DOI: 10.17117/na.2016.01.01.299

Поступила (Received): 28.01.2016

<http://ucom.ru/doc/na.2016.01.01.299.pdf>

Томская А.Г.
Обеспечение трудоустройства выпускников вузов

Tomskaya A.G.
Ensuring employment of graduates

В работе представлены основные факторы, влияющие на трудоустройство выпускников высших учебных заведений. Рассмотрена роль работодателей в формировании эффективного социального партнерства, включающего активную деятельность компаний в процессе обучения и трудоустройства выпускников вузов

Ключевые слова: рынок труда выпускников вузов, компании-работодатели, социальное партнерство

The paper presents main factors affecting employment of graduates of higher educational institutions. Considers the role of employers in shaping effective social partnership, including the activities of the companies in the process of teaching and employment of graduates

Key words: labor market of graduates, employers, social partnership

Томская Анна Григорьевна

Старший преподаватель

Российский экономический университет им. Г.В.

Плеханова

г. Москва, Стремянный пер., 36

Tomskaya Anna Grigorievna

Senior lecturer

Russian university of economics named G.V.

Plekhanov

Moscow, Stremyanny lane, 36

*Статья подготовлена при финансовой поддержке РГНФ проекта
№ 14-02-00545*

Актуальность социально-экономической ситуации на рынке труда российской молодежи предполагает проведение анализа основных факторов, влияющих на ее возникновение и развитие. Из-за демографической ситуации сокращается количество молодых людей трудоспособного возраста, что отрицательно влияет в целом на дефицит трудовых ресурсов и в частности на дефицит специалистов с высшим образованием. Различные факторы ведут к низкой эффективности использования труда выпускников вузов, что позволяет говорить о необходимости совместного партнерства вузов и работодателей при подготовке специалистов.

В последнее время наблюдается тенденция повышения спроса на высшее образование, тогда как на рынке труда существует неудовлетворенная потребность в квалифицированных рабочих. В условиях сокращения численности выпускников школ вузы активно привлекают и набирают абитуриентов в систему высшего образования. У поступающих отсутствует актуальная информация о ситуации на рынке труда и перспективах спроса на трудовые ресурсы. Вследствие этого возникли диспропорции в структуре трудовых ресурсов.

Молодежь как демографическая группа особенно подвержена негативному влиянию в ситуации социально-экономической нестабильности и политической напряженности. В этих условиях особую актуальность приобретает эффективное социальное партнерство, включающее активную деятельность работодателей в процессе обучения и трудоустройства выпускников вузов.

Социальное партнерство высшей школы с работодателями представляет собой с одной стороны кадровое обеспечение бизнеса с учетом выделенных перспективных направлений обучения, а с другой стороны, выражается в особой форме сотрудничества, когда объединяются ресурсы нескольких субъектов, в рамках выполнения научно-исследовательских изысканий.

На рынке труда выпускников профессиональных учебных заведений высшего образования существуют следующие проблемы:

1. Стихийно сформировавшийся процесс приема и выпуска специалистов всех уровней образования не отвечает потребностям рынка труда как по уровням образования, так и по номенклатуре специальностей.

2. Качество подготовки выпускников не всегда соответствует требованиям работодателей, вследствие чего многие вакантные рабочие места остаются невостребованными молодыми специалистами без опыта работы.

3. Условия труда и уровень вознаграждения имеющихся вакантных мест не всегда соответствуют современным реалиям жизни, нередко предлагаемая заработная плата устанавливается ниже стоимости потребительской корзины.

Таким образом, система высшего образования имеет ограниченные возможности для своевременного реагирования на динамичные изменения рынка труда. Изменения в структуре занятости и ограниченность взаимодействия между вузами и работодателями ведет к обострению проблемы трудоустройства выпускников высшей школы.

Среди причин, затрудняющих трудоустройство молодежи, можно выделить следующие:

1. Отсутствие у молодых людей опыта и стажа работы – их наличие является одним из главных факторов при отборе работодателями претендентов на вакантные рабочие места.

2. Низкая стартовая оплата труда молодых работников при возрастании затрат на жизнеобеспечение и желание молодых людей как можно скорее получить высокооплачиваемую работу.

3. Недостаточная инициативность молодежи при решении вопросов трудоустройства и неготовность к самостоятельным действиям на рынке труда.

4. Стремление некоторых работодателей к снижению квалификационных разрядов при приеме на работу молодежи, имеющей высокие разряды после профтехобразования, но не имеющей опыта работы и т.д.

5. Несоответствие спроса на специалистов с высшим и средним профессиональным образованием их предложению.

Важной составляющей спроса на труд молодых специалистов является узнаваемость вуза – сильный бренд. Как показывают различные рейтинги вузов, выпускающих по направлениям в сфере экономики и финансов, работода-

тели отдают предпочтение экономическому факультету МГУ им. М.В. Ломоносова, РЭА им. Г.В. Плеханова, Финансовому университету и НИУ ВШЭ. Среди выпускников с техническим образованием выше шансы трудоустроиться с дипломами МГТУ им. Н.Э. Баумана, МГУ им. М.В. Ломоносова, МАИ, МФТИ и НИЯУ МИФИ. Помимо этого компании не только принимают на работу выпускников перечисленных выше вузов, но и ведут с ними активную работу и организуют специальные мероприятия для студентов.

Высшая школа реализует важную работу по отбору талантливой молодежи, последующему развитию ее интеллекта и научной эрудиции, формированию базы, основы профессиональных знаний. Однако работодатели отмечают недостаточное развитие подобных качеств у молодых специалистов и их несоответствие современным требованиям рынка труда, но выражают готовность к сотрудничеству при подготовке студентов. Решение это продиктовано объективно обусловленным несоответствием между фактическим и требуемым набором компетенций выпускника, так как вузы не имеют возможности готовить специалистов под конкретные рабочие места и конкретные организации.

Отношение компаний к современному состоянию системы высшего профессионального образования и уровню подготовки выпускников вузов включает в себя следующий перечень важных характеристик молодых специалистов:

- общий уровень развития и базовые профессиональные знания;
- способность к системному мышлению, умение находить, обрабатывать и структурировать информацию;
- практические навыки применения полученных знаний, готовность работать в команде, стремление к расширению и углублению знаний;
- энтузиазм в работе, нацеленность на карьеру, целеустремленность, мобильность.

На сегодняшний день в нашей стране расширяется степень участия бизнеса в образовательной деятельности вузов и оценке качества образования, так как работодателям нужны гарантии удовлетворения своего спроса на специалистов нужной квалификации, которых нет необходимости доучивать или переучивать и они способны сразу приступить к выполнению своих профессиональных обязанностей.

Таким образом, участие работодателей позволяет решить ряд проблем, существующий в вузах:

- недостаток современных практических знаний и опыта в преподавательской среде;
- слабый приток преподавателей из числа практиков;
- оторванность преподавания от современного бизнеса;
- недостаток научного обмена между преподавателями и бизнес-сообществом.

Работодатели влияют на качество образования, участвуя в:

- реализации образовательных программ, как на стадии разработки учебных курсов, так и в процессах формирования предметных компетенций (чтение лекций, проведение мастер-классов и семинаров, практик и др.);

- внутренней оценке фактических результатов обучения студентов и выпускников и предоставляемых гарантий качества образования;
- государственной аккредитации программ и учебных заведений в качестве экспертов;
- независимой внешней оценке программ и учебных заведений в качестве экспертов;
- аккредитации образовательных программ работодателями или профессиональными сообществами;
- работе коллегиальных органов агентств по внешней оценке качества образования;
- оценке и сертификации квалификаций выпускников.

Вузы и работодатели должны быть сегодня заинтересованы в создании системы, объединяющей их усилия по формированию профессиональных компетенций студентов в рамках различных практик в соответствии с требованиями существующего и прогнозируемого рынка труда.

Таким образом, в настоящее время работодатели и вузы должны быть заинтересованы в создании эффективной системы, которая включает в себя:

- консолидацию совместных усилий по формированию профессиональных компетенций молодых специалистов;
- проведение различных практик в соответствии с существующими и прогнозируемыми требованиями рынка труда;
- разработка и реализация программ, ориентированных на потребности как работодателей, так и студентов;
- создание механизмов, которые позволяют на постоянной основе отслеживать изменения ситуации на рынке труда и требований, предъявляемых к качеству выпускников.

Предлагаемые меры позволят, по мнению авторов, существенным образом повысить эффективность функционирования рынка труда выпускников вузов и усилить роль работодателей при подготовке специалистов.

Список используемых источников:

1. Белов В. Система оценки качества образования // Высшее образование в России. 2002. № 1.
2. Выпускники вузов на рынке труда. URL: <http://career.ru/article/>
3. Исследование проблем и перспектив трудоустройства выпускников вузов на современном рынке труда. Динамика работодателей: 2008–2010 годы. URL: <http://job.petrstu.ru/site/article/57>
4. Красильникова И.В. Модернизация системы высшего профессионального образования в соответствии с потребностями современного рынка труда: автореферат. М., 2012.
5. Малышева А.А., Невраева И.В. Компетенции молодых выпускников вузов глазами работодателей // Известия Томского политехнического университета. 2006. Т. 309. № 8.
6. Паронджанов В. Возможна ли новая революция в образовании? // Высш. образование в России. 1997. № 2.
7. Пузиков В. Инвестиционный потенциал образования // Высшее образование в России. 2001. № 2.
8. Фромм Э. Анатомия человеческой деятельности. М., 1994.