

МОДЕЛИРОВАНИЕ ПРОЦЕССА ВХОЖДЕНИЯ В ТРУДОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ РЕГИОНАЛЬНОГО ВУЗА

Попова Т. Н.

Муромский институт (филиал) ФГБОУ ВПО «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых», Муром, Россия (602264 Муром, ул. Орловская, 23), e-mail: t-n-popova@yandex.ru

Построена и проанализирована теоретическая модель процесса вхождения в трудовую деятельность выпускников регионального вуза. Доказана эффективность данной модели. Проведен анализ проблем, которые волнуют старшеклассников и студентов вуза. Производственная и преддипломная практики студентов рассматриваются как один из важнейших механизмов вхождения в занятость, а также как одна из форм социально-психологической и профессиональной адаптации будущих молодых специалистов. Рассмотрены перспективы трудоустройства выпускников высшего учебного заведения на региональном рынке труда. Произведен опрос трудоустроившихся молодых специалистов, получивших высшее профессиональное образование, а также представителей их работодателя. Выявлены особенности адаптации выпускников вуза на первом рабочем месте, определены проблемы, с которыми сталкиваются молодые специалисты. Сформулированы основные требования, высказанные представителями предприятий и организаций, к выпускникам вуза.

Ключевые слова: профессиональное образование, студент, молодой специалист, рынок труда, трудоустройство.

MODELLING THE PROCESS OF ENTRYING INTO EMPLOYMENT ACTIVITY BY GRADUATES OF REGIONAL HIGHER EDUCATION INSTITUTION

Popova T. N.

Murom Institute (branch) Federal state budgetary Educational Institution of Higher Professional Education "Vladimir State University named after Alexander Grigoryevich and Nikolay Grigoryevich Stoletovs", Murom, Russia (602264, Murom, Orlovskaya street, 23), e-mail: t-n-popova@yandex.ru

The theoretical model of process of occurrence into labor activity of graduates of regional higher education institution is constructed and analysed. Efficiency of this model is proved. The analysis of problems which excite seniors and students of higher education institution is carried out. Production and predegree practitioners of students are considered as one of the most important mechanisms of occurrence into employment, and also as one of forms of social and psychological and professional adaptation of future young specialists. Prospects of employment of graduates of a higher educational institution on a regional labor market are considered. It is polled the found a job young specialists who have received higher education, and also representatives of their employer. Features of adaptation of graduates of higher education institution on the first workplace are found out, problems are defined which young specialists face. The main requirements stated by representatives of the enterprises and the organizations, to graduates of higher education institution are formulated.

Key words: professional education, student, young employee, labour market, employment.

Введение. Выбор будущей профессии и учреждения профессионального образования является важнейшей социальной задачей ученика старшей общеобразовательной школы. Большая часть из них после окончания одиннадцатого класса поступают в высшие учебные заведения. Около 80 % опрошенных нами школьников округа Муром учатся для того, чтобы поступить в высшее учебное заведение. На вопрос анкеты «Определились ли Вы с выбором будущей профессии?» только 57 % старшеклассников округа ответили положительно, 35 % находятся еще пока в процессе выбора, и не задумывались о будущем 8 % опрошенных. Автором данной статьи ведутся многолетние наблюдения за процессами поступления в высшее учебное заведение и трудоустройства после получения

профессионального образования. Все основные исследования по данной тематике проводятся на базе Муромского института (филиала) Владимирского государственного университета имени А. Г. и Н. Г. Столетовых (МИ ВлГУ). Институт имеет в своей структуре шесть факультетов, подготовка ведется по 22 направлениям подготовки бакалавров, 7 направлениям подготовки магистров, 17 специальностям высшего профессионального образования. МИ ВлГУ ведет подготовку квалифицированных специалистов инженерно-технической, педагогической и гуманитарной направленности. Выполняется заказ Поокского региона по подготовке кадров инженеров-механиков, технологов, конструкторов, программистов, IT-специалистов, управленцев, экономистов, социальных работников, педагогов, которые способны эффективно работать в различных сферах муниципального или областного хозяйства. Ежегодно в вуз поступает большое количество абитуриентов и для выявления причин и факторов, влияющих на их выбор в анкете абитуриента, имеется такой вопрос: «Почему Вы выбрали именно это высшее учебное заведение?». Анализ результатов опроса, проведенного летом 2011 года, показал, что выбор в большинстве случаев обусловлен уверенностью респондентов в том, что там дают качественное образование (31 %). На втором месте среди причин выбора: в данном вузе учатся или учились родственники или знакомые, которые дали положительную оценку учебному заведению (26 %). В целом, по ответам респондентов можно предположить, что выбор конкретного вуза во многом носит осознанный характер и основан на сложившихся социальных установках и ориентации на получение качественного профессионального образования. Для значительного количества студентов института (21 %) мотивом выбора вуза явилось его месторасположение, что можно объяснить ограниченностью финансовых возможностей семьи для обучения ребенка в другом городе.

Цели и методы исследования. В качестве методологической предпосылки данного исследования нами взят метод структурно-функционального анализа. По мнению Парсонса, социальные системы – это системы, образуемые потребностями, состояниями и процессами социального взаимодействия действующих субъектов. Система интеграции выпускников вуза в трудовую деятельность является социальной, так как данная система является необходимой молодым специалистам, работодателям и высшему учебному заведению. Парсонс считал, что любая система, в том числе и социальная, чтобы быть эффективной, должна отвечать четырем функциональным требованиям: адаптация – система приспосабливается к среде; целедостижение – она определяет и реализует поставленные цели; интеграция – она связывает все элементы и их функции воедино; удержание образца – система создает, сохраняет и передает во времени образцы поведения индивидов следующим поколениям [2]. Каждая функция реализуется определенной структурной

единицей в системе. Основой стабильности социальной системы считается взаимодействие системы и подсистем между собой и со средой их обитания.

В проведенном исследовании было опрошено 122 абитуриента, 346 студентов института, 168 выпускников вуза и 39 руководителей или специалистов организаций и предприятий, на которых трудоустроены выпускники Ми ВлГУ. Студентов в современном мире волнует множество проблем, однако ответы на вопросы анкеты свидетельствуют о том, что одной из самых острых проблем студентов является трудоустройство после окончания обучения (39 %). Причем актуальность данной проблемы у студентов возрастает от первого года обучения к последнему курсу (23 % – 31 % – 37 % – 47 % – 59 %). Среди проблем личного характера, отмеченных студентами, можно выделить следующие: «учеба в вузе» (21 %), «личная жизнь» (18 %), «мое будущее» (17 %), «здоровье» (14 %) и т.д. Анализ полученных распределений показывает, что приоритетной группой проблем личностного плана у студентов является, прежде всего, получение профессии, жизненная перспектива, то есть круг проблем, связанных со становлением молодых людей как квалифицированных специалистов и их будущей социально-профессиональный статус. Достаточно высокий рейтинг отмечен таких факторов, как любовь, здоровье, благосостояние, что характерно для юношей и девушек данной возрастной группы в целом. Таким образом, по результатам проведенного опроса можно видеть, что социальное настроение большей части учащейся молодежи достаточно ровное, более всего их волнуют проблемы, связанные с обучением, личными отношениями, будущей карьерой. Как показал опрос, несмотря на спокойную ситуацию с трудоустройством выпускников в регионе, значительное количество студентов воспринимают предстоящую интеграцию в трудовую деятельность как проблему. Поэтому создание и функционирование модели социальной интеграции выпускников вуза в сферу труда является актуальным и своевременным.

В институте создана и функционирует система содействия интеграции выпускников вуза в трудовую деятельность. В основу данной системы положена разработанная автором теоретическая модель процесса социальной интеграции выпускников вузов в сферу трудовой деятельности [3]. Составляющими элементами указанной системы являются следующие подразделения: отдел довузовской подготовки, приемная комиссия, отдел производственной практики, учебный отдел, отдел дополнительного профессионального образования, служба содействия трудоустройству выпускников вуза, выпускающие кафедры института. Большая часть данных структурных подразделений работала в составе МИ ВлГУ продолжительное время, но функционировали они изолированно друг от друга. Несколько лет назад руководством института было принято решение объединить данные отделы и службы в единую систему для более эффективной их деятельности (от набора

абитуриентов до трудоустройства выпускников). При этом мы ориентируем большую часть выпускников на определенный сегмент рынка труда – предприятия, службы и организации города и региона. Основными целями формирования описанной выше модели являются: привлечение в вуз наиболее подготовленных студентов, эффективное обучение, трудоустройство выпускников в соответствии с их потребностями и требованиями работодателя и общества в целом, а также профессиональная и социально-психологическая адаптации молодых специалистов на рабочих местах.

При моделировании системы были учтены следующие принципы:

- 1) система социальной интеграции выпускников вуза в трудовую деятельность должна быть включена во внешнюю среду – определенный сегмент регионального рынка труда;
- 2) формирование контингента студентов производить из выпускников средних учебных заведений, имеющих повышенную мотивацию к обучению, при этом огромная роль отводится агитационной работе и профориентационной деятельности;
- 3) обучение и подготовка специалистов осуществляется на основе прогнозных оценок потребности в кадрах в регионе;
- 4) учебные планы основных образовательных программ вуза должны быть гибкими, обеспечивающими возможность специализации в широких областях, содержать современные знания, сочетать фундаментальную и инновационную подготовку;
- 5) учебная (ознакомительная), производственная и преддипломная практики являются не только элементами учебного процесса, но и рассматриваются как один из важнейших механизмов вхождения в занятость и как одна из форм социально-психологической и профессиональной адаптации будущих молодых специалистов;
- 6) в процессе обучения со студентами должна непрерывно проводиться профориентационная деятельность и мероприятия по социально-психологической адаптации, что позволит выбрать им впоследствии более узкую направленность обучения согласно с их личностными особенностями и в соответствии с потребностями будущего работодателя, а также пройти профессиональную адаптацию на рабочем месте с наименьшими затратами.

Деятельность данной системы построена следующим образом:

- отдел довузовской подготовки совместно с приемной комиссией института координирует деятельность института по агитационным и профориентационным мероприятиям, закрепляет школы и учебные заведения НПО и СПО региона за кафедрами и факультетами вуза, проводит Дни открытых дверей и принимает участие в ярмарках учебных мест в регионе и за его пределами, организует олимпиады для школьников и подготовительные курсы с различными сроками обучения;

- отдел производственной практики согласовывает с предприятиями и организациями графики прохождения студентами практик, заключает договора на прохождение производственных и преддипломных практик, ведет работу по поиску и изучению новых баз практик, совместно с выпускающими кафедрами разрабатывает сквозные программы проведения практик;

- студенты в процессе обучения и во время прохождения производственной и преддипломных практик прилагают усилия к самостоятельному поиску мест будущей трудовой деятельности;

- сотрудники службы содействия трудоустройству выпускников посещают предприятия, организации и учреждения, проводят переговоры по вопросам трудоустройства студентов и заключают договоры;

- преподаватели выпускающих кафедр также изучают потребности рынка труда в специалистах, собирают заявки на выпускников;

- деканаты факультетов совместно с соответствующим отделом обрабатывают имеющуюся информацию и проводят предварительное и окончательное распределение выпускников по местам трудоустройства;

- отдел дополнительного профессионального образования реализует для студентов дополнительные образовательные программы с целью повышения их квалификации и профессиональной переподготовки своих выпускников;

- преподаватели кафедр социально-гуманитарных дисциплин и социально-правовых дисциплин организуют чтение лекций социально-психолого-педагогической направленности: о процессе трудоустройства на работу в современных условиях, периоде социально-профессиональной адаптации, с целью формирования социального поведения выпускника, адекватного внешним условиям и внутренним ресурсам личности.

Для обеспечения комплексного подхода к изучению процесса вхождения в занятость выпускников нами был произведен опрос трудоустроившихся молодых специалистов, окончивших высшее учебное заведение в 2010–2011 годах, а также представителей работодателя. Авторы исследования проанализировали деятельность выпускников на непосредственном этапе включения в трудовую деятельность, когда образуются и развиваются взаимные связи и отношения молодого специалиста со всеми сферами деятельности предприятия. Объективными критериями успешной интеграции выпускника на первичный рынок труда являются его успехи на предприятии, а субъективным, но очень важным критерием является удовлетворенность самого индивида. Большая часть опрошенных выпускников (63,7 %) работает по полученной специальности; около 26 % выпускников работают не по профилю подготовки; 8,8 % молодых специалистов работают на

должностях, которые не предусматривают наличие высшего образования. Практически все опрошенные (90,4 %) не жалеют о полученной профессии; хотя шестая часть респондентов задумывается о необходимости смены места работы из-за низкой заработной платы на предприятии или учреждении. Неинтересной свою работу считают 14 % выпускников, большая часть из них трудится не по полученной специальности (73,6 %).

Автор исследования считает, что длина временного отрезка между датой получения диплома о ВПО и датой приема на работу является важнейшим показателем востребованности самого выпускника и эффективности высшего учебного заведения. В ходе проведенного исследования мы выяснили: насколько быстро наши выпускники приступили к трудовой деятельности. Около половины опрошенных (48 %) трудоустроились сразу же после окончания института, еще более четверти (26 %) – в срок, не превышающий два месяца. Наиболее высокая доля трудоустроенных выпускников в кратчайший временной промежуток выявлена среди тех, кто работает по полученной профессии. На наш взгляд, это связано с тем, что в данном случае молодому специалисту требуется меньшее время на принятие решения. Часть из опрошенных выпускников (21 %) в настоящее время работают на тех же предприятиях и в учреждениях, где подрабатывали в студенческие годы. Можно сделать вывод о том, что подобная подработка является и одним из важных механизмов вхождения в трудовую занятость. Однако у большинства студентов, совмещавших обучение в вузе и работу (во время учебы трудилось 57 % опрошенных), место работы никак не было связано с получаемой специальностью.

В процессе исследования была поставлена следующая задача: выяснить особенности адаптации молодых специалистов на рабочем месте. Около трети опрошенных сообщили, что были в основном готовы к исполнению своих трудовых обязанностей, и им не потребовалось времени на адаптацию; еще 37 % респондентов адаптировались на первом рабочем месте не более одного месяца. Таким образом, большая часть наших выпускников свободно приступили к выполнению своих профессиональных обязанностей. Стоит отметить, что подавляющее большинство из них учились в основном на «хорошо» и «отлично», принимали участие в научных исследованиях кафедр и имели опыт трудовой деятельности. Как свидетельствуют ответы, у юношей процесс адаптации после трудоустройства проходил более быстро, чем у девушек. Процесс адаптации протекал не более месяца у 72 % мужчин и 64 % женщин. В целом, подавляющее большинство молодых специалистов (89 %) адаптировались на новом рабочем месте не более трех месяцев.

Мы также выяснили, насколько тяжело после трудоустройства проходило включение в трудовой коллектив у вчерашних выпускников вуза. Как вытекает из анализа полученных данных, легко протекала адаптация в трудовом коллективе у 47 % опрошенных, причем у

мужчин показатель несколько выше, чем у женщин. Достаточно тяжело строились отношения в новом коллективе у 11 % выпускников вузов, и количество женщин в данном показателе также преобладает. В процессе исследования было выяснено, насколько период обучения в высшем учебном заведении повлиял на выработку навыков культуры общения в трудовом коллективе у недавних выпускников. Основная доля молодых специалистов (73 %) считают, что учеба в вузе положительно повлияла на развитие навыков и умений общаться с людьми в коллективах. Обучение в высшем учебном заведении не повлияло на выработку таких навыков только у 3 % мужчин и 7 % женщин. Можно отметить, что на начальном этапе интеграции в трудовую деятельность процесс адаптации у молодых специалистов на первом рабочем месте протекает неравномерно. Продолжительность данного периода зависит как от индивидуальных качеств выпускника, так и от факторов производственного и социально-бытового характера. Эффективность интеграции в сферу трудовой деятельности зависит от наличия у молодого специалиста позитивных мотивированных установок, возникающих в процессе профессионального обучения и личного опыта.

В проведенном исследовании приняли участие и руководители разного уровня учреждений и предприятий, куда устроились на работу выпускники вуза. Большая часть опрошенных лиц удовлетворена подготовкой молодых специалистов (63 %); более 70 % представителей работодателя отмечают их исполнительность и высокую трудовую дисциплину. Опросы, проведенные после пяти месяцев после завершения обучения в вузе, показали, что 54 % трудоустроенных выпускников уже имеют подчиненных, четверть молодых специалистов получили повышение в должности или заработной плате и около 20 % ожидают этого в ближайшее время. Основная часть выпускников, получивших повышение (76 %), работают по профилю подготовки. Более половины трудоустроенных (53 %) положительно оценили свое первое место работы; 41 % – устраивают не все условия, предложенные на предприятии, но искать новую работу в ближайший период они не планируют; доля выпускников, полностью неудовлетворенных своей работой, составляет около 6 %. Анкета для молодого специалиста содержала вопрос об удовлетворенности качеством подготовки в вузе. Большая часть опрошенных ответила положительно (62 %), а выработанные практические навыки отметили 44 % респондентов. Удовлетворенность полученными профессиональными знаниями и практическими навыками зависит и от того, насколько успешно обучался студент: чем выше успеваемость и активность самого обучаемого, тем он более удовлетворен качеством подготовки в вузе.

Заключение. Представленная выше схема вхождения в занятость демонстрирует интеграционный характер, и ее можно представить как систему мероприятий, в которой

участвуют все структурные подразделения вуза, связанные с подготовкой студентов. Кроме того, сама и система, как указывалось выше, в свою очередь встроена во внешнюю среду. Представленная модель интеграции выпускников внедрена в практику и нашла свое отражение в деятельности института. В настоящее время речь идет о региональном заказе на дипломированных специалистов, который учитывает реальные потребности рынка труда в регионе. Одновременно увеличилось количество студентов, самостоятельно нашедших место работы. Но имеется ряд факторов, затрудняющих данную деятельность. Не все выпускники изъявили желание заключить контракты на трудоустройство по предоставленным рабочим местам, так как материальные условия, предложенные работодателем, менее выгодны по сравнению с предприятиями и организациями столицы или областного центра. Полученные результаты позволяют составить более полное представление о процессе социальной интеграции выпускников регионального вуза в трудовую деятельность.

Список литературы

1. Анурин В. Ф. Эмпирическая социология: Учебное пособие для вузов. – М.: Академический Проект, 2003. – 288 с.
2. Парсонс Т. Системы современных обществ. – М.: Прогресс, 1997. – С.18.
3. Попова Т. Н. Социальная интеграция выпускников технических вузов в сферу трудовой деятельности: Автореф. дис. ... канд. социол. наук. – М., 2006. – 26 с.
4. Попова Т. Н. Структурный дисбаланс системы занятости в регионе// Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы (электронный научный журнал). Выпуск № 5, 2011. – URL: <http://www.mivlgu.ru/taxonomy/term/57> (дата обращения 17.04.13).
5. Рынок труда: Учеб. пособие / Под ред. проф. П. Э. Шлендера. – М.: Вузовский учебник, 2004. – 208 с.

Рецензенты:

Андрианов Дмитрий Евгеньевич, доктор технических наук, заместитель директора по учебной работе, заведующий кафедрой «Информационные системы», МИ (филиал) ВлГУ, г. Муром.

Орлов Алексей Александрович, доктор технических наук, заместитель директора по развитию электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заведующий кафедрой «Физика и прикладная математика», МИ (филиал) ВлГУ, г. Муром.