

УДК 378.1

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ЭФФЕКТИВНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

Е. В. Маслова

Воронежский государственный университет

Поступила в редакцию 10 августа 2016 г.

Аннотация: *недостаточно высокий уровень трудоустройства выпускников вузов по полученной специальности, диспропорции между рынком труда и рынком образовательных услуг, специфичность проблем молодежного сегмента рынка труда определяют необходимость формирования эффективного и комплексного подхода к решению вопросов оптимального трудоустройства молодых специалистов. Создание такой системы возможно на основе достоверной и комплексной информационной базы. В статье представлен анализ статистических и социологических данных, проанализированы трудовые и профессиональные траектории студентов старших курсов, что позволило определить основные пути повышения эффективности трудоустройства выпускников вузов.*

Ключевые слова: *рынок труда, трудоустройство, молодой специалист, вуз, профориентация.*

Abstract: *low employment rates of graduates in the field related to their major, imbalance between labour market and educational services, and peculiarities of the youth segment of the labour market make it necessary to develop an efficient and multi-faceted approach to the problem of employment of university graduates based on a reliable and comprehensible database. The article analyses statistical and sociological data and career pathways chosen by senior students, and defines key methods of increasing employment among graduates.*

Key words: *labour market, employment, young professional, university, career guidance.*

Не вызывает сомнения, что в современных условиях знание специфики рынка труда, прогноза развития ситуации на нем становится важным компонентом подготовки специалистов в стенах вузов [1]. То, что каждый второй молодой специалист с высшим образованием не работает по полученной специальности, стало привычным и воспринимается как данность. Однако подобное положение чревато ростом социальной напряженности, не говоря о неэффективности расходования средств на подготовку невостребованных кадров. С учетом количества учебных заведений и объема ежегодного выпуска молодых специалистов решение проблемы эффективного трудоустройства выпускников вузов для Воронежской области является приоритетным.

По нашему мнению, к основным причинам, обостряющим ситуацию с занятостью выпускников вузов, относятся:

- отсутствие у значительной части выпускников адекватных представлений о востребованности на рынке труда избранной специальности;
- взаимные завышенные требования: работодателей – к уровню подготовки и набору компетен-

ций, которыми должны владеть выпускники вузов, выпускников – к условиям и характеру труда;

- низкая удовлетворенность части выпускников полученной в стенах вуза специальностью;

- недостаточный уровень владения молодыми специалистами практическими навыками при высоком уровне теоретической подготовки.

Анализ ведомственной отчетности департамента труда и занятости населения Воронежской области о выпускниках профессиональных учебных заведений, обращающихся за содействием в трудоустройстве в органы занятости населения (государственную службу занятости населения), свидетельствует, что в последние годы молодые специалисты с высшим образованием начинают испытывать более значительные трудности при поиске работы. Как свидетельствуют данные, приведенные в таблице, на протяжении последних трех лет стабильно увеличивалась доля выпускников высшей школы, которые не могли оперативно (в течение 10 дней) подобрать подходящую работу и получали статус безработного. Одновременно доля безработных выпускников вузов, нашедших работу в течение 12 месяцев, в 2015 г. снизилась, по сравнению с предыдущими годами, почти вдвое.

© Маслова Е. В., 2016

Трудоустройство выпускников профессиональных учебных заведений, обращающихся за содействием в государственную службу занятости

Уровни образования	Число выпускников			Распределение обратившихся в службу занятости					
	обратившихся в службу занятости, чел.	из них получивших статус безработного, чел.	доля признанных безработными, %	трудоустроены на постоянную работу, чел.	получили направление на профессиональное переобучение, чел.	доля направленных на переобучение, %	временно трудоустроены на общественных работах, чел.	всего трудоустроено, чел.	уровень трудоустройства, %
2013 год									
НПО	167	132	79,0	68	16	9,6	1	69	41,3
СПО	434	337	77,6	201	40	9,2	1	202	46,5
ВПО	496	281	56,7	287	52	10,5	4	291	58,7
<i>Всего</i>	1097	750	68,4	556	108	9,8	6	562	51,2
2014 год									
НПО	113	93	82,3	28	36	31,9	1	29	25,7
СПО	470	358	76,2	182	46	9,8	2	184	39,1
ВПО	367	273	74,4	220	29	7,9	1	221	60,2
<i>Всего</i>	950	724	76,2	430	111	11,7	4	434	45,7
2015 год									
НПО	41	31	75,6	5	5	12,2	–	5	12,2
СПО	568	423	74,5	141	19	3,3	7	148	26,1
ВПО	530	418	78,9	167	18	3,4	–	167	31,5
<i>Всего</i>	1139	872	76,6	313	42	3,7	7	320	28,1

Наибольшие трудности при трудоустройстве в 2015 году испытывали инженеры (19,2 % безработных выпускников вузов), экономисты (18,6 %), юристы (7,9 %), преподаватели (7,0 %), менеджеры (7,0 %). Кроме того, 26,2 % безработных выпускников вузов имеют по диплому квалификацию «специалист», которая объединяет весьма размытую аудиторию от обучавшихся по направлению «экономика» до направления «информационные системы».

Показательно, что из числа трудоустроенных при содействии органов занятости населения безработных выпускников вузов в 2,6 раза больше тех, кто нашел работу не по специальности. Наиболее это характерно для экономистов, в несколько меньшей степени – для инженеров и юристов. Преподаватели и менеджеры примерно в равном количестве случаев находят работу как по специальности, так и не по специальности.

Отсутствие эффективно работающей системы трудоустройства выпускников вузов приводит к

тому, что молодые специалисты не только не трудоустраиваются по полученной специальности, но и часто меняют работу, так как оказываются не удовлетворены ею.

Экономисты и социологи отмечают серьезную текучесть кадров молодых специалистов, «которая уже после первого года их работы на предприятиях составляет до 40 %. В течение трех лет работы цифра достигает 65 %» [2, с. 10]. Согласно социологическим данным по Московскому региону, только половина молодых специалистов (статус сохраняется в течение трех лет с момента окончания вуза) не меняют места работы. При этом каждый шестой делает это 2 и более раз [там же, с. 19]. Есть подтверждение тому, что среди молодых специалистов, которые трудоустроены не по специальности, меняют место работы примерно в 1,7 раза больше работников (68 %), чем среди тех, кто трудоустроен по специальности (40 %) [3, с. 12]. Причина этого кроется, вероятно, в том, что работающим не по специальности молодым

специалистам трудно реализовать свой потенциал, они не уверены в своих знаниях и навыках, которые требуются от них на не соответствующей полученному образованию должности.

Наряду с понятием «конкурентоспособность выпускников вузов» [4] мы считаем целесообразным использование понятия «уровень вероятного трудоустройства выпускников вузов». Учитывая такие параметры, как численность безработных граждан и количество вакантных рабочих мест, можно рассчитать коэффициент напряженности на рынке труда по конкретной специальности, а также определить уровень вероятного трудоустройства молодых специалистов. Например, в 1 квартале 2016 г. на учете в органах занятости населения состояли 38 торговых представителей и одновременно в банке данных находилась информация о 565 свободных рабочих местах для представителей этой профессии. Таким образом, коэффициент напряженности (отношение числа соискателей к количеству вакансий) по специальности составил 0,07, а уровень вероятного трудоустройства – 100 %. Соответствующие цифры для бухгалтеров – 863 соискателя, 95 вакансий; коэффициент напряженности – 9,1; уровень вероятного трудоустройства – 11,1 %.

Наши социологические данные (опрос проведен в октябре 2015 г., в качестве респондентов выступили руководители кадровых служб 500 предприятий Воронежской области разных форм собственности и относящихся к различным отраслям экономики) показывают, что среди причин отказов работодателей молодым людям (в возрасте до 30 лет) в приеме на работу доминируют недостаточный опыт работы и завышенные требования к уровню заработной платы (рис. 1).

При этом, как свидетельствуют наши данные (рис. 2), уровень оплаты труда является одним из основных параметров, определяющих выбор выпускниками будущего места работы (опрос проведен в апреле–мае 2015 г., размер выборки – 750 человек, студентов выпускных курсов воронежских вузов). Аналогичные данные содержатся и в результатах исследований других авторов [5].

Практические проблемы трудоустройства выпускников вузов должны решаться в двух плоскостях: на уровне взаимодействия «вуз – работодатель» и на уровне взаимодействия «вуз – студент».

В первом случае речь идет, прежде всего, об определении необходимых объемов подготовки специалистов, достоверном прогнозировании потребности в кадрах на перспективный период,



Рис. 1. Причины отказов работодателей соискателям в приеме на работу, %

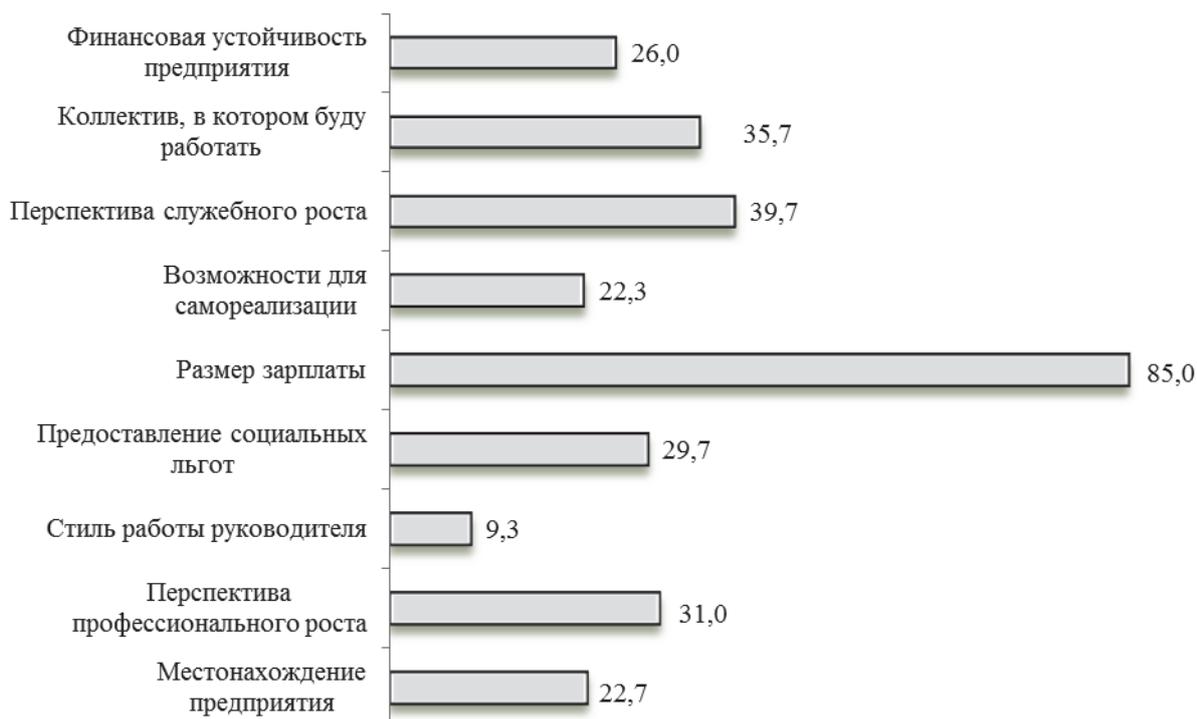


Рис. 2. Характеристики, важные для будущего места работы, с точки зрения выпускников вузов, %

адекватном продолжительности обучения студентов. Кроме того, пристальное внимание должно быть уделено организации практики и стажировки.

Во втором случае следует говорить о внедрении комплексной системы профориентации, на основе которой, в том числе, возможно создание эффективной системы содействия трудоустройству студентов и молодых специалистов. Кроме того, вузы проводят исследования, результаты которых служат основанием для корректировки как содержания учебных планов, так и образовательной политики в целом [6, с. 54–55].

Что касается профориентации, то она должна стать неотъемлемой частью системы эффективного трудоустройства выпускников вузов.

На уровне школы ее результатом будет правильный и осознанный выбор направления профессиональной деятельности. Ранняя профориентация предусматривает включение в нее школьников, начиная с 5 класса (таким образом, в целом школьная профориентация разбивается на два этапа – 5–9 классы и 10–11 классы). На первом этапе предлагаются уроки самоопределения, тренинги и тестирование, использование игровых материалов (например, «Навигатум: Калейдоскоп профессий»). На втором этапе предусмотрены «профессиональные пробы», «Фестивали профессий» в рамках значимых мероприятий (например, День города), уроки «Региональный рынок труда», летние профориентационные лагеря и т.п.

Профориентация в вузе в рамках предлагаемого подхода должна быть нацелена на выбор специализации и основана на овладении востребованными рынком труда компетенциями и эффективной учебной и производственной практике. Представляется важным включение в данную работу преподавателей, которые в полной мере должны владеть информацией о том, какие специалисты востребованы рынком труда, какие требования к ним предъявляют работодатели.

В результате будут созданы условия для формирования эффективного поведения молодого специалиста на рынке труда, которое рассматривается нами как способность оперативно решать актуальные социально-профессиональные задачи, такие как: поиск работы, трудоустройство, обоснование своих возможностей при собеседовании с работодателем, успешная адаптация на рабочем месте и т.д. Мы разделяем точку зрения, согласно которой эффективное поведение на рынке труда выступает как один из факторов решения задач практического управления человеческими ресурсами, фактор профессионального становления и компетентности личности [7, с. 230–231].

Формирование системы эффективного трудоустройства выпускников вузов, по нашему мнению, должно основываться на повышении мотивации к труду студентов старших курсов, активизации позиции по поиску работы, разрешении (или значительном снижении) психологических

проблем, препятствующих профессиональной и социальной самореализации, повышению адаптации к существующим на рынке труда условиям, получении студентом навыков активного самостоятельного поиска работы (включая обучение грамотному составлению резюме, в том числе созданию видеорезюме; эффективной самопрезентации и т.п.).

Предлагаемый подход базируется на детальном анализе тенденций и перспектив социально-экономического развития региона, максимальной адресности услуг в сфере трудоустройства, создании системы управления развитием трудовых ресурсов, легализации социально-трудовых отношений, повышению качества рабочей силы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бутенко О. Рынки труда и образовательных услуг вузов: необходимость взаимодействия в эпоху модернизации / О. Бутенко // Человек и труд. – 2011. – № 12. – С. 20–21.
2. Мейстер В. Ю. Формирование устойчивых производственных коллективов в условиях перехода к инновационной экономике : автореф. дис. ... канд. экон. наук / В. Ю. Мейстер. – М., 2011. – 26 с.
3. Гафурова А. Г. Формирование компетенций как фактора эффективной занятости выпускников вузов : автореф. дис. ... канд. экон. наук / А. Г. Гафурова. – М., 2014. – 29 с.
4. Кибанов А. Я. Управление персоналом : конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда : монография / А. Я. Кибанов, Ю. А. Дмитриева. – М. : Инфра-М, 2011. – 229 с.
5. Левицкая И. Е. Проблемы трудоустройства выпускников вузов [Электронный ресурс] / И. Е. Левицкая, О. А. Петровская. – Режим доступа: <http://www.scienceforum.ru/2014/523/991>
6. Ендовицкий Д. А. Востребованность выпускников вузов на рынке труда / Д. А. Ендовицкий // Высшее образование в России. – 2010. – № 2. – С. 47–56.
7. Сучкова Т. В. Реализация технологий эффективного трудоустройства выпускников в строительном вузе / Т. В. Сучкова // Известия КГАСУ. – 2012. – № 3(21). – С. 230–234.

Воронежский государственный университет

Маслова Е. В., магистр менеджмента, кандидат филологических наук, доцент ВГУ, заместитель руководителя департамента труда и занятости населения Воронежской области

E-mail: evmas@yandex.ru

Тел.: 8(473)212-70-71

Voronezh State University

Maslova E. V., Master of Management, PhD in Philology, Associate Professor, Deputy Head of Labour Department and Employment of Population of the Voronezh Region

E-mail: evmas@yandex.ru

Tel.: 8(473)212-70-71