

УДК 378.1

Поликарпова Антонина Ивановна

ОРГАНИЗАЦИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В СИСТЕМЕ «ВУЗ – ВЫПУСКНИК – РАБОТОДАТЕЛЬ – ГОСУДАРСТВО» ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Взаимодействие институтов образования, работодателей, государственных и негосударственных служб занятости, от которых зависит трудоустройство выпускников высших учебных заведений, осуществляется с низкой эффективностью. В работе проанализированы проблемы трудоустройства молодых специалистов и сделан вывод о том, что система содействия занятости состоит из четырех базовых взаимодействующих сторон. Максимальное влияние на трудовую деятельность молодежи оказывают элементы системы «вуз – выпускник – работодатель – государство». С учетом анализа деятельности всех сторон, заинтересованных в реализации выпускниками полученных профессиональных знаний и навыков, предлагаются меры по их эффективному взаимодействию.

Ключевые слова: выпускник вуза, молодой специалист, трудоустройство, стажировка, портфолио.

Antonina Polikarpova

THE ORGANIZATION OF INTERACTION IN THE SYSTEM «HIGHER EDUCATION INSTITUTION – GRADUATE – EMPLOYER – STATE» EMPLOYMENT OF YOUNG SPECIALISTS

The interaction of educational institutions, employers, state and public employment services, which depend on the employment of graduates of higher educational institutions is carried out with low efficiency. This paper analyzes the problem of employment of young specialists and concluded that the system of employment assistance consists of four basic interacting parties. The maximum influence on the labour activity of young people have elements of the system «University – graduate – employer – state.» Based on the analysis of activities of all stakeholders in the implementation of the graduates obtained professional knowledge and skills proposes measures for their effective interaction.

Key words: graduate, young professional, employment, training, portfolio.

Советская модель трудоустройства молодых специалистов со всеми своими плюсами и минусами давала возможность при распределении накопить первоначальный опыт работы по специальности. Но на сегодня что-то нового, более эффективного, так и не предложено. Существуют отдельные элементы, но вот единой системы, согласованных действий этих элементов пока не просматривается.

Исследуя различные структуры, в той или иной мере задействованные в сфере поддержки молодых специалистов на современном рынке труда, мы выделили систему, состоящую из четырех базовых взаимодействующих сторон. По нашему мнению, максимальное влияние на трудовую деятельность молодежи оказывают элементы системы «вуз – выпускник – работодатель – государство». Именно они должны быть заинтересованы в реализации выпускниками полученных профессиональных знаний и навыков.

Рассмотрим данную систему более подробно во взаимосвязи всех ее элементов. Основная работа по трудоустройству выпускников сегодня сосредоточена на вузах.

Т. О. Разумова отмечает, что все институты рынка труда выпускников вузов представляют совокупность взаимосвязанных структур. Их основная цель – обеспечение нормального функционирования рынка труда, создание единого информационного пространства, нормативно-правового регулирования занятости, обеспечение устойчивых каналов поиска работы и сотрудников.

К институтам рынка труда для выпускников вуза автор относит: государственные учреждения (служба занятости, миграционная служба, законодательные органы), негосударственные структуры (кадровые агентства, общественные организации, профессиональные союзы), службы управления персоналом учреждений, средства массовой информации [3].

В научной литературе до недавнего времени бытовало мнение, что вуз не является структурным элементом рынка труда молодых специалистов, так как утратил функции распределения выпускников по сферам профессиональной деятельности. Вузу отводилась роль популяризации отдельных учебных программ для абитуриентов и качественное обучение по предложенным программам. Система управления вуза не учитывала запросы рынка труда, что привело к падению набора на специальности, востребованные экономикой страны.

Все это заставило вузы заниматься содействием трудоустройства выпускников и согласовывать свои программы с требованиями рынка труда.

Во всех университетах стран с развитой рыночной экономикой, как отмечает О. С. Турарова, уже давно созданы и успешно действуют отделы содействия трудоустройству (центры содействия развития карьеры, центры занятости студентов и др.).

Проанализировав сайты многих крупнейших американских и европейских университетов, автор выделила основные задачи вузовских служб содействия трудоустройству:

- организация карьерного и профессионального консультирования;
- содействие студентам в поиске мест для прохождения производственной практики во время учебы и стажировки после окончания университета;
- создание базы данных о свободных рабочих местах и содействие в трудоустройстве выпускников;
- поддержание тесных контактов с потенциальными работодателями;
- сбор информации о положении молодых специалистов на рынке труда и постоянное ознакомление с ней студентов;
- создание ассоциаций выпускников вуза, поддержание с ними постоянных контактов [6].

А. А. Борисова и М. М. Киселева, указывая на значительный экономический ущерб от трудоустройства выпускников вузов не по специальности, отмечают возросшую заинтересованность государственных органов активизировать деятельность вузов по содействию профильного трудоустройства своих выпускников. А в последние годы Министерство образования и науки стало включать показатель трудоустройства выпускников в перечень критериев оценки эффективности деятельности вуза [1, с. 48].

Е. М. Самородова и Ю. А. Локтионова отмечают, что востребованность выпускников вуза, их конкурентоспособность на рынке труда, адаптивные способности стали показателем не только эффективности и результативности деятельности вуза, но и его имиджа. И сегодня важнейшей структурной единицей каждого университета становится вузовский отдел содействия трудоустройству выпускников.

Сотрудники отдела обязаны владеть информацией об особенностях трудоустройства молодых специалистов на региональном рынке труда, учитывать факторы, препятствующие и содействующие этому процессу, планировать свою деятельность и организовывать различные мероприятия, увеличивающие шансы выпускников на эффективное трудоустройство [4].

Проблемы занятости выпускников вузов затрагивают государственно-политические, социально-экономические, научно-методические и организационно-технологические аспекты деятельности разных структур по профессиональной ориентации и содействию трудоустройству молодых специалистов.

На государственно-политическом уровне Е. М. Самородова и Ю. А. Локтионова выделяют следующие проблемы трудоустройства:

- не разработана идеологическая основа и стратегия государственной социальной политики в области профессионального становления и развития российской молодежи;
- отсутствует система послевузовского распределения выпускников по сферам профессиональной деятельности;

- в государственных стандартах высшего образования не учитываются изменившиеся требования к специалистам со стороны рынка труда и работодателей;
- вузы перестали быть учреждениями высшего профессионального образования, они теперь призваны давать, судя по названию, только высшее образование.

На социально-экономическом уровне также существует ряд нерешенных проблем:

- произошло перенасыщение рынка труда специалистами гуманитарного профиля, подготовка которых является малозатратной для вузов, в то же время инженерно-техническая отрасль находится на пороге кадрового дефицита;
- несоответствие спроса и предложения на рынке труда привело к тому, что большая часть выпускников вынуждена трудоустроиваться не по профилю своей специальности;
- средства массовой информации не способствуют повышению привлекательности производительного труда, формируют ценности общества потребления, развивают у современной молодежи ложные представления о путях построения успешной карьеры.

Научно-методический уровень деятельности разных структур содействия трудоустройству выпускников вуза имеет следующие проблемы:

- большинство методик, используемых для работы с современной молодежью, устарели, т. к. они не учитывают изменение психологии современного человека и динамику процессов, происходящих не только на рынке труда, но и в обществе в целом;
- качество научно-методического обеспечения и инструментария находится на очень низком уровне.

Организационно-технологические аспекты деятельности структур содействия занятости имеют несколько отрицательных моментов:

- не разработаны единые стандарты и требования, предъявляемые к деятельности молодых специалистов в области карьерного развития;
- сотрудники отдела содействия трудоустройству выпускников основной своей задачей видят выполнение только информационной функции; практически не осуществляются научные исследования, не используются в комплексе интерактивные, игровые, коммуникативные технологии работы со студентами [4].

Проблемы трудоустройства молодых специалистов осложнены финансовым кризисом, который поразил все отрасли народного хозяйства страны. Происходит массовое сокращение рабочих мест, уменьшается бюджетное финансирование под их сохранение и открытие новых. Компании вынуждены выделять меньше средств на доучивание и переобучение молодых сотрудников.

Однако перечисленные проблемы современной ситуации на рынке труда не отражают полной картины трудностей трудоустройства молодых специалистов.

А. А. Борисова и М. М. Киселева полагают, что отделы содействия трудоустройству не стали активными посредниками в содействии занятости выпускников. Низкие результаты их деятельности обусловлены сложными организационными и управленческими факторами. Большинство студентов порой даже не знают о существовании такой структуры в вузе, о направлениях ее деятельности. Доминирование посреднической роли отделов нивелирует фактическую пользу от их существования. Технологии поиска работы сводятся только к советам о том, как правильно составить резюме и успешно пройти собеседование.

Формирование навыков самопрезентации и позиционирования при трудоустройстве в отдельных вузах ведется в рамках курсов по выбору студентов. Но большинство выпускников не получают в вузе знаний и навыков по технологиям поиска работы и вынуждены решать проблемы трудоустройства методом проб и ошибок. По нашему мнению, отказ вуза использовать свои ресурсы для формирования навыков поиска работы его выпускников влияет на имидж вуза в среде абитуриентов.

Таким образом, можно констатировать, что в настоящее время важнейшей задачей каждого вуза становится активизация деятельности созданных отделов и включение их в процесс содействия трудоустройству молодых специалистов.

Достижение этих целей предполагает решение следующих задач:

- повышение эффективности взаимодействия сотрудников центров занятости населения и вузовских отделов содействия трудоустройству выпускников;
- формирование у студентов представлений об особенностях современного рынка труда и навыков ориентации в мире профессий;
- обучение технологии эффективной самопрезентации и позиционирования в процессе поиска работы;
- формирование у студентов навыков планирования своей профессиональной деятельности и построения стратегии профессионального развития [1, с. 52].

Е. М. Самородова, Ю. А. Локтионова предлагают решение этих задач на всех уровнях: государственно-политическом, социально-экономическом, научно-методическом и организационно-технологическом. Для этого необходимо:

- 1) разрабатывать комплексные программы развития вуза в зависимости от запросов потребителей образовательных услуг, работодателей, государства и общества;
- 2) вузам необходимо налаживать взаимовыгодные связи с работодателями, включать в образовательные программы практико-ориентированные дисциплины, организовывать на основе договоров о сотрудничестве производственные практики для студентов и стажировки для выпускников;
- 3) организовывать встречи студентов с потенциальными работодателями с целью информирования будущих специалистов о карьерных возможностях их профессиональной деятельности;
- 4) в образовательные программы включать модули компетентностного и личностно ориентированного развития;
- 5) вовлекать студентов в научно-исследовательскую, проектную, грантовую и социально-активную деятельность, способствующую их профессиональному становлению и развитию;
- 6) в работе необходимо широко использовать комплекс мероприятий: консультирование, тренинги, информационные лекции, экскурсии, выставки профессий и ярмарки вакансий;
- 7) в работе отдела содействия трудоустройству выпускников уделять внимание интерактивным, игровым, комплексно ориентированным технологиям;
- 8) сотрудничать с успешными выпускниками вуза для обобщения их опыта в поиске работы и доведения этой информации до студентов [4].

В качестве основных измерителей эффективности и результативности мероприятий отдела содействия трудоустройству выпускников можно использовать следующие:

- повышение скорости адаптации выпускников вузов на рынке труда;
- карьерный рост выпускников;
- рост показателя трудоустройства выпускников.

Указанные мероприятия обеспечат облегчение процесса трудоустройства молодых специалистов.

Эффективность поиска работы зависит прежде всего от каждого выпускника, от его квалификации как специалиста и нацеленности на результат.

В. М. Сулова рекомендует каждому студенту иметь своё портфолио. Создание портфолио – творческий процесс, позволяющий учитывать результаты, достигнутые студентом в разнообразных видах деятельности (учебной, научной, творческой, социальной) за время обучения.

Портфолио является не только современной эффективной формой самооценивания результатов образовательной деятельности студента, но и способствует: мотивации к образовательным достижениям; приобретению опыта деловой конкуренции; обоснованной реализации самообразования для развития профессиональных компетенций; выработке умения объективно оценивать уровень своей профессиональной компетентности; повышению конкурентоспособности будущего специалиста.

Наличие портфолио может оказать практическую помощь выпускнику при составлении резюме для устройства на работу или продолжения обучения, а руководству вуза – при составлении рекомендательных писем наиболее успешным и перспективным выпускникам.

Результаты, отраженные в портфолио, позволяют судить о готовности выпускника к успешной трудовой деятельности, его академическом развитии, конкурентоспособности. Практика показала, что студенты, создавшие портфолио во время учебы, более адаптированы к самостоятельному после-вузовскому пути, так как работодателей больше устраивают личные качества выпускника – дисциплина и исполнительность, и только потом – уровень образования и практические навыки [5].

Переход на практико-ориентированное образование предполагает вовлечение в этот процесс работодателя.

Ю. А. Дмитриева выделяет следующие формы взаимодействия между работодателями и вузами:

- направление заявки в вуз на подготовку специалистов определенного профиля;
- организация производственной и преддипломной практики на предприятии;
- организация стажировок выпускников вуза на предприятии;
- участие работодателей в ярмарках вакансий, профессиональных форумах, организуемых вузами;
- чтение лекций и проведение мастер-классов представителями профессионального сообщества в вузах;
- знакомство представителей вузов с производственной деятельностью предприятия с целью дальнейшей корректировки существующих учебных курсов;
- участие представителей профессионального сообщества в оценке качества образования в вузе, вхождение в состав государственных аттестационных комиссий, комиссий по общественной аккредитации специальностей учебных заведений и т. п. [2].

В то же время необходимо отметить, что на пути эффективного взаимодействия вузов и работодателей при содействии трудоустройства молодых специалистов существует множество барьеров. Среди них можно выделить отсутствие обоюдного интереса к налаживанию процесса взаимодействия, а также отсутствие нормативно-правовой базы, регулирующей процесс взаимодействия и гарантирующей защиту вложенных средств работодателя в подготовку необходимых кадров при целевом наборе студентов.

Сегодня практически все крупные предприятия и организации занимаются формированием кадрового резерва. Большую часть в этом списке занимает рядовой персонал, однако ключевым специалистам также есть место в резерве.

Как правило, предприятия имеют сотрудников, отвечающих за подбор персонала (это может быть руководитель отдела кадров, коммерческий директор и т. д.) или специальное подразделение.

Очень важной мерой для снижения напряженности на рынке труда выпускников вузов стало прохождение стажировки по своей специальности.

Выпускников вузов, не имеющих опыта, принимают многие российские компании. Крупные предприятия к молодым специалистам относятся лояльнее, чем малые: выпускников вузов трудоустраивают 72 % компаний со штатной численностью более 1000 сотрудников и менее 50 % организаций, в которых работает до 100 человек.

Основная цель стажировки – закрепление на практике полученных теоретических знаний, повышение конкурентоспособности, приобретение молодыми специалистами профессиональных навыков, стажа работы.

Для прохождения стажировки выпускниками вузов работодатели выделяют или специально организуют рабочие места в соответствии с квалификацией молодого специалиста.

Стажировка выпускников носит индивидуальный характер и предусматривает:

- закрепление профессиональных компетенций, знаний, умений и навыков, полученных во время обучения в вузе;

- приобретение новых умений и практического опыта, необходимых для дальнейшей профессиональной деятельности;
- формирование умения работать с технической, нормативной документацией по профилю полученной специализации;
- приобретение управленческих навыков и организаторских умений;
- ознакомление с функциональными обязанностями должностных лиц учреждения, предприятия и выполнение их в качестве, дублера, стажера;
- возможность индивидуальной работы консультаций с руководителем стажировки и получения от него всей необходимой информации о специфике работы учреждения;
- приобретение знаний о формах и методах организации труда специалиста на рабочем месте.

Для того чтобы пройти стажировку, молодой специалист должен зарегистрироваться в службе занятости населения по месту жительства в качестве безработного или в целях поиска подходящей работы.

На стажировку направляются выпускники из числа граждан, зарегистрированных в государственных учреждениях центрах занятости населения в целях поиска подходящей работы или в качестве безработных.

Стажировка в нашей стране как способ содействия в трудоустройстве молодых специалистов активно стала применяться с 2009 года. Первоначально было установлено, что ее период составляет три месяца. При этом работодатель не несет никаких материальных затрат на обучение стажера практическим навыкам. Государство через службу занятости выплачивало молодым специалистам заработную плату в размере минимального размера оплаты труда.

Впоследствии период стажировки был продлен до полугода. Как правило, часть молодых специалистов, зарекомендовавших себя как ответственные и добросовестные работники, остаются работать в учреждении, на предприятии в качестве штатных сотрудников.

Центр занятости населения и работодатель заключают договор об организации стажировки для выпускников образовательных учреждений, на основании которого предприятие принимает на работу молодых специалистов.

Инициаторами организации стажировки могут являться:

- работодатель, который обращается в центр занятости с заявлением на организацию стажировки и предоставляет сведения о наличии вакантных рабочих мест;
- выпускник, который зарегистрировался в центре занятости населения в целях поиска подходящей работы или в качестве безработного;
- образовательное учреждение, которое предоставляет в центр занятости список работодателей и выпускников, заинтересованных в организации стажировки.

Стажировка для всех ее участников носит обоюдовыгодный характер: выпускник приобретает необходимый опыт практической деятельности и возможность получить рабочее место на постоянной основе; работодатель получает на полгода работника, заработную плату которому обеспечивает государственный бюджет.

Помощь молодым специалистам в поиске работы, в рациональном трудоустройстве должна оказываться и на уровне государства. Деятельность государства должна быть направлена на создание новых рабочих мест, поддержание экономической стабильности в стране, развитие всех отраслей экономики, а также на стимулирование работодателей к работе с молодыми специалистами и взаимовыгодному сотрудничеству с вузами.

Служба занятости населения как государственное учреждение является важнейшим элементом межсекторного взаимодействия на рынке труда. Стратегия ее деятельности должна быть основана на построении новой информационно-аналитической базы и ее использования в организации межсекторного взаимодействия при трудоустройстве молодых специалистов.

Основная проблема функционирования всех структур по подготовке и трудоустройству молодежи связана с отсутствием расширенного взаимодействия друг с другом. А ведь сегодня основные направления деятельности существующих отделов содействия трудоустройству выпускников при вузах связаны с поиском и формированием базы данных подходящих вакансий.

Таким образом, проанализировав основные направления деятельности всех сторон, заинтересованных в реализации выпускниками вузов полученных профессиональных знаний и навыков, можно сделать следующие выводы:

- необходимо привлекать к трудоустройству безработных выпускников выпускавшие их вузы, учитывая то, что в вузы поступают заявки на выпускников уже после их выпуска;
- способствовать распространению опыта организации общественных работ для организации временной студенческой занятости;
- мы считаем нецелесообразным использование такого метода, как квотирование для выпускников вузов, тем более что в настоящее время оно, по сути, является дублированием программы «Молодежная практика»;
- наиболее эффективным формой работы с выпускниками является программа «Молодежная практика», которая нацелена на борьбу с одной из основных причин безработицы среди выпускников – отсутствием опыта работы, и привлекать к участию в этой программе только эффективно действующие организации, способные предложить достойный уровень оплаты труда;
- увеличить число вузов, участвующих в организации ярмарок вакансий для своих выпускников.

Литература

1. Борисова А., Киселева М. Профильное трудоустройство выпускников вузов: зарубежный опыт, отечественная практика // Ректор вуза. 2015. № 1. С. 44–53.
2. Дмитриева Ю. А. Профессиональный стресс у выпускников вузов при трудоустройстве // Управление. Сентябрь. 2013 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.naukaru.ru/journal/article/view/1120>
3. Разумова Т. О. Достойная занятость выпускников вузов // Труд и социальные отношения. 2008. № 11. С. 36–44.
4. Самородова Е. М., Локтионова Ю. А. Трудоустройство выпускников – задача центров карьеры вузов [Электронный ресурс]. URL: <http://orelgiet.ru/docs/monah/87sl.pdf>
5. Сулова В. М. Формирование портфолио студентов как один из способов подготовки выпускника к трудовой деятельности // Материалы Международной научно-практической заочной интернет-конференции «Выпускник на рынке труда». М. 20.02.11-01.06.11 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.conf.muh.ru/archive/11-2011/78-200211>
6. Турарова О. С. Проблема трудоустройства молодых специалистов // Молодой ученый. 2016. № 6. С. 567–570.