

А. Г. Шумилов

ПРОБЛЕМА ВОСТРЕБОВАННОСТИ ВЫПУСКНИКА ВУЗА И ПУТИ ЕЕ ПРЕОДОЛЕНИЯ

Статья посвящена вопросам трудоустройства выпускников вуза. Рассмотрены факторы конкурентоспособности молодых специалистов, требованиям к ним. Предложены меры для минимизации «рисков не-трудоустройства».

This article focuses on the issues of employment of university graduates. The author considers the factors of competitiveness of young specialists, as well as corresponding requirements. The article offers measures to minimize unemployment risks.

Ключевые слова: вуз, поиск работы, факторы конкурентоспособности, риск.

Key words: university, job search, competitiveness factors.

Человеческая деятельность в настоящее время весьма разнообразна. Но каждому ее виду присущи общие черты: вероятность, неопределенность, случайность. Эти характеристики неразрывно связаны с понятием *риск*. Проявления риска могут быть самыми разными; виды его многообразны. Помимо общих для всех сфер деятельности видов рисков, существуют специфические риски, свойственные только тому или иному виду человеческой деятельности.

Сфера высшего образования, система подготовки бакалавров и магистров не является исключением из правил. Особый интерес в настоящее время представляют собой риски, связанные с профессиональным трудоустройством выпускников в условиях рынка.

Суть проблемы профессионального трудоустройства молодых специалистов с высшим образованием в современной России состоит в масштабном несоответствии объективных потребностей общества в интеллектуально-профессиональных трудовых ресурсах субъективным моделям профессионально-трудового поведения молодых специалистов [3].



Основная проблема трудоустройства молодого специалиста — не поиск работы вообще, а поиск работы по специальности. Сложность этого поиска объясняется двумя основными причинами. С одной стороны, большинство работодателей ищут специалистов, имеющих практический опыт работы, а соискатели без такового ими не рассматриваются. В обществе происходят глобальные изменения в социально-профессиональной структуре, меняются статусные характеристики прежних профессиональных групп. В зависимости от полученной специальности выпускнику вуза без опыта будет проще или сложнее устроиться на работу по специальности впервые. Существует мнение, что выпускнику с большим объемом специальных знаний и незначительным и практически навыками легче найти работу по специальности. Например, молодые специалисты, имеющие техническое или инженерное образование, зачастую быстрее здесь добьются успеха, чем бухгалтеры или менеджеры по продажам.

С другой стороны, набор предлагаемых в вузах специальностей не всегда соответствует запросам рынка труда. Проведенный нами анализ трудоустройства молодых специалистов показал, что в настоящее время на рынке труда существует повышенный спрос на инженеров, строителей, специалистов в области информационных технологий и телекоммуникаций, логистов. При этом наблюдается переизбыток экономистов, юристов, PR-менеджеров.

Получаемое высшее образование при правильном подходе необходимо рассматривать как долгосрочные инвестиции. Под глобальной целью личности, по мнению Н.Ш. Никитиной [1], нужно понимать стремление к достойному положению в обществе (становлению полноценного члена общества). Проведенные наблюдения позволяют сказать: чтобы занять достойное положение в обществе, быть конкурентоспособным, молодому специалисту необходимо обладать следующими профессиональными качествами:

— набором теоретических знаний и практических умений, навыков, достаточных для будущей успешной деятельности, получения дохода и принесения пользы обществу;

— развитыми личностными и профессиональными качествами (кругозор, уровень интеллекта); личностно-психологическими характеристиками (организаторские способности, самостоятельность при принятии решений, чувство ответственности за свои действия), необходимыми для успешной профессиональной и общественной деятельности; здоровьем и физическими показателями, обеспечивающими высокую работоспособность;

— высоким уровнем воспитания и культуры.

Необходимо отметить что, основная цель, которую преследует работодатель, заключается в повышении эффективности его предприятия. При этом под эффективностью следует понимать не только получение прибыли, но и выполнение социально значимых функций. По мнению среднестатистического работодателя, выпускники вузов *должны обладать* необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками для обеспечения высокой производительности труда, снижения непроизводительных затрат организации на дообучение и переподготовку кадров или оправдать затраты средств на подготовку

специалистов (при заключении договоров с вузами). У них *должны быть развиты* профессиональные качества, необходимые для выполняемой работы (инициативность, организаторские способности и т.д.); высокая работоспособность, что подразумевает наличие крепкого здоровья и высокой физической выносливости [1]. Таким образом, сопоставив научные позиции исследователей проблемы востребованности выпускников вуза и требования работодателей, можно утверждать, что они совпадают.

Исследования, проведенные нами на базе Центра содействия занятости студентов и трудоустройства выпускников БФУ им. И. Канта, позволяют выделить основные причины, по которым возникают проблемы с принятием на работу молодых специалистов. К ним относятся:

- отсутствие механизмов, обеспечивающих взаимосвязь между рынками труда и образовательных услуг;
- кадровая политика ряда российских компаний, ориентированная на достижение сиюминутных результатов, а не на перспективное развитие;
- слабая заинтересованность учебных заведений системы профессионального образования в проведении профориентационной работы с абитуриентами и студентами; в изучении изменений требований к квалификации работников на рынке труда, в трудоустройстве своих выпускников;
- завышенная самооценка у значительной части выпускников своего профессионально-квалификационного уровня;
- отсутствие у большинства выпускников вузов необходимых навыков поиска работы на рынке труда, ведения переговоров с работодателями по вопросам трудоустройства и развития своей трудовой карьеры.

Таким образом, анализ современной научной литературы, а также проведенные нами исследования по проблеме профессионального трудоустройства молодых специалистов с высшим образованием, в частности выпускников БФУ им. И. Канта, позволяют систематизировать факторы, препятствующие получению желаемой должности (см. рис.).



Рис. Факторы, влияющие на конкурентоспособность молодых специалистов



Из диаграммы, представленной на рисунке, видно, что основными факторами, влияющим на трудоустройство, стали недостаточность или отсутствие профессионального опыта и низкий уровень оплаты труда, завышенные требования к условиям труда. Мы считаем, что необходимо уделить больше внимания этим вопросам в процессе подготовки будущих специалистов. Кроме того, следует разработать программы, стимулирующие выпускника к получению профессионального опыта.

Таким образом, проведенные нами исследования позволяют утверждать, что существование системы профессионального трудоустройства выпускников в современных условиях невозможно без стабилизации общей политической, социально-экономической и культурно-нравственной ситуации в обществе. Для минимизации рисков нетрудоустройства выпускников вузов необходимо объединить усилия Министерства образования и науки, Минздравсоцразвития России, субъектов Российской Федерации, руководителей учреждений высшего профессионального образования и разработать меры, направленные на комплексное решение данной проблемы. При этом необходимо:

- увеличить доступность высшего образования за счет сохранения бюджетных мест на очных отделениях вузов;
- направить лучших студентов российских вузов в ведущие университеты США и Европы для изучения современных технологий в производстве, а также прохождения стажировок в крупных компаниях;
- сформировать государственный социальный заказ на подготовку специалистов определенных профессиональных направлений, исходя из региональных потребностей;
- заключить договоры о целевой контрактной подготовке студентов старших курсов с предприятиями;
- развивать службы содействия трудоустройству выпускников и программы стажировок при вузе;
- разработать и внедрить социальные программы поддержки молодых специалистов;
- оказывать помощь выпускникам в разработке бизнес-планов для открытия собственного дела.

Очевидно, что молодые специалисты не способны приносить обществу пользу, пребывая в профессиональном бездействии или реализуя свои интеллектуальные ресурсы не по назначению. Подобное нерациональное использование интеллектуально-профессиональной рабочей силы влечет за собой неоправданные затраты общества на обучение специалистов: известно, что длительное профессиональное бездействие приводит к потере квалификации. Мы уверены, что реализация всех мер, направленных на помощь выпускнику вуза, в скором времени приведет к повышению уровня профессионального трудоустройства.

Список литературы

1. Никитина Н.Ш., Щеглов П.Е. Качество высшего образования. Риски при подготовке специалистов // Университетское управление: практика и анализ. 2003. №1.



2. *Материалы* к выступлению В. Миклушевского на видеоконференции «Москва-Тюмень-Архангельск» 9 апреля 2009 г. URL: <http://mon.gov.ru/press/news/5293/>

3. *Панченко О.Л.* Профессиональное трудоустройство молодых специалистов с высшим образованием в современном обществе как социальная проблема : дис. ... канд. социол. наук. Казань. 2005.

Об авторе

Алексей Геннадьевич Шумилов — асп., Балтийский федеральный университет им. И. Канта, Калининград.

E-mail: ASHumilov@kantiana.ru

About author

Alexsey Shumilov, PhD student, I. Kant Baltic Federal University, Kaliningrad.

E-mail: ASHumilov@kantiana.ru