ (ДК). День карьеры проводится на территории Университета обычно в ноябре. Дни карьеры проводятся отдельно для:

- гуманитарных специальностей
- технических специальностей
- естественно-научных специальностей
- института экономики и предпринимательства

- юридического факультета.

Так мы привлекаем профильные компании для каждого направления подготовки, а также имеем возможность в ограниченном пространстве представить компании, каждая из которых будет интересна студенту определенного направления.

Обычно ДК длится около 2,5 – 3 часов.

День карьеры включает в себя:

- стендовую сессию (когда работодатели стоят в холле с рекламными материалами, растяжками и непосредственно общаются со студентами)
- мастер-классы по профессии
- тренинги по вопросу трудоустройства (написания резюме, прохождения собеседования и т.д.)
- деловую игру

Основная проблема при проведении ДК - посещаемость студентами. Решаем проблему с помощью широкой сети информирования, конкурсами (для участия в которых и получения приза необходимо прийти на ДК), и, конечно, не обходится без административного ресурса.

Взаимодействие с работодателями по ДК:

Формат знакомый работодателям, сложностей не вызывает. Обычно работодатели высказывают пожелания относительно лучшей посещаемости, более длительной стендовой сессии. Для технических специальностей в виду ограниченного пространства не можем одновременно пригласить всех заинтересованных работодателей.

День карьеры – трамплин к проекту «Ярмарка вакансий в гостях у работодателя».

4. ЯРМАРКА ВАКАНСИЙ В ГОСТЯХ У РАБОТОДАТЕЛЯ (ЯВ). Это серия экскурсий на предприятия города и области в течение 1 месяца весной (март-апрель). Каждый работодатель сам определяет численность группы экскурсантов, а также студенты каких курсов и направлений подготовки к нему пойдут на экскурсию. Чаще всего экскурсия включает в себя: презентацию компании, показ производственных и офисных помещений, небольшие конкурсы, мастер-классы и проведение небольших собеседований (в день экскурсии или позднее с теми ребятами, которых работодатель выделил). Проект носит межвузовский характер.

Взаимодействие с работодателями по ЯВ:

Хорошая возможность набрать стажеров, в группе экскурсантов обычно нет «балласта» (студентов тех направлений и курсов, которые сейчас работодателю не интересны, все экскурсанты изначально лояльно настроены по отношению к компании, т.к. группа формируется на добровольной основе). Из минусов – не все компании готовы принять у

себя достаточно большую группу студентов в виду производственных условий (небольшое помещение, нет большого зала для презентаций). А чем больше группа – тем выше вероятность отбора самых достойных для работодателя ребят.

Поэтому средняя группа для экскурсий – обычно 15 человек.

В организации всегда отталкиваемся от пожеланий студентов (проводим опросы), иначе в некоторые компании студентов просто не заманить...

Обучение.

5. Школа карьерного роста «Маркетинг профессионального развития». Это программа дополнительного образования, разработанная Центром карьеры. Реализуется второй учебный год. Выпускниками программы в 2016 году стали 20 студентов разных курсов и направлений подготовки. Занятия проводятся как сотрудниками Центра, так и бизнес-тренерами и работодателями. Работодатели также присутствуют на выпускном экзамене – защите карьерного проекта (присутствуют не только работодатели, проводившие занятия).

Подобный формат для работодателя, конечно, далеко не самый интересный с точки зрения сиюминутного результата, однако, студенты отмечают для себя тех работодателей, которые нашли время и провели для них занятия по одной или нескольким компетенциям, востребованным сегодня на рынке труда. Данный формат взаимодействия подходит скорее для надежных постоянных партнеров Центра.

Формат деловых игр.

6. Деловая игра – наиболее интересный для современных студентов формат взаимодействия с работодателями. Мы всегда стараемся придумать что-то новое для пробуждения интереса студенчества к карьерным мероприятиям и ориентации на рынке труда в целом.

Деловые игры проводятся в рамках Дней карьеры, Форумов или как отдельное мероприятие.

7. «Траектория успеха» - всероссийская деловая игра, реализованная в рамках Форума «Карьера+» в 2016 году. 224 студента, 17 вузов и ссузов Нижнего Новгорода, 24 вуза РФ приняли участие в игре. Финалистами стали: 191 студент, победителями: 39 человек. Все победители получили приглашение на стажировку/практику, предложение о трудоустройстве или занесены в кадровый резерв предприятия.

В игре приняло участие 20 компаний-работодателей Нижнего Новгорода и Нижегородской области.

Взаимодействие с работодателями. Сложности: объяснение нового формата, необходимость предварительной подготовки к игре от работодателя, сложно было донести понимание «зачем?», что работодатель получит в итоге для себя полезного, не всегда

работодатель был готов предложить вакантную позицию, интересную для студента-выпускника, проблема принять на территории предприятия группу студентов.

Итог. Позитивные отклики по итогам игры от работодателей (практически 100% игроков-работодателей признали формат интересным и эффективным), в игре приняли участие действительно самые умные, самые мотивированные, самые целеустремленные и по этим причинам самые интересные для работодателя студенты.

8. Engine 1.0. Деловая игра в формате кейс-метода для технических специальностей, прошедшая на Дне карьеры технических специальностей в 2016 году. 7 работодателей и 62 студента приняли участие в игре. Сложности: технари в большинстве своем считают деловые игры бесполезными. Работодатели испытывали сложности в связи с серьезной предварительной подготовкой к игре (составление кейсов). Поскольку это был первый подобный опыт кейс-игры, некоторые работодатели несколько переоценили возможности студентов и многие задания были чересчур сложными, в противовес другие работодатели сделали кейс слишком примитивным для технарей.

Однако работодателями было выявлено несколько студентов, которым они по окончании игры предложили пройти оплачиваемую стажировку на предприятии. Сам формат кейс-игры действительно сразу помогает работодателю оценить профессиональные качества студента и посмотреть его «в деле».

9. Брейн ринг. Известный формат командной игры по мотивам одноименной телевизионной передачи 90-х годов. Был проведен на ДК естественно-научных специальностей (химики, биологи). В игре приняло участие 2 команды, каждая по 6 человек (в каждой по 3 биолога и 3 химика). Вопросы были на профессиональные знания (чередовались из области химии и из области биологии). В жюри сидели представители трех профильных для студентов компаний: АО «Нижегородский водоканал», Микроген НПО ФГУП (ИмБио Н.Новгород) и ООО «Компания Хома». **Взаимодействие с работодателями:** не вызвало никаких сложностей. Предварительной подготовки от работодателя не требовалось, работодатели смогли выделить и отметить интересных для них студентов, студенты получили дипломы с подписью работодателей. Игра имела скорее развлекательный формат, но и полезная компонента также однозначно имела место быть. Работодатели благодарили за еще одну возможность повзаимодействовать со студенчеством.

10. Игра «Карьера: Старт!». Игра-имитация процесса трудоустройства. В 2015 году (в рамках форума «ВолгаFuture» в игре приняло участие более 600 студентов из вузов России). 21 работодатель принял участие в игре. 30 студентов стали победителями игры. **Взаимодействие с работодателями:** предварительная подготовка к игре, игра более

интересна студентам в качестве прохождения этапов поиска работы и трудоустройства, чем работодателям. В рамках этой игры работодатели также смогли увидеть множество студентов со всей страны, однако ввиду отсутствия предварительного отбора, «балласта» в игре среди студенчества было больше, нежели, например, в «Траектории успеха». Хорошая игра для студенчества, проверка способности адаптироваться в сложных быстроменяющихся стрессовых условиях.

11. Траектория (профориентационная игра со школьниками (8-10 класс) в формате science-show). Говоря о сложностях с мотивацией студенчества на поиск работы, о позднем понимании того, кем действительно хотелось бы работать, мы пришли к мысли о необходимости работать с потенциальными абитуриентами Университета. Чтобы еще до этапа поступления в вуз ученик понимал, где он будет работать, когда закончит вуз.

Игра идет 3 часа и состоит из следующих этапов:

- 30 минут – установка на игру, введение.
- 40 минут – бакалавриат (преподаватели университета по каждому направлению готовят интересные презентации и задания),
- 30 минут – работа у работодателя по профилю обучения (каждому факультету соответствует 1 работодатель),
- 20 минут – магистратура (по тому же направлению, что и бакалавриат, или же по другому, по желанию ученика) / либо прохождение тренинга по развитию профессиональных компетенций.
- 30 минут – снова работа (по направлению магистратуры), либо по направлению бакалавриата для тех, кто посетил тренинг.
- 30 минут – подведение итогов, награждение лучших учеников.

Взаимодействие с работодателями. Игра сложна тем, что при серьезной предварительной подготовке работодатель получает соискателя только через 7-9 лет, очень жесткий тайминг игры не позволяет «растекаться мыслью по древу» и держит всех участников игры в тонусе. Однако прошедшие Траекторию школьники очень часто в отзывах говорили, что теперь они убедились в правильности своего профессионального выбора / увидели, что сделали ошибку и пересмотрели свои взгляды на выбранную профессию. Несомненно, что подобное решение, принятое еще на этапе школы (а не на этапе учебы в вузе) повышает шансы получить выпускника вуза, осознающего, что он сделал правильный выбор профессии, и точно понимающего, куда он может и готов пойти работать.

12. Итог. Деловые игры – это хороший формат для развития студентов и для взаимодействия студентов и работодателей. Однако следует обязательно продумывать аргументацию для работодателя, «зачем?» ему нужны игры, и что он получит в итоге.

Нельзя слишком сильно нагружать работодателя предварительной подготовкой, игры должны быть не слишком сложными, но интересными и полезными обеим сторонам игры. Игры легче реализуются с гуманитарными специальностями, однако и с технарями можно подобрать интересный им формат игры. Работодатели, прошедшие через деловые игры, как правило, становятся надежными партнерами Университета при организации и проведении карьерных мероприятий.

Более подробная информация о деятельности Центра карьеры есть на нашем сайте и в группе vkontakte. Спасибо за внимание!