

ПРОБЛЕМА ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ

Попова Н.В., Голубкова И.В.

ФГБОУ ВПО «Пензенский государственный технологический университет», Пенза, e-mail: n1968p@yandex.ru

В условиях инновационного развития национальной экономики достаточно остро обозначена проблема трудоустройства выпускников высших и средне-специальных учебных заведений. Особенно серьезной данная проблема является на региональном уровне. Регионы страны различаются, прежде всего, по уровням экономического развития и жизни населения. Именно данный факт, на наш взгляд, и определяет главные проблемы трудоустройства выпускников. В статье рассматриваются причины затруднений при трудоустройстве, а также возможности содействия трудоустройству выпускников. Для успешного трудоустройства выпускников необходимо, прежде всего, взаимодействие учебных заведений с работодателями, которое предполагает: встречи студентов с потенциальным работодателем; организация экскурсий студентов на предприятия; организация практик и стажировок на предприятиях; заключение договоров о трудоустройстве выпускников.

Ключевые слова: выпускник, трудоустройство, рынок труда, вакансии, работодатели.

THE PROBLEM OF EMPLOYMENT OF GRADUATES

Popova N.V., Golubkova I.V.

Penza state technological University, Penza, Russia, e-mail: n1968p@yandex.ru

In the conditions of innovative development of national economy quite badly marked with the problem of employment of graduates of higher and secondary special educational institutions. Especially serious this problem is at the regional level. The regions differ primarily by levels of economic development and living standards. It is this fact that, in our opinion, and identifies the main problems of employment of graduates. The article discusses the reasons for difficulties in employment, as well as opportunities to promote employment of graduates. For the successful employment of graduates is necessary, first of all, the interaction of educational institutions with employers, which involves: meeting students with a potential employer; organization of excursions of students at enterprises; organization practices and internships; conclusion of agreements on the employment of graduates.

Keywords: graduate, employment, the labour market, vacancies, employers.

В условиях инновационного развития национальной экономики достаточно остро обозначена проблема трудоустройства выпускников высших и средне-специальных учебных заведений. Особенно серьезной данная проблема является на региональном уровне. Регионы страны различаются, прежде всего, по уровням экономического развития и жизни населения. Именно данный факт, на наш взгляд, и определяет главные проблемы трудоустройства выпускников. Известно, что через пять лет квалификация опытного специалиста, не будучи востребованной, полностью утрачивается. Что же касается вчерашних выпускников, которым не нашлось применения в экономике, то фактически специалистами, готовыми к самостоятельно полноценной профессиональной деятельности, их считать нельзя вообще.

Следует учитывать, что несоответствие образования потребностям рынка труда может выражаться в двух формах. Оно может быть структурным, когда количество выпускников тех или иных профессий не соответствует заявленному работодателями спросу на эти профессии. Либо несоответствие может быть качественное, когда уровень образования не

соответствует уровню знаний, умений и навыков, необходимых для участия в конкретном процессе труда. Говорить в целом о российском образовании как образовании, не дающем требуемого уровня профессионально-квалификационной подготовки, в настоящее время преждевременно. Снижение качества образования на современном этапе во многом обусловлено бесконтрольными цифрами приема в образовательные учреждения различного уровня, отсутствием надзора за сектором платных образовательных услуг, нежеланием работодателей плодотворно сотрудничать с образовательным сообществом и устаревшей материально-технической базой ряда учебных заведений. В целом же сформировавшаяся целостная система образования при рациональной государственной политике способна обеспечить подготовку грамотных специалистов [5].

В условиях инновационного развития экономики страны следует обратить внимание на несоответствие структурное. Оно объясняется тем, что способности человека не могут быть универсальны и всегда имеют качественную определенность, поэтому предложение рабочей силы в конкретный период времени является неэластичным, что приводит к структурному неравновесию на рынке труда. Именно из-за несбалансированности объемов и направлений подготовки специалистов с потребностями рынка труда у выпускников образовательных учреждений возникают, по нашему мнению, проблемы с трудоустройством.

Следует отметить, что выпускникам ВУЗов в регионе довольно сложно найти работу по специальности, приобретённой в процессе обучения. Во-первых, это объясняется преобладанием на рынке труда специалистов (чаще экономического профиля) и недостатком лиц, владеющих рабочими специальностями. Кроме того, зачастую ВУЗы выпускают специалистов «низкого качества», фактически неготовых к реальной работе, но имеющих завышенные амбиции и требования к будущему месту работы. И, наконец, часто будущая профессия выбирается исходя из таких понятий, как «мода», «престиж». В результате этого на рынке труда происходит «перекося» в пользу отдельных специальностей, что в свою очередь порождает дисбаланс спроса и предложения. Как итог: условия работы по «модной» профессии могут снижаться с одновременным увеличением требований, предъявляемых работодателем к претенденту. В это самое время спрос на лиц, владеющих не столь популярными профессиями, становится выше предложения, что делает их трудоустройство более вероятным и лёгким [6].

Однако сложное положение также в Пензенской области и с трудоустройством выпускников профессиональных училищ и лицеев. Несмотря на то, что в органах службы занятости области имеется достаточно вакансий по рабочим профессиям, их не удается заполнить за счет выпускников профессионально-технической школы. Данный факт

непосредственно связан с тем, что выпускникам присваивается III квалификационный разряд, а большинству предприятий требуются рабочие более высокой квалификации: IV–VI разрядов. Предприятия же не имеют средств, необходимых на дополнительное обучение непосредственно на рабочих местах.

Число выпускников ВУЗов и ССУЗов, не нашедших работу после окончания учебного заведения, в настоящее время достаточно велико. По данным Государственной службы занятости населения Пензенской области во втором квартале 2014 года за содействием в поиске подходящей работы обратились 910 граждан в возрасте 20–24 лет, что составляет 6 % от общего числа обратившихся [1].

Причины такого положения, на наш взгляд, в следующем:

1) Отсутствие опыта работы. Как правило, работодатели желают принять на работу специалиста с опытом работы 1–2 года. Проблема в том, что получить этот опыт нелегко, поскольку не трудоустраивают.

2) Несоответствие получаемых выпускниками профессий требованиям рынка труда. На рисунке 1 представлены наиболее востребованные в Пензенской области профессии по видам экономической деятельности по данным за второй квартал 2014 года.

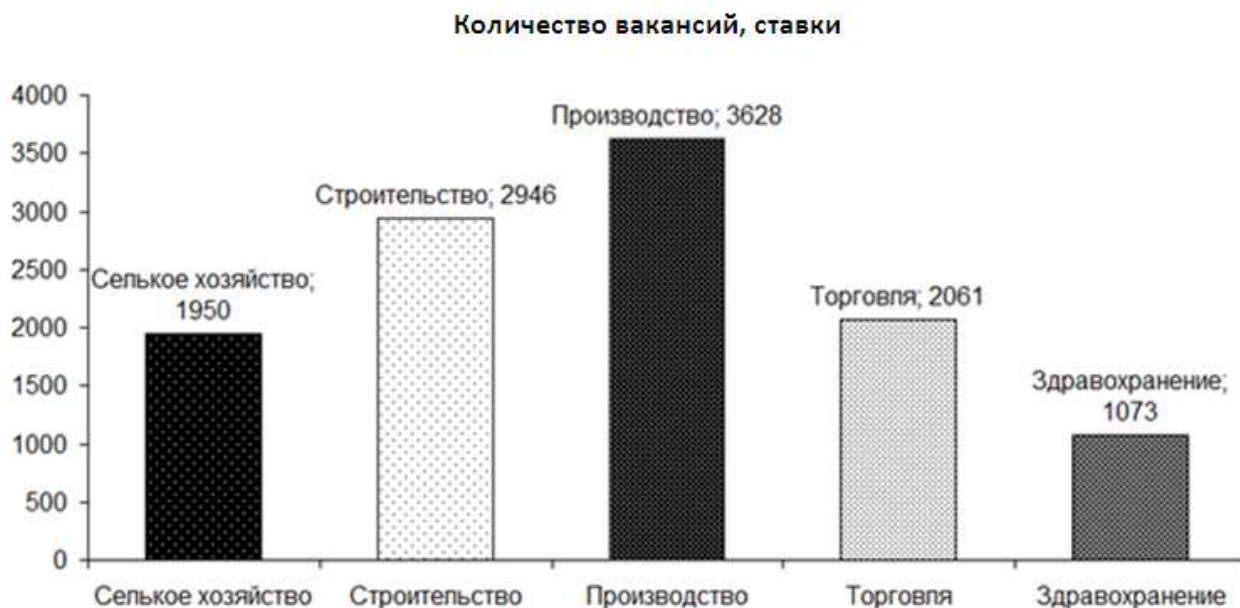


Рис. 1. Распределение вакансий по видам экономической деятельности на рынке труда Пензенской области во втором квартале 2014 г.

Как видно из рисунка 1, вакансии есть в сельском хозяйстве, строительстве, производстве, торговле и здравоохранении. Однако молодых людей данные вакансии обычно не привлекают, так как все они или характеризуются довольно тяжелыми условиями труда и не соответствующим им уровнем заработной платы, или высоким уровнем квалификации по заявленным вакансиям, или просто низкой оплатой труда. К тому же выпускники желают

найти работу по полученной профессии. Но большинство выпускников, испытывающих затруднения на рынке труда, имеют специальности экономиста, бухгалтера, юриста, которые мало востребованы. В результате возникает ситуация структурной безработицы.

3) Низкий уровень оплаты труда. Работодатели предлагают специалистам без опыта работы довольно низкую заработную плату. Кроме того, некоторые работодатели берут на работу только после прохождения неоплачиваемой стажировки в течение 2–3 месяцев. Естественно, что молодых людей это не устраивает. При этом безработные выпускники имеют завышенную самооценку своих профессиональных качеств. Они, не имея профессиональных навыков, обладая низкой квалификацией, претендуют на высокий уровень заработной платы. Это также затрудняет трудоустройство.

4) Отсутствие высшего образования. Данная проблема существует для выпускников ССУЗов, так как большинство работодателей требуют наличия высшего образования. Вакансии, не требующие высшего образования, как правило, низкооплачиваемые и не привлекают молодых людей. Но данная проблема, в принципе, легко разрешима.

5) Неадекватное представление о профессиональной деятельности. Возникает из-за недостатка практики в процессе обучения. Выпускник имеет смутное представление о своих профессиональных функциях и обязанностях. В итоге может возникнуть нежелание работать по специальности.

С учетом обозначенных проблем явно обозначена необходимость помощи молодым людям в реализации их трудового потенциала и права на труд.

Вместе с тем в регионе наметилась тенденция снижения доли выпускников среди общего числа безработных. Уменьшение доли выпускников можно рассматривать двояко. С одной стороны, если снижение показателя вызвано тем, что большую часть выпускников, обращающихся в центр занятости, трудоустраивают (на постоянное место работы или временно по программе стажировки), то вполне можно говорить о том, что данное явление положительно, и о росте результативности работы центра занятости в области трудоустройства выпускников образовательных учреждений. С другой стороны, спад в большей степени может быть вызван общим сокращением числа обращений выпускников в центр занятости или тем, что значительную часть их снимают с регистрационного учёта по другим причинам (в том числе и при направлении на проф. обучение). В таком случае можно говорить об ухудшении ситуации на рынке труда (в сфере трудоустройства выпускников) и о серьёзной проблеме занятости среди них [6].

Что касается структуры выпускников, являющихся безработными, то, начиная с 2008 года, среди них преобладают выпускники высших учебных заведений, несмотря на то, что их

реальная численность снижается. Численность выпускников учреждений НПО и СПО, зарегистрированных в качестве безработных, также снизилась за исследуемый период [6].

Для успешного трудоустройства выпускников необходимо, прежде всего, взаимодействие учебных заведений с работодателями, которое предполагает:

- встречи студентов с потенциальным работодателем;
- организация экскурсий студентов на предприятия;
- организация практик и стажировок на предприятиях;
- заключение договоров о трудоустройстве выпускников.

Развитию контактов с работодателями, содействию в трудоустройстве выпускникам призвано способствовать также создание базовых кафедр в ВУЗах. Цель функционирования базовых кафедр состоит не только в повышении качества подготовки выпускников, но и в обеспечении их ранней адаптации к условиям совершенного производства.

Базовые кафедры призваны организовывать и проводить все виды практик студентов на предприятии, осуществлять целевую подготовку студентов с их последующим трудоустройством.

Помочь преодолеть остроту проблемы трудоустройства выпускников, по нашему мнению, может переход системы образования на ГОС третьего поколения, которые основаны на компетентностном подходе. Компетентностная модель варьируется в зависимости от отрасли, особенностей социально-экономического развития региона и конкретного предприятия. Если вузы не будут этого учитывать, то непонимание и дисбаланс в рынках образования и труда сохраняться. Таким образом, высшая школа должна опираться при составлении компетентностных профилей своих выпускников на требования конкретной отрасли, конкретного предприятия, для которых они готовят специалистов. Для оптимизации коммуникаций работодателей и вузов моделируется особая социальная технология, которая состоит из следующих этапов:

1. Формирование региональных и отраслевых кластеров.
2. Выделение инициативной единицы кластера (обособленного структурного подразделения вуза).
3. Разработка методики его деятельности по моделированию профилей компетенций абитуриента и выпускника.
4. Создание кадрового клуба с целью укрепления связей с работодателями.
5. Участие в ярмарках вакансий.

Практическое применение данной модели необходимо начинать со структурирования особого кластера. Можно предложить следующую форму создания регионально-отраслевого кластера. Она будет включать следующие элементы: предприятия отраслей экономики

региона; обособленное структурное подразделение одного из наиболее развитых в технологическом и инновационном плане предприятий; высшие и средне-специальные учебные заведения. В случае этого кластера системнообразующим элементом становится обособленное структурное подразделение учреждения образования, которое выявляет требования практиков к компетенциям будущих специалистов, выявляет недостающие компетенции выпускников и организуют их корректировку и их практическую «доводку» под конкретного работодателя.

При этом инициатива по моделированию инновационных коммуникаций должна исходить от учреждений образования как от субъекта рынка труда, который может организовать на своей базе подразделение для более эффективного взаимодействия между работодателями.

Помочь преодолеть остроту проблемы трудоустройства выпускников, по нашему мнению, может переход системы образования на ГОС третьего поколения, которые основаны на компетентностном подходе. Компетентностная модель варьируется в зависимости от отрасли, особенностей социально-экономического развития региона и конкретного предприятия. Если вузы не будут этого учитывать, то непонимание и дисбаланс в рынках образования и труда сохраняться. Таким образом, высшая школа должна опираться при составлении компетентностных профилей своих выпускников на требования конкретной отрасли, конкретного предприятия, для которых они готовят специалистов. Для оптимизации коммуникаций работодателей и вузов моделируется особая социальная технология, которая состоит из следующих этапов.

6. Формирование региональных и отраслевых кластеров.
7. Выделение инициативной единицы кластера (обособленного структурного подразделения вуза).
8. Разработка методики его деятельности по моделированию профилей компетенций абитуриента и выпускника.
9. Создание кадрового клуба с целью укрепления связей с работодателями.
10. Участие в ярмарках вакансий.

Практическое применение данной модели необходимо начинать со структурирования особого кластера. Можно предложить следующую форму создания регионально-отраслевого кластера. Она будет включать следующие элементы: предприятия отраслей экономики региона; обособленное структурное подразделение одного из наиболее развитых в технологическом и инновационном плане предприятий; высшие и средне-специальные учебные заведения. В случае этого кластера системнообразующим элементом становится обособленное структурное подразделения учреждения образования, которое выявляет

требования практиков к компетенциям будущих специалистов, выявляет недостающие компетенции выпускников и организуют их корректировку и их практическую «доводку» под конкретного работодателя.

При этом инициатива по моделированию инновационных коммуникаций должна исходить от учреждений образования как от субъекта рынка труда, который может организовать на своей базе подразделение для более эффективного взаимодействия между работодателями.

Также успешному трудоустройству выпускников призваны содействовать центры и службы трудоустройства, функционирующие при учебных заведениях. Они осуществляют взаимодействие с работодателями и помогают подобрать подходящую работу выпускникам и студентам, желающим подработать. Приобретение опыта работы еще в процессе обучения существенно облегчает последующее трудоустройство.

Для молодых людей, которые по какой-либо причине не желают работать по специальности, существует возможность пройти переобучение. Данные услуги предоставляет Государственная служба занятости населения Пензенской области. За второй квартал 2014 года переобучение прошли 82 человека, впервые ищущие работу, и 11 из них успешно трудоустроились [1]. К тому же проводится временное трудоустройство выпускников, что позволяет им получить стаж, необходимый для поиска постоянной работы.

Многие молодые люди проявляют интерес к предпринимательской деятельности. Государственная служба занятости оказывает и содействие самозанятости граждан. Во втором квартале 2014 года было оказано содействие 26 гражданам в возрасте 18–29 лет [1].

Также данная служба осуществляет и психологическую поддержку граждан, ищущих работу. Во втором квартале за психологической поддержкой обратились 441 человек в возрасте 16–29 лет [1]. Специалисты службы помогают молодым людям адекватно оценить свои возможности, повысить мотивацию в поиске работы и адаптироваться к условиям труда. Кроме того, работники службы занятости, оказывая консультационные услуги, формируют у бывших студентов умение не просто справляться с проблемами, но и обогащаться новым опытом преодоления трудной ситуации.

Следует отметить, что Пензенская область вошла в состав победителей конкурса в сфере отбора региональных программ модернизации систем образования и науки РФ в 2011 году. По итогам конкурса региону из федерального бюджета выделены субсидии на усовершенствование учебных программ и укрепление взаимосвязи с предприятиями. По нашему мнению, это обстоятельство окажет благотворное влияние на качество работы учебных заведений и успешное трудоустройство их выпускников.

Список литературы

1. Информационный портал Государственной службы занятости населения Пензенской области [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.58zan.ru (дата обращения: 12.09.2014).
2. Официальный сайт Территориального органа Федеральной государственной статистики по Пензенской области [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://pnz.gks.ru> (дата обращения: 13.09.2014).
3. Официальный сайт Министерства труда, социальной защиты и демографии Пензенской области [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://trud.pnzreg.ru> (дата обращения: 13.09.2014).
4. Попова Н.В., Бочкова Н.В. Роль государства в регулировании регионального рынка труда // Человек и труд: научно-практический журнал. – 2010. – № 5. – М., 2010. – С.39-41.
5. Попова Н.В., Бочкова Н.В., Круглова А.В. Образование и структурное неравновесие на региональном рынке труда // Человек и труд: Научно-практический журнал. – 2011. – № 5. – М., 2011. – С.39-42.
6. Попова Н.В. Безработица на рынке труда г. Пензы // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе: научно-информационный журнал. – 2013. – № 3(7). – С. 56-62.
7. Трудоустройство молодых специалистов: опыт, проблемы, перспективы: сборник трудов Международной научно-практической видеоконференции. – Уфа: БИСТ, 2011. – 156 с.
8. Юрасов И.А., Попова Н.В. К вопросу оптимизации отношений между работодателями и системой высшего профессионального образования // Человек и труд: Научно-практический журнал. – 2009. – № 7. – М., 2009. – С. 47–48.
9. Yurasov I., Popova N., Alekhin E. Transformation of the Russian working class as the globalization process // Life Science Journal 2014; 11(11). – P. 124-126.

Рецензенты:

Дресвянников В.А., д.э.н., профессор кафедры менеджмента ФГБОУ ВПО Финансовый университет при Правительстве РФ, филиал, г. Пенза.

Юрасов И.А., д.с.н., профессор кафедры государственного управления и социологии региона ФГБОУ ВПО Пензенский государственный университет, г. Пенза.