

**Грантовый проект Фонда Махачева «Шаг к успеху»
Федеральное государственное бюджетное образовательное
Учреждение высшего профессионального образования
«Дагестанский государственный университет»
Филиал в г.Хасавюрте**

**МАТЕРИАЛЫ
ВСЕРОССИЙСКОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ
КОНФЕРЕНЦИИ**

**«УСПЕШНОЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ:
ИНДИКАТОР КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И ФАКТОР
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВУЗА
В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ»**

Республика Дагестан
г.Хасавюрт
1 октября 2012 г.

Хасавюрт - 2012

В сборник вошли материалы научно-практической конференции, посвященной исследованию вопросов трудоустройства выпускников вузов и путей решения в современный период.

Редакционная коллегия

1. Касумов Рамазан Магомедович – к.п.н., доцент
2. Гичиев Наби Сапиюлаевич – к.э.н., доцент
3. Рабаданова Аминат Асадовна – к.э.н.
4. Абусалимова Асият Абдулбасировна – соискатель ИСЭИ ДНЦ РАН
5. Магомедов Шамиль Ахъядович – к.п.н., доцент
6. Чораева Заира Абдулмуслимовна – к.э.н., доцент
7. Шахбанов Ахмед Магомедкамилович – к.и.н., доцент

Издается в рамках реализации грантового проекта Фонда Махачева «Шаг к успеху»

Содержание

<i>Абусалимова А.А.</i>	7
КАК МЕНЯЛАСЬ СИТУАЦИЯ С ТРУДОУСТРОЙСТВОМ ВЫПУСКНИКОВ	7
<i>Арсламурзаева З.М.</i>	15
ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ	15
<i>Аджиева С.А.</i>	17
ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ РАБОТОДАТЕЛЯМИ.....	17
<i>Абдулкаримова А.М.</i>	19
РЫНОК ТРУДА И ТРУДОВАЯ СОЦИАЛИЗАЦИЯ СОВРЕМЕННОЙ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ	19
<i>Алексеев А.А.</i>	22
ПЕРСПЕКТИВЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ФАКУЛЬТЕТОВ	22
<i>Артюхов С.С.</i>	26
ИЗУЧЕНИЕ ПЕРСПЕКТИВЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА СТУДЕНТОВ С УЧЕТОМ ИХ БУДУЩЕЙ СПЕЦИАЛЬНОСТИ...	26
<i>Алимов А.С.</i>	31
ТРУДОУСТРОЙСТВО СТУДЕНТОВ, УЧИТЫВАЯ ИХ ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ	31
<i>Аджиева А.А.</i>	32
ПЕРСПЕКТИВЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ РОССИЙСКИХ ВУЗОВ	32
<i>Гасанова З.Ю.</i>	35
МОДЕЛЬ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ	35
<i>Гимбатов Ш.М.</i>	42
РЕКРЕАЦИЯ СИСТЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА — КАК НРАВСТВЕННАЯ ОСНОВА ИХ ВОСТРЕБОВАННОСТИ ОБЩЕСТВОМ	42
<i>Гурьянов И.Н.</i>	45
ТРЕБОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА К МОЛОДЫМ ЮРИСТАМ	45
<i>Джантемирова Г.Р.</i>	54
ФОРМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ ЗАНЯТОСТИ ВЫПУСКНИКОВ В УСЛОВИЯХ ФИНАНСОВО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА	54

<i>Емельяненко А.В.</i>	58
САМООПРЕДЕЛЕНИЕ БУДУЩЕГО РАБОТНИКА ИЛИ КАК НАЙТИ СЕБЯ.....	58
<i>Иванова Е.П.</i>	62
АНАЛИЗ СОБСТВЕННЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ВЫПУСКНИКОВ	62
<i>Игнатъев С.М.</i>	68
ФОРМЫ ИНВЕСТИЦИЙ СОВРЕМЕННЫХ КОМПАНИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ.....	68
<i>Калугин Е.Н.</i>	75
ЯРМАРКА ВАКАНСИЙ КАК ФОРМА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ РАБОЧИХ МЕСТ	75
<i>Колесников Ф.В.</i>	82
ПРИЧИНЫ БЕЗРАБОТИЦЫ В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ	82
<i>Кутаев Ш.К.</i>	90
РЕГИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ	90
<i>Меньщикова И.Ю.</i>	101
ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС	101
<i>Муртазов Р.А.</i>	104
ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ВУЗА	104
<i>Меньщиков С.В.</i>	107
ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА СТУДЕНТОВ И ЕЁ РОЛЬ В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА И ПОВЫШЕНИИ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ.....	107
<i>Махмудова З.М.</i>	111
ПОКАЗАТЕЛЬ РАБОТЫ ВУЗОВ - ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ	111
<i>Махмудова А.Р.</i>	112
СИСТЕМА ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ.....	112
<i>Магомедов Ш.А.</i>	118
ПРОБЛЕМА ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ .	118
<i>Никольский А.Н.</i>	121
ЗАПРЕТ НА ТРУДОУСТРОЙСТВО В РФ ВЫПУСКНИКОВ ЗАРУБЕЖНЫХ ИСЛАМСКИХ ВУЗОВ ПРИВЕДЕТ К КАТАСТРОФЕ	121

<i>Новоятлев М.А.</i>	124
ТРУДОУСТРОЙСТВО И ЗАНЯТОСТЬ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА РЫНКЕ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....	124
<i>Нечаева Е.А.</i>	127
ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА И ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ...	127
<i>Полякова А.Г.</i>	129
ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА ТРУДОУСТРОЙСТВА И ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ.....	129
<i>Рамазанова А.И.</i>	133
АДАПТАЦИЯ МОЛОДЕЖИ К ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ВЫБРАННОЙ СПЕЦИАЛЬНОСТИ	133
<i>Сеидов М.М.</i>	136
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА РЫНКЕ ТРУДА	136
<i>Трунова С.Н.</i>	138
ЗАНЯТОСТЬ МОЛОДЕЖИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СТРАНЫ.....	138
<i>Тускаев Т.Р.</i>	142
ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ.....	142
<i>Халилов А.Э.</i>	145
О МЕРАХ СОДЕЙСТВИЯ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ	145
<i>Чернова О.А.</i>	150
ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ БЕЗ ОПЫТА РАБОТЫ.....	150
<i>Чапурин С.Д.</i>	152
МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ КАК СУБЪЕКТ ТРУДОУСТРОЙСТВА	152
<i>Шаронов А.Н.</i>	153
КАК УСТРОИТЬСЯ НА РАБОТУ ВЫПУСКНИКУ ВУЗА?	153
<i>Шульгина О.В.</i>	155
ПРОБЛЕМА ДЛЯ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ - ОТСУТСТВИЕ ОПЫТА	155
<i>Юрченко К.А.</i>	159
ВУЗ В РОЛИ БИРЖИ ТРУДА.....	159

<i>Шихалиева М.Ш.</i>	164
ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ С УЧЕТОМ КРИТЕРИЯ ЗАНЯТОСТИ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА.....	164
<i>Шахбанов А.М.</i>	171
РАЗВИТИЕ АЛЬТЕРНАТИВНЫХ ФОРМ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ БЕЗРАБОТНОГО НАСЕЛЕНИЯ	171

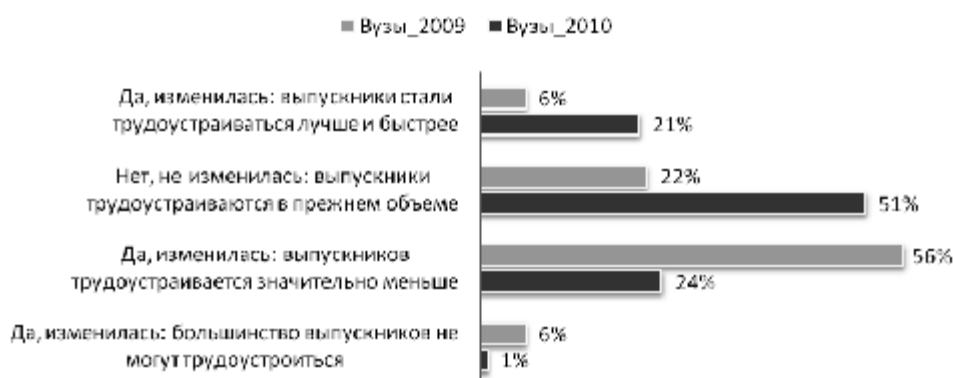
Абусалимова А.А.

*ФГБОУ ВПО «Дагестанский государственный университет»
филиал г. Хасавюрт*

КАК МЕНЯЛАСЬ СИТУАЦИЯ С ТРУДОУСТРОЙСТВОМ ВЫПУСКНИКОВ

Как раз прошлый год характеризовался наиболее кризисными тенденциями, когда не только работодатели, но и вузы стали бить явную тревогу по поводу трудоустройства выпускников. В текущем году можно увидеть немного иную картину – по мнению вузов, в 2010 году ситуация налаживается. Тем не менее, к этим тенденциям нужно относиться с определенной осторожностью, ведь вопрос об изменениях задается в 2010 году относительно 2009 года. Таким образом, ситуация сейчас может быть лучше, чем год назад, но гораздо хуже, чем в не кризисные годы.

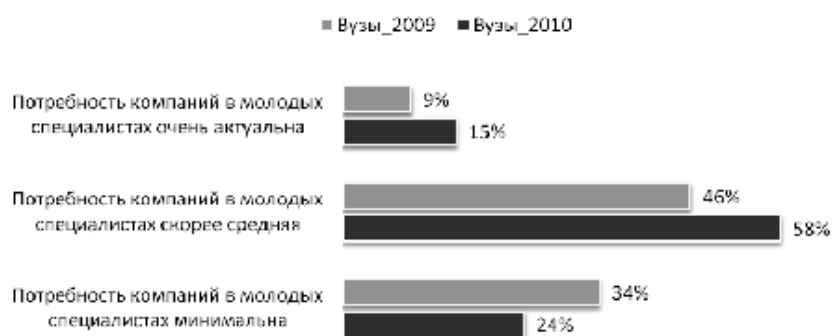
Трудоустройство выпускников



Как мы можем увидеть на этом графике, сама потребность в выпускниках у компаний-работодателей, по мнению вузов, существенно не изменилась в сравнении с прошлым годом. Безусловно, некоторые положительные изменения наблюдаются, но их нельзя назвать значительными, в особенности с некризисными годами (хотя здесь эти данные не представлены, они отчетливо видно по опросу работодателей, который также проводится в нашем Центре).

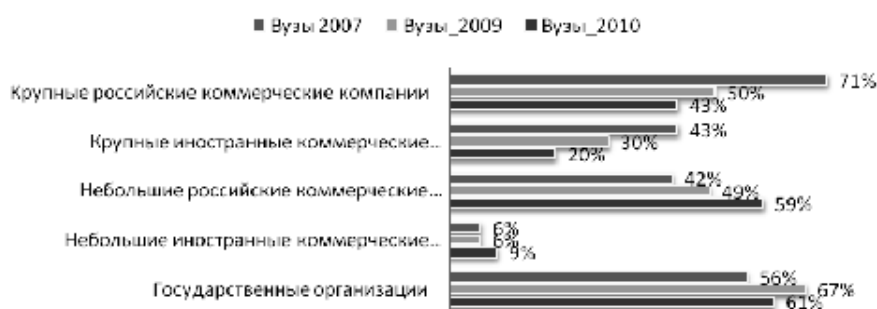
2. ДИНАМИКА ПОТРЕБНОСТИ В ВЫПУСКНИКАХ.

Потребность в выпускниках



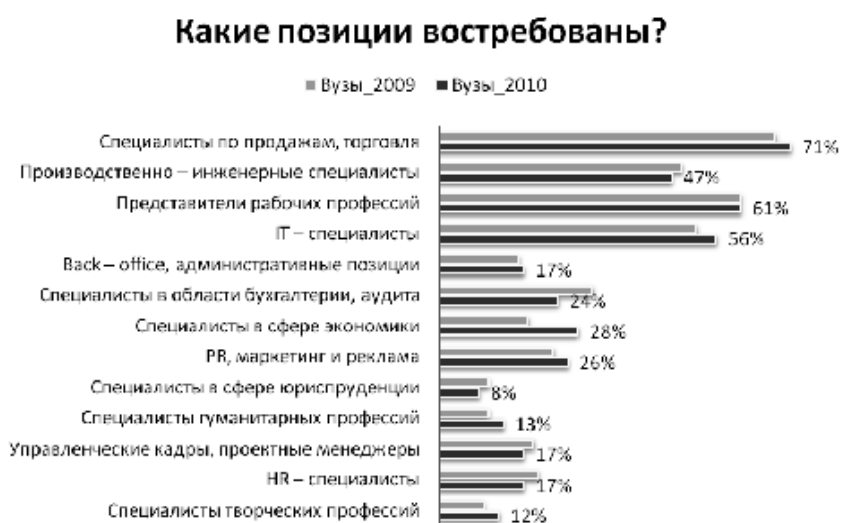
Очень любопытная картина складывается при анализе структуры спроса на выпускников и молодых специалистов среди различных по типу компаний на российском рынке труда. На графике наглядно видно, что кризис на рынке труда существенно поменял и структуру востребованности выпускников среди различных работодателей. Если в 2007 году большую долю объема рынка по «потреблению» выпускников занимали крупные организации (как российские, так и иностранные), то после 2009 года многие из них свернули программы по взаимодействию с молодыми специалистами. Зато «на встречу» выпускникам вышли компании, представляющие малый бизнес и государственную сферу. Именно они стали и являются по сегодняшнее время основными «потребителями» данной категории специалистов. В целом можно говорить о том, что в ближайший год данная ситуация вряд ли претерпит значительные изменения, и ставку на трудоустройство как вузам, так и молодым специалистам стоит делать именно на небольшие компании, а также компании из гос. сектора.

Кому нужны выпускники. Динамика Вузов.



Как видно из результатов опроса, за последнее время структура востребованности в специалистах поменялась незначительно. Первые места по-прежнему занимают представители из области коммуникации и продаж, а также технические специалисты (как инженерного, так и IT-профиля), а также рабочие профессии. Экономические, юридические специализации занимают средние места рейтинга, внизу по востребованности находятся представители гуманитарных и творческих профессий. Можно отметить, что видно небольшое повышение востребованности у представителей экономических профессий, которые во времена кризиса пострадали больше всего. Конечно, повышение не очень большое, но дает основание предположить, что в будущем году ситуация со специалистами экономического профиля продолжит налаживаться.

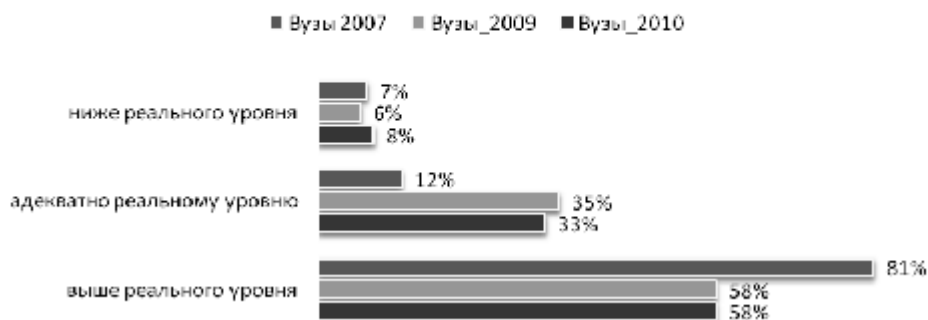
3. ДИНАМИКА ВОСТРЕБОВАННОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ НА РЫНКЕ ТРУДА.



Как некоторую тенденцию нескольких лет можно выделить снижение зарплатных ожиданий со стороны выпускников, которую отмечают представители вузов. Молодые специалисты явно «поумерили» уровень своих зарплатных ожиданий за последнее время, хотя завышенных остается все же больше, чем реальных. Тем не менее, проблема завышенных ожиданий, которую часто указывали как кадровые агентства, так и работодатели, работающие с молодыми специалистами, становится менее заметна.

4. ДИНАМИКА УРОВНЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ВЫПУСКНИКОВ.

Адекватно ли выпускники оценивают уровень з/п?



Что касается ситуации с конкретными цифрами по зарплате, то ситуация за последние годы почти не поменялась. Большая часть заработных плат расположена в диапазоне от 10 до 20 т.р., на втором месте – 20-30 т.р. Поэтому можно предположить, что в ближайшее время данные суммы также вряд ли сильно изменятся.

5. ДИНАМИКА ЖЕЛАЕМЫХ КАЧЕСТВ ВЫПУСКНИКОВ.

Требования к выпускникам



Каждый вуз в работе с работодателями сталкивается со списком приоритетных качеств, которыми должен обладать выпускник для успешного трудоустройства. Традиционно мнение работодателей сводилось к тому, что хороший молодой специалист должен быть, в первую очередь, потенциален по своим личностным качествам и компетенциям, во вторую – иметь хорошую профессиональную подготовку. Прочие качества для работодателей имели меньшие значения и, как видно из динамики результа-

тов, вузы постепенно приближаются к этому мнению. Конечно, в приоритете остается качество профессиональной подготовки (хорошие знания), снижается приоритет престижности образования (которое не всегда обещает качество) и повышается приоритет личностного потенциала (компетенций). Таким образом, учебные заведения приходят к тому же взгляду, что и работодатели – востребованный выпускник это тот, кто хочет, может и знает как работать по своей специальности, и во многом качество компетенции и знаний зависит от вуза.

6. ВАЖНЫЕ ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА и КОМПЕТЕНЦИИ ВЫПУСКНИКОВ.

Если профессиональная квалификация выпускника в каждом конкретном случае оценивается по-разному, исходя из направленности образования, то личностные качества, востребованные работодателями, остаются примерно одинаковыми.

ЖЕЛАТЕЛЬНЫЕ КАЧЕСТВА:

Вузы 2007-2010: *Активность, готовность к обучению, инициативность, коммуникабельность, мобильность, ответственность, работоспособность, трудолюбие, профессионализм, целеустремленность и т.п.*

Компетенции выпускников связаны с их желанием развиваться, хорошо работать и вкладываться в трудовую деятельность. Исходя из чего, можно предположить наличие сложившейся согласованной базы личностных качеств, важных в профессиональной деятельности выпускника.

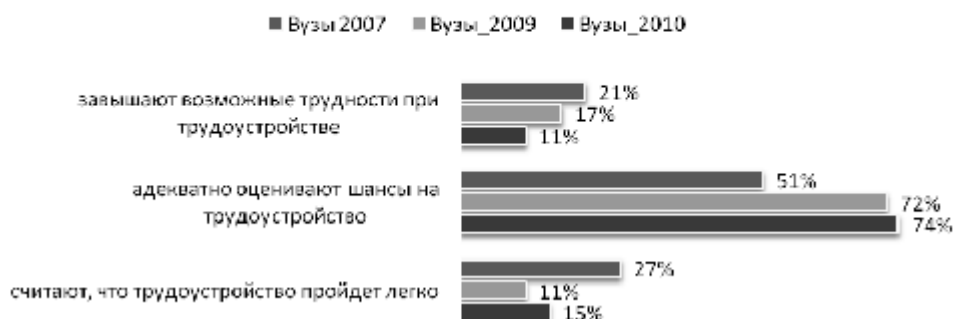
НЕЖЕЛАТЕЛЬНЫЕ КАЧЕСТВА:

Вузы 2007-2010: *Лень, безответственность, пассивность, отсутствие лояльности, завышенная самооценка, амбициозность, низкий уровень культуры и т.п.*

И среди нежелательных качеств выпускников мы можем увидеть высокую степень согласованности взглядов вузов по времени. В основном нежелательные стороны затрагивают трудовые и моральные качества, некоторые из которых также можно отнести к компетенциям, по которым также вполне можно проводить оценку и развивающие мероприятия, тем самым подготавливая выпускников к трудоустройству не только со стороны квалификационных требований, но и со стороны личностно – компетентностных запросов работодателей.

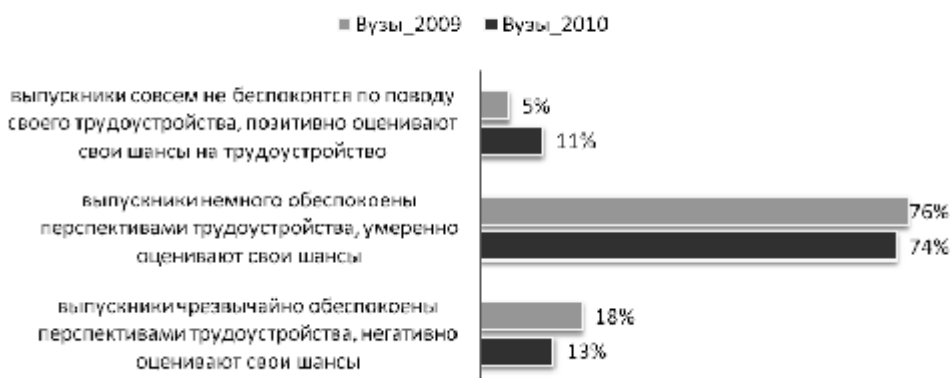
7. ДИНАМИКА МЕТОДОВ РАБОТЫ С ВЫПУСКНИКАМИ И СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

Адекватно ли выпускники оценивают сложности трудоустройства?



Если изучать состояние самих выпускников, то можно увидеть, что за последнее время молодые специалисты стали более адекватно оценивать свои шансы на трудоустройство, одновременно все меньше боятся трудностей или считают, что трудоустройство пройдет легко и беззаботно.

Состояние выпускников



Одновременно с этим большинство вузов не отмечают особого волнения в студенческой среде по поводу возможных сложностей при трудоустройстве. Видимо, это связано с тем, что студенты, прежде всего, думают о текущей учебе, а не о перспективах. Тем не менее, не может не смущать тот факт, что уже 2 года подряд более 75% выпускников все же переживают по поводу выхода на рынок труда и не имеют достаточно четких перспектив. Вследствие чего можно предположить, что работа с молодыми специалистами со стороны вузов по подготовке к трудоустройству остается весьма и весьма актуальной. Тем более инте-

ресно посмотреть, а каким образом вузы осуществляют такую работу?

Направления содействия трудоустройству

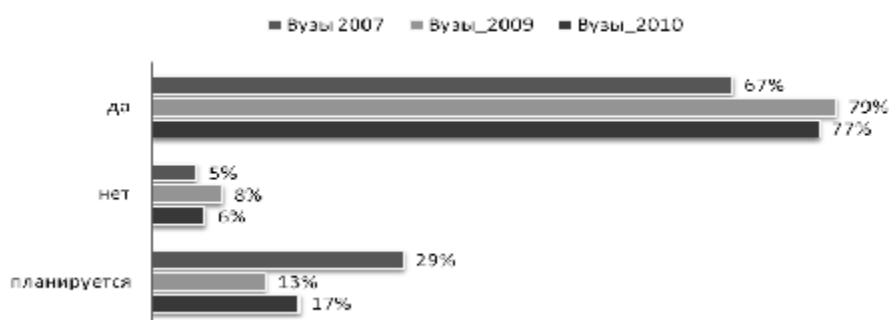


Как можно увидеть из диаграммы, в структуре работы с выпускниками произошли некоторые изменения. Определенные странности наблюдались в 2009 году и были связаны с сокращением некоторых направлений по содействию в трудоустройстве молодым специалистам (хотя это и был самый разгар кризиса). Возможно, это отчасти связано с сокращением бюджета этой области, хотя, казалось бы, в текущей ситуации было бы необходимо в большей степени укреплять зону по работе с выпускниками. Отрадно видеть, что в 2010 году многие направления снова вышли на уровень 2007 года. В целом, наиболее активно вузы занимаются прямыми административными направлениями сотрудничества – стажировки и практики, а также различные формы взаимодействия с работодателями (выставки, конференции и т.п.). В 2010 году увеличилось количество усилий, направленные на непосредственное трудоустройство выпускников (так как это стало явной проблемой), а также не важную, но более сопровождающую работу – создание баз данных, исследования рынка и т.п.

По-прежнему мало внимания уделяется достаточно востребованной среди работодателей зоне, а именно работе по развитию личностных компетенций среди выпускников. Хотя для вузов она носит вторичный характер (около 30% вузов занимаются подобной работой), следует помнить, что в большинстве своем

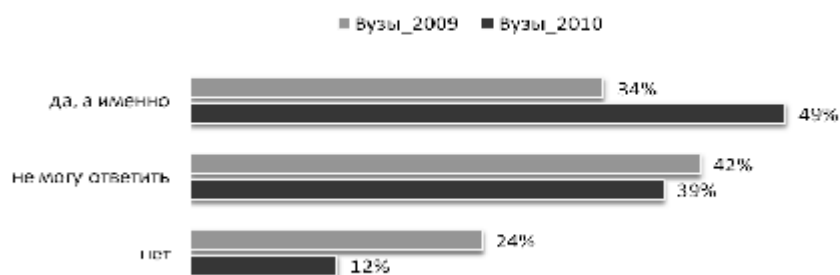
работодатели заинтересованы как в квалифицированных, так и в личностно компетентных молодых специалистах.

Есть ли профориентация в вузе?



Можно отметить общую положительную динамику в области проведения профориентационных мероприятий в вузах. Зачастую многие студенты заинтересованы в профориентации, особенно карьерного типа (куда и кем пойти работать), однако в силу разных причин не проявляют активно эту потребность. Наличие такой возможности в вузе дает им шанс на более грамотное и целенаправленное трудоустройство. Открытым остается вопрос об инструментах и технологиях, которые используют вузы в профориентационной работе, и мы поднимем его в следующих исследованиях.

Помогает ли государство и местные власти в трудоустройстве выпускников?



В связи с тем, что 2009 год был объявлен годом молодежи, мы решили выяснить, какие реальные шаги были предприняты по содействию трудоустройству выпускников со стороны государства. Около 66% процентов опрошенных вузов не смогли выделить какие-либо реальные действия и решения в этой области. Однако в 2010 году ситуация в чем-то изменилась, и теперь только 51% не могут так или иначе обозначить направления помощи со стороны государства. Однако отрадно, что 49% опрошенных

респондентов в 2010 стали замечать определенную помощь со стороны государства. Среди них можно выделить несколько категорий мнений:

- *Реальная помощь: программы стажировок, трудовых отрядов, занятости в государственных организациях, повышение стипендии, поддержка предпринимательства, создание бюджетных мест и т.п.*

- *«Будущая помощь»: создание различных программ по содействию выпускникам, которые пока не запущены,*

- *«Фиктивная помощь»: декларации о намерениях, отчетность и т.п.*

Таким образом, можно увидеть, что существуют реальные программы по содействию трудоустройству студентам и выпускникам, хотя процент их не так велик. В реальности становится понятно, что в кризисное время государство является значимым фактором поддержки молодых специалистов, и без содействия со стороны государственной власти некоторые насущные проблемы в области трудоустройства выпускников вряд ли могут быть решены. Важно только, чтобы реальные дела и помощь от государства значительно превышали текущий уровень.

Арсламурзаева З.М.

*ФГБОУ ВПО «Дагестанский государственный университет»
филиал г. Хасавюрт*

ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

Исследовательская компания MAR Consult изучила, работают ли люди по профессии, полученной в ходе обучения в вузе. Согласно результатам исследования, мнения жителей крупных городов относительно влияния образования на выбор профессии разделились примерно поровну. При этом по специальности не работают около половины (52%) участников исследования.

Среди наиболее распространенных причин работы не по специальности: низкий уровень заработной платы (29%), низкий

спрос на полученную специальность (15%), низкая привлекательность полученной специальности для самого специалиста (9%).

Основные причины работы выпускников вузов не по специальности, выделенные в приведенном выше исследовании, действительно являются одними из наиболее значимых. На мой взгляд, возможно, наиболее важным является фактор оплаты труда. Многие молодые люди по окончании вуза идут работать не по своей специальности, поскольку их не удовлетворяет размер оплаты труда, предлагаемый работодателями, не обеспечивающий некоторого жизненного минимума, соответствующего приобретенным знаниям и квалификации. Также одним из наиболее значимых факторов является слабая работа центров трудоустройства в вузах, которые зачастую не оказывают какой-либо реальной поддержки в поиске работы по специальности. Еще один фактор, который нельзя сбрасывать со счетов, - последствия мирового финансового кризиса, существенно сократившие число предложений на рынке труда.

Большинство студентов старших курсов начинает работать, пусть не всегда по прямой своей специальности, но все же близко к ней направлению. К примеру, некоторые выпускники нашего факультета идут работать в отдел налогообложения компании KPMG - хотя сама профессиональная деятельность в данном случае только частично связана с приобретенной специальностью, активное использование иностранного языка во многом повышает актуальность знаний, полученных во время обучения в университете.

Одна из основных причин того, что сегодняшние выпускники вузов часто работают не по специальности, состоит в недостаточном осознанном и точном выборе профессионального направления при поступлении. В ряде случаев, когда абитуриент выбирает специальность, он еще четко не понимает, чего же он действительно хочет, что ему нравится. В процессе обучения происходит осознание, и часто выбор студента уже осуществляется не в пользу профессии. Также многие уходят просто в более «денежные сферы», поняв, что по профессии доход может быть гораздо меньше. К тому же нужно принять во внимание, что иногда по окончании вуза молодой человек работает как бы не по про-

фессии, но все равно использует те знания, которые он получил в вузе.

Вуз обязательно должен помогать своим выпускникам в поиске работы по специальности, но только в том случае, если выпускнику действительно требуется такая помощь. И, конечно, обязательно надо проводить встречи работодателей со студентами и выпускниками - это могут быть и просто презентации компаний, и ярмарки вакансий.

Аджиева С.А.

*ФГБОУ ВПО «Дагестанский государственный университет»
филиал г. Хасавюрт*

ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ РАБОТОДАТЕЛЯМИ

В условиях социально-экономических трансформаций современного российского общества выпускники высших учебных заведений зачастую оказываются невостребованными на рынке труда. Либерализация систем профессионального образования и занятости, кризис промышленного производства и рост сервисного сектора привели к ситуации, когда на рынке труда появляется большое количество молодых специалистов, имеющих профессиональное образование, но не адаптированных к нуждам рынка труда. Выпускники вузов представляют собой социально уязвимую группу в силу особенностей их профессионального и социально-демографического статуса. Поэтому государство призвано, действуя в рамках рыночной экономики и опираясь на приоритет ценностей прав человека, норм Конституции РФ и принципов социального государства, выработать адекватные управленческие механизмы и сформировать необходимые социальные институты как на федеральном, так и на региональном уровнях.

В условиях трансформации административно-командной системы, в рамках которой ранее формировались показатели набора в вузы и техникумы, предприятия планировали свой кадровый состав с учетом обновления корпуса специалистов, а мо-

лодые специалисты, хотя и получали гарантии трудоустройства, были ограничены в выборе места работы. В наши дни выбор места учебы уже не определяет жестко и однозначно дальнейшую перспективу профессиональной карьеры. В результате многократно увеличилось число лиц, которые, отучившись за счет бюджетного финансирования, после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования работают не по специальности. Другие выпускники не могут себе найти работу вообще. Не менее тревожной тенденцией является повышение доли таких выпускников, которые после получения профессионального образования поступают на учет в службу занятости. Таким образом, встает вопрос об эффективности расходования бюджетных средств, направленных на регулирование рынка, подготовку и переподготовку специалистов.

Представляется актуальным поиск способов координации различных агентов, вовлеченных в подготовку и трудоустройство молодых специалистов. Сделать это можно только при помощи демократических институтов, руководствующихся логикой экономического развития и социальной справедливостью, учитывающих интересы ключевых субъектов этого процесса - учебных заведений, работодателей и самих работников. В условиях, когда изменяются схемы привычного вхождения молодых людей в фазу трудовой деятельности, качественным образом трансформируется мотивация, связанная с выбором профессии и профессионального образования, идет перестройка всей системы ценностных предпочтений и жизненных ориентаций личности. Привычные, устоявшиеся взгляды, стереотипы не способны ни объяснить, ни адекватное поведение. Возникающие новые структуры, нешаблонные идеи и действия захватывают молодое поколение. В связи с этим изменяются цели и установки молодежи, ориентиры в устремлениях, корректируются социальные идеалы и ожидания. В силу этого актуализируется роль социологических исследований, которые дают объективную информацию о состоянии проблем трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования в условиях современного российского рынка труда в целом и в условиях конкретного региона и способствуют выявлению приоритетов социальной политики и управления профессиональным образованием.

РЫНОК ТРУДА И ТРУДОВАЯ СОЦИАЛИЗАЦИЯ СОВРЕМЕННОЙ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ

Происходящие в нашей стране радикальные социально-экономические и общественно-политические преобразования коренным образом изменили характер и формы развития различных сторон общественного развития. Переход к рыночной экономике, значительные изменения в структуре занятости, возникновение безработицы и многие другие трансформационные факторы оказали значительное влияние на сущность и основные направления трудовой социализации современной молодежи. Изменения господствующих в этой области теорий (отношение к труду, с одной стороны, с другой – многократное увеличение прагматических ориентаций в трудовой мотивации) привели как к изменению самого характера этого важнейшего социального процесса, так и во многом способствовали разрушению прежней системы оптимизации процесса трудовой социализации.

Одновременно, в силу многократного падения уровня жизни социально-незащищенных групп населения, невозможности жизнеобеспечения на основе социальных выплат (стипендии, пенсии, льготы и т.д.), трудовая деятельность студентов, не связанная с приобретением специальности, приобрела массовый характер. При этом значительные группы современных студентов порой небезуспешно пытаются совместить процесс своей трудовой социализации с получением основной профессии в вузе. Но и в этом случае управление трудовой социализацией студенчества имеет, к сожалению, бессистемный, неорганизованный характер.

Стратегия профессиональной адаптации выступает важнейшим направлением государственной политики занятости, способствует осуществлению конституционного права гражданина на свободный выбор трудовой деятельности.

Согласно сложившимся стереотипам профессиональная адаптация рассматривается применительно к людям, имеющим работу, как система мер, способствующих профессиональному

становлению работника, формированию у него соответствующих социальных и профессиональных качеств и установок. Представляется, что понятие профессиональной адаптации необходимо расширить и относить его не только к занятым, но и к выпускникам профессиональных учебных заведений, к безработным гражданам, находящимся под угрозой профессиональной дезадаптации. В целом профессиональную адаптацию граждан можно рассматривать как систему мер, направленную на формирование самостоятельного конструктивного поведения и повышение конкурентоспособности на рынке труда.

Действенная государственная политика использования и развития трудовых ресурсов включает рационально сформированное законодательство в сфере профессиональной адаптации населения к рынку труда в сочетании с эффективными механизмами взаимодействия региональных органов ГСЗН, работодателей, учебных центров службы занятости, учреждений профессионального образования и некоммерческих общественных организаций.

Воздействие территориальных органов службы занятости на социальных партнеров в процессах регулирования социально-трудовых отношений носит двоякий характер. К первому типу относится оказание гражданам социальных услуг по профессиональной адаптации, которые не предоставляются коммерческими организациями (например, специфических профориентационных услуг социально незащищенным гражданам: инвалидам, одиноким матерям и др.). Государственные заказы организациям и учреждениям разных форм собственности на оказание гражданам услуг предоставляют на конкурсной основе. Второй - осуществляется на договорной основе с позиции равноправных партнеров. Его формами являются разработка и реализация стратегических программ развития трудовых ресурсов и всесторонняя поддержка государственными органами заявленных приоритетов государственной политики на рынке труда.

Формирование социально ориентированного рынка труда требует более тесного взаимодействия районных и городских центров занятости населения, местных администраций и органов профессионального образования, учебных заведений, работодателей и их объединений, других заинтересованных партнеров на

рынке труда по реализации единой государственной политики в области профессионального обучения и профессиональной ориентации. Это равноправное и взаимовыгодное сотрудничество, в котором должны максимально согласовываться и реализовываться интересы договаривающихся сторон. Учреждения профессионального образования должны оптимально ориентироваться на требования работодателей к качеству трудовых ресурсов.

Необходимо признать, что в стране практически отсутствует единая система управления трудовой социализацией студенческой молодежи, а сам этот процесс протекает стихийно, приводя в социальном смысле к различным коллизиям и издержкам, наносящим огромный вред и отдельной личности, и обществу в целом.

Таким образом, основными факторами, препятствующими трудоустройству молодых специалистов и рабочих кадров, выходящих на рынок труда, являются:

- несоответствие спроса и предложения рабочей силы на рынке труда, структуры потребностей и выпуска специалистов;
- недостаточная обоснованность среднесрочных и долгосрочных прогнозов специалистов;
- отсутствие необходимого опыта и навыков работы, низкая квалификация выпускников, недостаточные знания и отсутствие опыта работы на компьютере;
- превалирующая ориентация выпускников на занятость в непроизводственной сфере с установкой на высокую заработную плату;
- низкий уровень оплаты труда и отсутствие в большинстве организаций социальных гарантий (прежде всего перспектив обеспечения жильем);
- недостаточная информированность безработных граждан и выпускников учебных заведений о тенденциях и навыках поведения на рынке труда.

Таким образом, условия рыночной экономики диктуют необходимость введения новых требований к процессу обучения и формированию эффективного работника, его ресурсных качеств в рамках всех ступеней образования. Основная цель профессионального образования - подготовка квалифицированного специалиста, конкурентоспособного на рынке труда, готового к

постоянному профессиональному росту, социально и профессионально мобильного.

Алексеев А.А.

ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный университет»

ПЕРСПЕКТИВЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ФАКУЛЬТЕТОВ

Социология как наука относительно молода, а в России её возраст исчисляется несколькими десятилетиями. С одной стороны, у науки есть масса возможностей для развития, но с другой, социологи и в научном мире зачастую вынуждены доказывать своё право на жизнь. Для людей, заканчивающих образование и заинтересованных в научной деятельности, это оборачивается непониманием своей функции в этом процессе, выводами об отсутствии перспектив и на ниве науки. В итоге новые специалисты-социологи покидают социологию, так и не отыскав себе в ней места.

На ситуацию существенно влияет неразвитость инфраструктуры, прежде всего, информационной на российском рынке труда. Спрос на социологов существует и даже медленно растет в последние годы, как в научной, так и в прикладной области. Фирмы набирают маркетинговые отделы, растущий постепенный спрос формирует предложение в виде исследовательских центров, растущий успех науки привлекает к ней все большее внимание, возрастает потребность в научных работах.

Отмечается увеличение спроса на квалифицированный персонал в среднем 25-40 %. Проблема лишь в том, что высшая школа не в состоянии обеспечить квалифицированными по этим направлениям кадрами рынок труда. Образовательные учреждения не ориентируются на рынок, а работодатели не вкладывают в человеческий капитал.

В итоге экономика одновременно страдает от двух несовместимых, казалось бы, болезней - нехватки работников, обладающих необходимыми производству профессиями и квалификаци-

ей, и безработицы. Но недостаточная осведомленность о существующем положении, неготовность к полноценному участию в происходящих на рынке труда процессах – все это не дает старшекурсникам и выпускникам социологических отделений вузов возможности быть полноценными участниками рынка, вузам – обеспечивать перспективы своим выпускникам, работодателям – получать кадры нужной специальности и квалификации.

Для исправления этой ситуации, однако, нужны не общие ее оценки, а конкретная информация о состоянии рынка труда в различных его сегментах и различных регионах страны.

Основной целью являлся анализ перспектив трудоустройства старшекурсников и выпускников социологических факультетов столичных вузов в московских организациях.

На вопрос о том, в чем причина проблем с трудоустройством на работу по специальности, многие респонденты отмечали отсутствие энтузиазма у самого соискателя, безынициативность, неумение преподать себя, неуверенность в себе, а также завышенные требования к работодателям, особенно по зарплате. Личностные качества и глубокая заинтересованность в постоянном месте работы являются основными латентными факторами трудоустройства, определяющими в ходе дальнейшей карьеры и стратегию накопления человеческого капитала, и пути поиска работы.

Респондентами отмечается низкий уровень информированности работодателей относительно возможностей социологии. На этом фоне умение подать себя, продемонстрировать очевидные преимущества своих знаний и навыков, накопленных за долгие студенческие годы, является важнейшим умением для трудоустройства по специальности.

Наблюдается определенная сегментация рынка: академически-ориентированное меньшинство идет в науку, чуть большее количество студентов – в маркетинг, а остальные – куда придется.

Отмечена дифференциация и в установках студентов. Часть студентов считает, что ценность любого образования заключена в способности дать универсальные знания; другая попросту не умеет находить работу, а значит, не уделяет этой теме достаточного внимания. В институтах основам трудоустройства не учат, и

студенты воспринимают получаемые знания как нечто избыточное, бесперспективное: все равно приходится учиться уже по ходу дела.

Чаще всего социологи идут работать в организации, чьими направлениями деятельности являются маркетинг и реклама.

Результаты исследования показали, что около трети ответивших идут в маркетинг и рекламу; незначительное меньшинство занято в организациях, специализирующихся на проведении социологических исследований; многие пошли в науку и образование; политическая и государственная деятельность привлекает всего 3% респондентов; каждый седьмой социолог имеет опыт работы в компаниях, связанных с торговлей, производством и т.д.

Однако позже карьерный рост первых приостанавливается, а вторых ускоряется. Выяснилось, что работодатели не склонны принимать на работу молодых специалистов без опыта работы. Лучшие шансы трудоустроиться имеют те, кто начал подрабатывать еще в студенческие годы. Эмпирические данные свидетельствуют, что 45% респондентов трудоустроенных попали на работу потому, что «работодатели вышли на них сами», а 55% трудоустраивались самостоятельно. Для них наиболее эффективными способами являются поиск рабочего места через коллег, однокурсников и через друзей.

Большая часть представлений молодых социологов о рынке труда расходится с реальным положением на рынке. Основной пункт рассогласования ожиданий с реальностью связан с недооценкой социологами важности неформальных связей, и особенно профессиональных контактов, для устройства на работу и карьерного роста. Ожидания молодых социологов соответствуют реальности в том, что касается приоритетности для работодателя практических навыков перед социологической квалификацией.

Достаточных знаний о рынке труда и возможностях будущего трудоустройства студенты не получают ни в вузе (хотя опрос проводился среди студентов самых престижных вузов России), ни из специализированных информационных источников.

Вероятно, одну из проблем могла бы решить деятельность по профориентации среди молодёжи: предоставляя знания о том, куда, кем, как и на каких условиях можно устроиться, она помогла бы выбирать эффективную стратегию. Ясно, что такая дея-

тельность должна принимать современные формы и не сводиться к организации встреч между социологами и работодателями.

Надо помнить, что главное сегодня – информация. Тем не менее, все те, кто заинтересован в том, чтобы получившие образование по социологии находили работу, а их работодатели получали качественных специалистов, могут озадачить себя тем, как расширить сектор формального конкурентного взаимодействия между соискателями и работодателями. Представляется, что на сегодняшний день чрезмерно большая часть рынка (по объективным причинам) ушла в сферу конкуренции связей, а не конкуренции специалистов. И хотя в основном проблемы с трудоустройством всё же решаются, это может привести к возникновению препятствий в развитии специалистов-социологов.

Между тем государственные посредники должны заботиться о равных возможностях для всех категорий, а частные агентства вполне могут найти свой денежный интерес в деятельности в этом секторе. По всей видимости, их отворачивает низкая стоимость молодых социологов на рынке – а соответственно, и низкая доходность от таких сделок. Однако, как показывает данное исследование, вполне возможно, что на обочине остаются квалифицированные молодые специалисты, которые могли бы принести пользу работодателям (а соответственно, и агентствам, их устраивающим) и способны на быстрый профессиональный рост. В то же время они легко доступны для рекрутинга, в отличие от уже работающих менеджеров с именем, привлечение которых всегда стоит агентству больших усилий и не всегда оправданно. Институциональным посредникам стоит попытаться реорганизовать, реформировать эту сферу услуг так, чтобы и молодые кадры не гнушались своими правами обращения к данным институционализированным формальным практикам.

Таким образом, в результате анализа теоретической литературы по теме исследования, мы можем сделать следующие выводы:

В современных условиях рыночной экономики возрастает необходимость введения новых требований к процессу обучения и формированию эффективного работника, его ресурсных качеств в рамках всех ступеней образования.

Вследствие увеличения запроса на социологов в научной и в прикладной области, возрастает спрос на квалифицированный персонал. Несмотря на тот факт, что основной целью профессионального образования является подготовка квалифицированного специалиста, конкурентоспособного на рынке труда, готового к постоянному профессиональному росту, социально и профессионально мобильного, работодатели не склонны принимать на работу молодых специалистов без опыта и трудового стажа.

Артюхов С.С.

ФГБОУ ВПО «Кабардино-балкарский государственный университет»

ИЗУЧЕНИЕ ПЕРСПЕКТИВЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА СТУДЕНТОВ С УЧЕТОМ ИХ БУДУЩЕЙ СПЕЦИАЛЬНОСТИ

Различные регионы России имеют свою специфику задействия социологического труда и, соответственно, свою специфику взаимоотношений на рынке труда. Данное исследование ограничилось изучением ситуации, сложившейся на рынке труда социологов республики Дагестан, где существует нехватка рабочих мест, и уровень заработной платы является более низким, по сравнению с соседними регионами.

Поскольку хорошо известно, что сегодня значительная часть старшекурсников имеет опыт трудоустройства, и многие пытаются устроиться по получаемой специальности, в поле изучения попали выпускники социального факультета Дагестанского государственного университета, имеющие первоначальный человеческий капитал, который им обеспечило социальное образование.

Мы предположили, что большая часть выпускников факультета не имеет реальной трудовой перспективы по месту жительства. Лучшие шансы трудоустроиться имеют те, кто начал подрабатывать еще в студенческие годы и имеет опыт работы.

Для проверки гипотезы мы провели анкетный опрос среди 25 пятикурсников (18 женщин и 7 мужчин). Возраст наших респондентов от 22 до 26 лет, вследствие того, что не все студенты

поступили в вуз сразу после окончания школы. Составленная нами анкета включает 20 вопросов. Анкетирование проводилось в марте 2012 года, было анонимным и носило добровольный характер.

Более половины студентов, принявших участие в анкетировании, являются жителями республики. Остальные проживают в районах республики (см. рис 1).



Рис.1. Место жительства студентов

Большинство студентов ответили, что считают работу социолога своим призванием (44%). Остальные выбрали факультет руководствуясь практическими соображениями: доступность оплаты обучения (32%) и уровня сложности вступительных экзаменов (24%).



Рис.2. Причины выбора специальности

На выбор будущей профессии в большинстве случаев оказали влияние родители и друзья (60%). Для многих решающую роль сыграла доступность образования (32%).



Рис.3. Фактор, повлиявший на выбор профессии

64% респондентов считают, что ценность получаемого образования заключается в том, что полученные в вузе знания помогут в будущей профессии. 44% надеются устроиться по специальности. 24% сожалеют, что не поступили на более престижный факультет.

Только 56% выпускников в настоящее время заинтересованы в поиске работы, 32% из них хотели бы найти работу с частичной занятостью, чтобы она не мешала учебе (рис.4).



Рис.4. Заинтересованность студентов в работе

Из 20% уже работающих студентов, только 12% работают по специальности. Остальные нашли применение своим способностям в сфере образования (4%) и торговли (4%).

Найти работу большинству студентов помогли личные знакомства (родственники и друзья), и только один человек устроился на работу по объявлению.

Большинство студентов, которые в данный момент не работают, не могут найти такую работу, которая их полностью будет устраивать (60%). Только 24% имеют опыт работы по специальности «социология». И лишь 28% уверенно владеют несколькими компьютерными программами.

На вопрос «Как Вы думаете, насколько сложно таким людям, как Вы, устроиться на работу с перспективой карьерного роста?» большинство студентов дают отрицательные ответы (рис. 5).

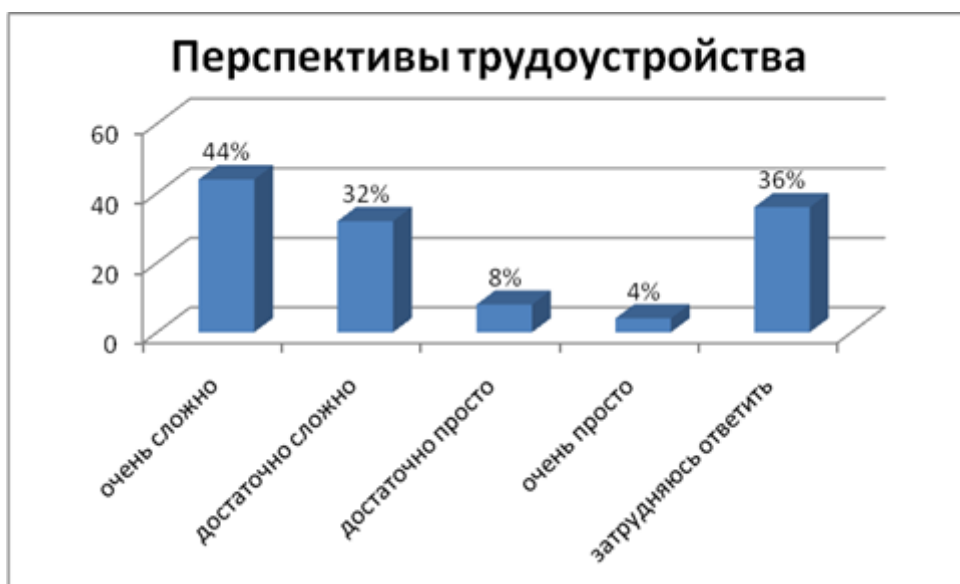


Рис.5. Оценка перспективы трудоустройства студентами

36% студентов собираются искать работу, используя личные связи – знакомых и родственников.

35% студентов полагают, что потратят времени на поиски работы чуть менее месяца. 20% считают, что времени на поиски работы может уйти до года. 32% затрудняются ответить на этот вопрос.

44% считают, что работодатель при приеме на работу в первую очередь обращает внимание на наличие опыта работы в данной области.

36% респондентов уверены, что проблемы трудоустройства молодых специалистов должен решать вуз, или государство (24%).

52% основными направлениями оптимизации трудовой социализации называют условия, при которых возможно будет шире развивать практику, когда студента не принимают на постоянную работу в организацию, а дают ему определенный самостоятельный участок деятельности и право работать по гибкому графику на правах совместительства, временной работы или с оплатой по результатам.

Таким образом, подводя итог проведенного исследования, мы можем сделать вывод о том, что большинство студентов-социологов:

- считают работу социолога своим призванием;
- считают, что полученные в вузе знания помогут в будущей профессии;

·—не могут найти такую работу, которая их полностью будет устраивать;

— считают, что им будет сложно найти работу с перспективой карьерного роста;

— считают, что работодатель при приеме на работу в первую очередь обращает внимание на наличие опыта работы в данной области;

— уверены, что проблемы трудоустройства молодых специалистов должен решать вуз, или государство;

— основными направлениями оптимизации трудовой социализации называют условия, когда студент может работать на правах совместительства, временной работы или с оплатой по результатам.

Алимов А.С.

ФГБОУ ВПО «Дагестанский государственный педагогический университет»

ТРУДОУСТРОЙСТВО СТУДЕНТОВ, УЧИТЫВАЯ ИХ ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

В настоящее время становится очевидным, что с возникновением рыночного механизма спроса и предложения рабочей силы необходим новый механизм взаимодействия института образования и формирующегося рынка труда. Современные условия рыночной экономики диктуют необходимость введения новых требований к процессу обучения и формированию эффективного работника, его ресурсных качеств в рамках всех ступеней образования.

Несмотря на тот факт, что основной целью профессионального образования является подготовка квалифицированного специалиста, конкурентоспособного на рынке труда, готового к постоянному профессиональному росту, социально и профессионально мобильного, работодатели не склонны принимать на работу молодых специалистов без опыта и трудового стажа.

Вместе с тем большинство пятикурсников не могут найти такую работу, которая их полностью будет устраивать и считают,

что им будет сложно найти работу с перспективой карьерного роста, в следствие того, что работодатель при приеме на работу в первую очередь обращает внимание на наличие опыта работы в данной области.

Студенты считают, что проблемы трудоустройства молодых специалистов должен решать вуз, или государство, и основными направлениями оптимизации трудовой социализации называют условия, когда студент может работать на правах совместительства, временной работы или с оплатой по результатам.

Таким образом, проблемы трудовой социализации студенческой молодежи на современном этапе непосредственно связаны с процессами, происходящими в современном Российском обществе. Духовно-нравственные устои и образ жизни не просто существенно изменились, но и приобрели новое, качественное содержание. Причем изменения, охватившие общество, в том числе и студенчество, в последние годы имеют системный характер и затрагивают как экономические, так и социально-профессиональные и духовные аспекты.

Следовательно, необходимо научное исследование и понимание данной реальности с учетом сложившейся социальной ситуации, социально-экономических условий жизни и духовно-нравственных потребностей студенчества. В том числе одной из актуальных задач современной науки становится изучение базовых факторов трудовой социализации студенческой молодежи и разработка методики ее оптимизации.

Аджиева А.А.

*ФГБОУ ВПО филиал «Дагестанский государственный университет» студентка 5 курса экономического факультета
филиал г. Хасавюрт*

ПЕРСПЕКТИВЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ РОССИЙСКИХ ВУЗОВ

Является ли Болонский процесс и переход к двухуровневой системе высшего образования благом для современной России – вот вопрос, активно обсуждаемый последние несколько лет. Тем

не менее, данный переход, возможно, в будущем откроет выпускникам российских вузов новые перспективы в образовании и трудоустройстве.

Экономическая и культурная глобализация, свобода передвижения вносят свои коррективы на международные и внутренние рынки труда. И если для работника, ищущего работу на вторичном рынке труда (любого масштаба), не требуется специального образования и даже признанного в данной стране документа об образовании, то для выхода на международные первичные рынки труда нужно иметь диплом бакалавра или магистра. Двухуровневая система высшего образования может помочь выпускникам вузов претендовать на полноценные рабочие места.

Однако выпускники ВУЗов, обучавшиеся по системе «бакалавр-магистр» могут столкнуться и с трудностями.

во-первых, один лишь переход к систем двухуровневого образования недостаточен для признания российских дипломов в мировом сообществе, а следовательно не является гарантом трудоустройства за рубежом (для примера приведем популярный рейтинг высших учебных заведений в мире, ежегодно публикуемый ежедневником Times Higher Education, согласно которому Московский государственный университет имени Ломоносова занимает 155 место) [1];

во-вторых, нельзя игнорировать несоответствие учебных планов и программ, стандартов российских ВУЗов с планами, программами и стандартами иностранных учебных заведений. Студент, получивший образование и диплом бакалавра или магистра в России может не соответствовать требованиям иностранного работодателя;

в-третьих, не следует забывать о господствующей в современном мире тенденции рационального поведения людей. Студенты, являясь потребителями образовательных услуг, выбирают то направление учебы, которое им принесет гарантированный доход в будущем. Таким образом, от спроса на труд специалистов с высшим образованием в конечном счете зависит и спрос на образовательные услуги;

в-четвертых, для государства переход на двухуровневую систему образования (и невозможность предоставить достойное рабочее место, и соответственно, оплату труда), возможно, инициии-

рует новую волну «утечки мозгов», так как у российских студентов появится хоть маленькая, но возможность, работать в иных социо-экономических условиях.

Соответственно, если говорить об особенностях спроса на труд выпускников (в нашем случае магистров или бакалавров), необходимо отметить следующие нюансы: (а) на внутреннем рынке труда в ментальности работодателей еще не установилось понимание разницы между бакалавром-магистром и просто специалистом. Чаще всего под бакалавром в быту понимают недоучившегося студента, а под магистром наоборот, слишком долго учившегося, т.е. потенциально не практика, а теоретика. Также следует отметить, что разница в цене спроса на труд бакалавра, магистра или специалиста на российском рынке труда не установлена, соответственно уровень образования не коррелируется с доходом; (б) бакалавр имеет значительное преимущество по сравнению с магистром, так как может раньше выйти на международный рынок труда специалистов с высшим образованием, а потом при желании «наверстать» упущенное образование в магистратуре зарубежного вуза; (в) в зарубежной практике труд магистра оплачивается значительно выше, по сравнению с бакалавром, что дает шанс достойного заработка для российских выпускников – магистров.

Тем не менее, нельзя забывать о том, что именно российским выпускникам на международных рынках придется трудно (Россия не входит в Европейский союз и поэтому работодателю стран ЕС выгоднее на работу брать выпускников из стран Евросоюза (в т.ч. и бывших стран СССР – Латвии, Эстонии, например). Кроме того, не все дипломы и специальности могут быть востребованы и на международных рынках труда (по данным статистики, востребованными являются специалисты с техническим образованием, реже – с медицинским, а гуманитариям и экономистам и на международных рынках труда придется столкнуться с трудностями при трудоустройстве).

МОДЕЛЬ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

Проблема трудоустройства выпускников, имеющая острый социальный характер, и связанная с ней проблема дефицита отраслей экономики в кадрах квалифицированных специалистов сегодня являются факторами, сдерживающими темпы развития экономики. Острота этих проблем отчётливо понимается руководителями различных уровней управления образованием и реальной экономикой и находит отражение в решениях форумов промышленников и предпринимателей, предъявляющих сегодня повышенные требования к высшей школе.

В современных реалиях система высшего профессионального образования должна обладать способностью не только оперативно удовлетворять изменяющиеся запросы экономики в специалистах нужного профиля, но и предоставлять возможность студентам и специалистам при необходимости пополнять и расширять свои профессиональные знания. Запрос времени состоит также и в том, что от выпускников вузов помимо фундаментальной общенаучной и профессиональной подготовки требуется также умение

- ориентироваться в смежных отраслях знания,
- применять нетрадиционные подходы к решению различных проблем,
- владеть современными средствами коммуникации,
- владеть методами экономического анализа и организации маркетинговой деятельности,
- находить конкурентоспособные решения проблем,
- продвигать результаты своей профессиональной деятельности на соответствующих рынках.

Выпускники должны также знать основы российского законодательства, а часто и международного права. Новые реалии требуют от них и более ярких личностных качеств, для развития

которых требуется формирование в вузе соответствующей социокультурной среды.

Опросы работодателей показывают, что из профессиональных качеств выпускников вузов они ценят, прежде всего

- качество полученного ими образования (фундаментальность образования, уровень профессиональных знаний, умений, навыков),

- наличие опыта практической работы, повышающего уровень их профессиональных знаний, умений и навыков,

- способность к восполнению и применению своих знаний, в том числе в смежных и других областях, что выражается в способности к самообразованию, в общей эрудиции, в разносторонности и широте знаний, в наличии дополнительной профессиональной подготовки,

а из личностных качеств выпускников они выделяют

- адаптивность, умение выстраивать межличностные отношения,

- умение работать в команде,

- коммуникативность, в том числе владение иностранными языками и компьютером,

- лидерские качества,

- целеустремлённость, нацеленность на результат и на успешную карьеру,

- мотивацию действий.

В производственных отраслях экономики, в науке, образовании профессиональные качества выпускников ценятся выше их личностных качеств, а в непроизводственных отраслях экономики приоритет отдаётся личностным качествам выпускников. При этом в последние годы развитию личностных качеств студентов и выпускников придаётся всё большее значение.

Поэтому для того, чтобы обеспечить высокую конкурентоспособность своих выпускников на рынке труда и их успешную профессиональную деятельность, вузам необходимо прививать студентам умения и навыки в решении широкого круга вопросов в сфере своей будущей профессиональной деятельности, а также развивать их личностные качества. В противном случае в условиях современной рыночной экономики при возрастающей конкуренции предприятий на рынках товаров, продуктов интеллекту-

ального труда и услуг выпускники вузов будут испытывать всё возрастающие со временем трудности с трудоустройством, а их успешная профессиональная деятельность на многих предприятиях может стать вообще невозможной.

В современных социально-экономических условиях предприятия вынуждены конкурировать друг с другом не только за рынки сбыта своей продукции, услуг и за источники ресурсов для своего развития, но и всё чаще за наиболее квалифицированные кадры специалистов. И от того, насколько эффективно они решают проблему привлечения квалифицированных специалистов для восполнения кадров и развития своего кадрового потенциала *зависят темпы их экономического развития*, а зачастую и само их выживание в условиях конкурентной борьбы друг с другом (рис.1).



Рис.1. Конкуренция за наиболее квалифицированные кадры специалистов, как фактор, обеспечивающий ускоренное развитие предприятий.

Вузы также конкурируют друг с другом на рынке образовательных программ, и от того, насколько успешно они решают

проблему эффективного* трудоустройства выпускников, зависят их рейтинг у абитуриентов и их родителей, возможность принять на обучение наиболее подготовленных абитуриентов, развитие внебюджетных форм подготовки специалистов и, в конечном счёте, экономическое благополучие вузов.

Эффективное решение проблем трудоустройства выпускников и обеспечения предприятий региона кадрами квалифицированных специалистов зависит от многих факторов, в том числе от

- качества подготовки специалистов в вузах,
- развития программ опережающей подготовки, учитывающих тенденции перспективного развития промышленности и экономики в целом,
- структуры и объёма подготовки специалистов с высшим образованием в регионе, их соответствия текущей и перспективной потребности в них реальной экономики,
- обучения навыкам предпринимательства, развития в вузах малых и средних предприятий,
- развития процессов интеграции деятельности вузов, других учреждений профессионального образования и предприятий в сфере науки, образования и в других сферах взаимных интересов, включая развитие целевых форм подготовки специалистов, программ совместной (предприятий и вузов) послевузовской профессиональной подготовки молодых специалистов, создание региональных и межрегиональных образовательных кластеров, развитие непрерывных форм подготовки специалистов и др.
- профориентации студентов для работы на предприятиях и воспитания у них востребованных рынком труда личностных качеств,
- развития студенческой инициативы в сфере профориентации студентов, трудоустройства выпускников и их адаптации к рынку труда,
- адаптации и закрепления молодых специалистов на предприятиях, развития наставничества, социальных программ поддержки молодых специалистов,

* Эффективным называют трудоустройство выпускников, отвечающее профилю полученной в вузе специальности и их личным запросам.

□ создания условий для самореализации молодёжи, поддержки молодёжных инициатив, успешного творческого, профессионального и служебного роста молодых специалистов и т.д.

Взаимная заинтересованность вузов и предприятий в решении проблем обеспечения региональной экономики и трудоустройства выпускников стимулирует вузы и предприятия к взаимодействию и к развитию интеграционных процессов по всему комплексу вопросов, связанных с формированием у молодых специалистов качеств, востребованных рынком труда, в том числе и по вопросам профориентации студентов и трудоустройства выпускников.

Таким образом, проблемы трудоустройства выпускников и привлечения квалифицированных специалистов для восполнения кадров и развития кадрового потенциала предприятий региона взаимосвязаны и относятся к числу тех проблем, которые в современных условиях непосредственно влияют на конкурентоспособность и экономическое благополучие вузов и предприятий. Эти проблемы приобретают для них не только социально-политический, но и реальный экономический характер, так как от их решения напрямую зависят не только их конкурентоспособность и темпы экономического, технологического, инновационного развития, а зачастую и их жизнеспособность. Не случайно вопросы привлечения квалифицированных специалистов, организации систематической работы с кадрами, повышения их профессионального уровня находятся в центре внимания у руководителей предприятий, а вопросы трудоустройства выпускников – у руководителей вузов и органов управления образованием.

В регионах, где эти проблемы являются наиболее острыми, формируются специальные программы, нацеленные на их преодоление и на построение и устойчивое функционирование региональной системы содействия профессиональному становлению выпускников учреждений профессионального образования. Такая программа с финансированием из средств областного бюджета в объёме 52,585 млн. руб. в течение 5 лет успешно реализуется в Кемеровской области (Закон Кемеровской области от 17 января 2005 г., N1-ОЗ «Об утверждении региональной целевой программы *"Содействие профессиональному становлению выпускников*

учреждений профессионального образования Кемеровской области на 2005-2010 годы"»).

Успешное трудоустройство выпускников – результат, прежде всего,

- сбалансированной (с потребностями региональной экономики и перспектив её развития) государственной политики в сфере образования, предусматривающей создание нормативных и экономических рычагов управления региональной системой высшего профессионального образования (чтобы не допустить «перепроизводство» специалистов того или иного профиля и в то же время обеспечить потребности предприятий в молодых специалистах), создание экономических стимулов для подготовки специалистов по наиболее востребованным специальностям, а также

- скоординированного в рамках региона взаимодействия вузов и предприятий в сфере профориентации студентов и учащихся, подготовки специалистов, формирования их профессиональных и личностных качеств.

▫ предприятий и организаций региона, включая и те из них, которые относятся к негосударственному сектору экономики, региональной ассоциации промышленников и предпринимателей, молодёжного парламента при региональном органе законодательной (представительской) власти, других заинтересованных общественных организаций.

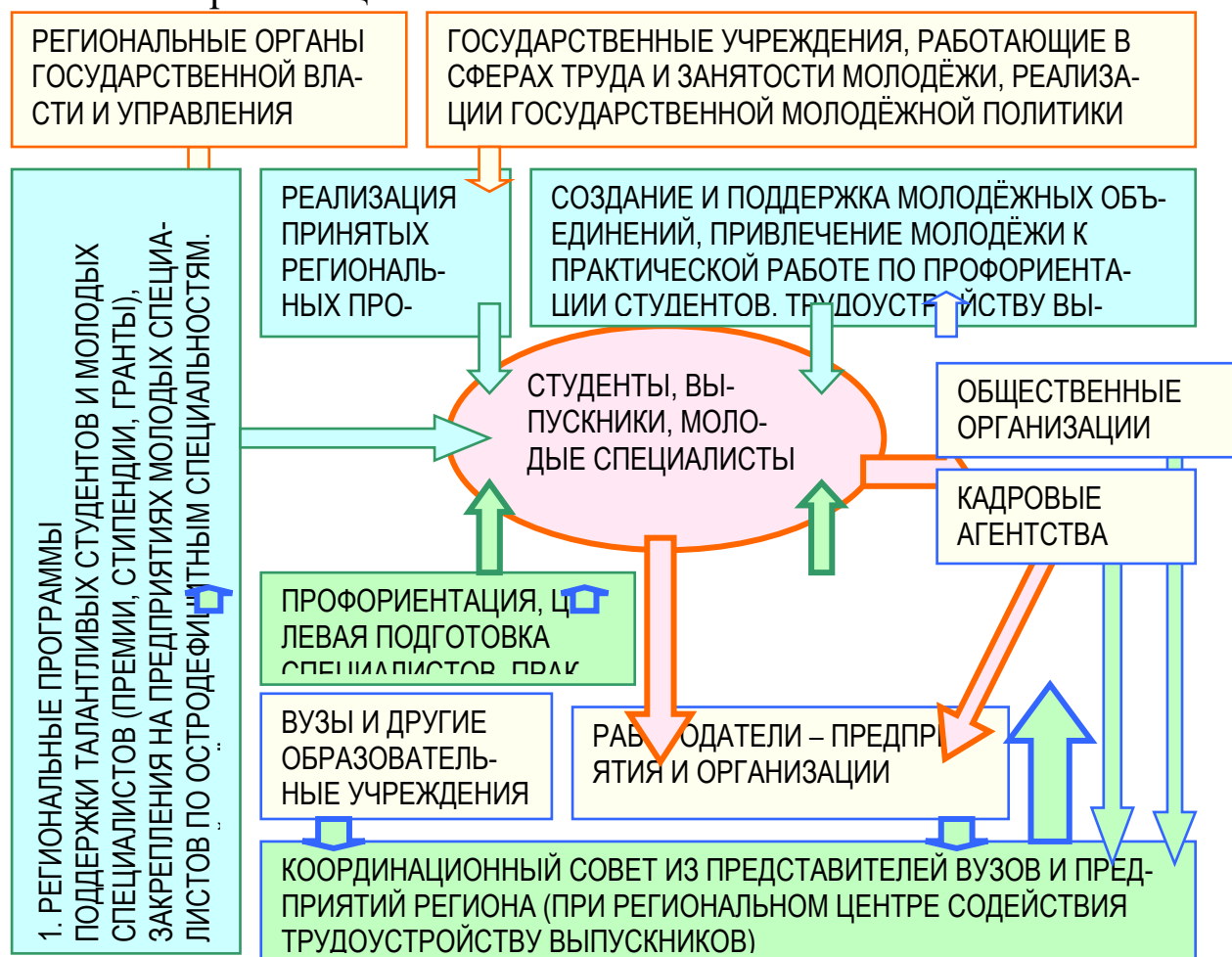


Рис.2. Структура региональной системы трудоустройства выпускников вузов, адаптации и продвижения молодых специалистов на предприятии.

Таким образом, решение проблемы трудоустройства выпускников вузов зависит от скоординированной и взаимно дополняющей друг друга работы

▫ региональных органов исполнительной и законодательной (представительской) власти и региональных органов управления,

- государственных учреждений, работающих в сферах труда и занятости молодёжи, реализации государственной молодёжной политики,
- вузов, образовательных учреждений дополнительного профессионального образования,
- предприятий и организаций региона, включая и те из них, которые относятся к негосударственному сектору экономики,
- региональной ассоциации промышленников и предпринимателей.

Гимбатов Ш.М.
ИСЭИ ДНЦ РАН

РЕКРЕАЦИЯ СИСТЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА — КАК НРАВСТВЕННАЯ ОСНОВА ИХ ВОСТРЕБОВАННОСТИ ОБЩЕСТВОМ

Понятие трудоустройства молодого специалиста далеко неоднозначно. Под ним можно понимать и трудоустройство выпускника вуза по полученной в вузе специальности, и просто полученное рабочее место по окончании вуза, независимо от того, соответствует ли оно квалификации, и трудоустройство на престижную выгодную работу, без учета профильности полученного образования. Каждое из этих представлений свидетельствует о многообразии проблемы, но не позволяет увидеть всю многогранность понятия, найти эффективные пути решения проблемы трудоустройства выпускников вузов.

Межведомственная программа адаптации к рынку выпускников вузов говорит об эффективном трудоустройстве как о трудоустройстве по специальности, к которому должно стремиться любое высшее учебное заведение.

Проблема трудоустройства выпускников в наши дни является одной из самых актуальных проблем. Особую остроту она приобретает для людей, заканчивающих высшие учебные заведения. В условиях плановой экономики выпускники пользовались особой заботой государства, имели льготы в качестве молодого

специалиста. Обязательное распределение выпускников гарантировало им трудоустройство и давало возможность приобрести опыт практической деятельности на предприятиях по специальности в течение трех лет.

Реалии рынка труда в России в настоящее время таковы, что многие студенты, закончив высшее учебное заведение, сталкиваются с проблемами трудоустройства. В задачи высшего учебного заведения, помимо непосредственного обучения студентов, должно входить отслеживание их трудоустройства, а также выявление знаний, полученных выпускником для предстоящей профессиональной деятельности.

В условиях рыночных отношений эффективность деятельности учебных заведений в системе профессионального образования определяется не только степенью востребованности выпускников разных уровней квалификации на рынке труда, но и знанием молодежи реальной ситуации на рынке труда, умением искать работу и успешно представлять себя работодателю. Выпускники вузов, молодые специалисты оказываются одной из самых слабозащищенных в социальном отношении категорий населения. Для того, чтобы подготовить выпускников к самостоятельному поиску работы и успешной адаптации на региональном рынке труда, необходимо, чтобы выпускник имел представление о предстоящем трудоустройстве, профессиональной карьере, качестве полученных им знаний, умений и практических навыков, а также требованиях работодателей, предъявляемые к выпускникам вуза.

Болонский процесс является эффективным инструментом гармонизации систем высшего образования стран участников процесса. Вхождение России в Болонском процессе следует рассматривать в контексте ее национальных интересов, развития внешнеполитического курса страны, направленного на сотрудничество и интеграцию с Европой. Развитие Болонского процесса заслуживает серьезного внимания как шаг в подготовке России к вступлению во Всемирное Торговое сообщество. Болонский процесс является взаимовыгодным способом формирования единого европейского рынка высококвалифицированного труда и высшего образования, способствует повышению конкурентоспособности российских образовательных услуг на европейских рынках

труда. Обуславливает необходимость перестройки организации учебного процесса в направлении обеспечения свободы выбора индивидуальной образовательной траектории.

Чтобы желания стали реальностью необходимо разработать систему нормативных документов, определяющих принципы построения учебного процесса с использованием зачетных единиц, регламентирующих методы аттестации студентов с использованием балльно-рейтинговых систем, методики расчета учебной нагрузки преподавателей, порядок записи студентов на дисциплины, формирование учебных групп, введение служб академических консультантов и т.д.

Общий подход базируется на принципах всеобщего управления качеством (Total Quality management TQM) и требований к системе менеджмента качества Международной организации по стандартизации (ИСО). В этой связи с учетом требований стандарта ИСО 9001-2001 основой СМК вуза будет являться:

- - ориентация на потребителя;
- - ведущая роль руководства в постановке целей и их достижении;
- - вовлеченность всех участников учебного процесса в решение задач вуза;
- - процессный подход к организации всех видов деятельности вуза;
- - системный подход к его управлению;
- - постоянное улучшение качества образования.

Задачу качественной профессиональной подготовки нужно решать на всех этапах , включая:

- - анализ рынка интеллектуального труда;
- - концептуальное планирование труда;
- - концептуальное планирование подготовки специалистов;
- - разработке рабочих учебных планов;
- - методического, информационного и технического обеспечения учебного процесса;
- - организации приема в вуз;
- - самого учебного процесса;
- - контроля знаний и проведения квалификационных испытаний;

- - трудоустройства выпускников и их адаптации на предприятиях;
- - послевузовского образования и повышения квалификации.

Гурьянов И.Н.

ФГБОУ ВПО «Белгородский государственный университет»

ТРЕБОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА К МОЛОДЫМ ЮРИСТАМ

Сегодня важным является выдвижение на первый план новых требований рынка труда к молодым юристам. На современном рынке труда по-настоящему конкурентоспособным будет такой юрист, который не только хорошо знает технические особенности своей профессии, но и общителен, умеет работать в стрессовой ситуации, выполнять поставленные задачи с учетом четко установленных временных рамок, управлять персоналом, представить продукт своего труда клиентам и широкой общественности и т.д.

Проблема трудоустройства юристов является важной социально-экономической проблемой, как для всей системы российского профессионального юридического образования, так и для страны в целом. Ее решение состоит в создании механизмов, обеспечивающих эффективную взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг. Готовя будущих юристов, необходимо учитывать перспективы их дальнейшего трудоустройства на основе реальных потребностей национальной экономики. Кроме того, и будущий выпускник образовательного учреждения должен знать возможность трудоустройства после получения той или иной специальности. Поэтому на современном этапе развития рынка образовательных услуг все более актуальной становится задача управления процессом образования в совокупности с учетом потребности предприятий и организаций в юристах. Согласование предоставляемых образовательных услуг синтересами работодателей позволит реализовать социально значимую цель - профессиональную адаптацию студентов и выпуск-

ников вузов к постоянно изменяющимся тенденциям рынка труда.

Актуализировалась проблема оценки качества подготовки специалистов, особенно с точки зрения результатов функционирования системы: людские ресурсы - образовательные услуги - потребности в юристах на рынке труда.

В настоящее время согласно Межведомственной программе содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования по всей стране создаются центры содействия занятости учащейся молодежи, располагающие базами данных спроса и предложения с выходом в Интернет. Однако до сих пор нет точных методик, формализующих процессы трудоустройства, которые бы могли служить основой создаваемых информационных систем и сайтов, поддерживающих работу баз данных спроса и предложения для специалистов - выпускников юридических вузов. Мало внимания уделено моделированию информационных процессов трудоустройства выпускников вуза, связи этих процессов с возможностью и необходимостью изменений в структуре образовательного процесса, а также разработке адекватных информационных систем поддержки трудоустройства.

Таким образом, актуальной является задача разработки методов анализа и моделирования информационных процессов трудоустройства выпускников юридического вуза в системе поддержки согласованного управления ресурсами рынка труда и процессом подготовки специалистов. Рынок труда молодых специалистов представляет собой взаимодействие спроса на труд и его предложения, в результате которого устанавливается определенная цена труда и формируются социально-экономические условия трудовой деятельности. Текущая конъюнктура российского рынка труда характеризуется диспропорциями в соотношении спроса и предложения труда. Существенную роль в процессе трудоустройства играет качество рабочей силы, соответствие структуры рабочей силы структуре рабочих мест. На возможностях реального трудоустройства молодежи сказывается наличие существенного разрыва между теоретической подготовкой в высших учебных заведениях и практическими аспектами конкретной трудовой деятельности, между возможно высоким уров-

нем подготовки молодых специалистов и требуемым от него со стороны работодателя развитием соответствующих трудовых умений и навыков. Отмечается несовпадение представлений выпускников с реальными требованиями работодателя.

Поэтому необходимо учитывать требования к молодым специалистам на современном рынке труда, выявлять необходимые знания и навыки для успешного трудоустройства и последующей работы молодого специалиста. Для решения поставленной задачи были проведены различные исследования, позволяющие с различных сторон рассмотреть проблему трудоустройства молодого специалиста, в том числе проводятся и интернет-исследования объявлений о работе, опрос сотрудников рекрутинговых агентств, специализирующихся на поиске работы для молодых специалистов, анкетирование выпускников, работающих по специальности. Анализ показывает, что на трудоустройство выпускников вузов оказывает влияние большое количество различных факторов и условий. Среди них можно выделить такие, как отсутствие практического опыта работы по специальности, недостаточная ориентированность существующей системы подготовки специалистов на реальные потребности работодателей.

Качество подготовки специалистов в юридических вузах не вполне отвечает запросам современного рынка, а система высшего образования представляется недостаточно гибкой. Отделы кадров работодателей зачастую не планируют состав и подбор персонала на перспективу, а набирают специалистов лишь под конкретные объемы работ и, следовательно, не координируют свои потребности с вузами. Следует также отметить субъективные факторы, как, например, низкую информированность абитуриентов, студентов и выпускников о текущих потребностях рынка труда.

Образовательная деятельность вуза не ограничивается только реализацией образовательных программ в рамках государственного федерального государственного образовательного стандарта. Она должна быть ориентирована на подготовку специалистов, востребованных рынком труда, и, как следствие, на трудоустройство выпускников. Для того чтобы выпускники стали более востребованными со стороны работодателей, они должны постоянно совершенствовать имеющиеся знания и получать но-

вые. Одним из вариантов решения данной проблемы явилась организация отделов трудоустройства вузов, призванных заниматься изучением спроса на специалистов и на этой основе комплексным решением проблемы занятости.

Результатом реализации модели трудоустройства выпускников в вузе должно стать создание эффективной информационной системы, главная задача которой - формирование актуальной базы данных о потребностях в специалистах и координация образовательной деятельности вуза в соответствии с предпочтениями работодателей.

Востребованность и высокая конкурентоспособность выпускников юридических вузов на рынке труда является одним из показателей эффективности его работы. В последнее время в качестве основы системы управления качеством подготовки вместо квалификационной модели предлагается компетентностная модель специалиста. Модель специалиста представляет собой описание того, каким набором компетенций должен обладать выпускник вуза, к выполнению каких профессиональных обязанностей он должен быть подготовлен и какова должна быть степень его подготовленности к выполнению конкретных функций. Однако не всегда и не все перечисленные в модели компетенции интересуют работодателя.

Также для разных специализаций это может быть совершенно иной набор компетенций. А в процессе рыночных изменений могут меняться и представления того же самого работодателя. Поэтому важной задачей становится точное и своевременное определение значимого набора компетенций выпускника для каждой специальности вуза. Данная проблема может быть решена путем разработки адекватной модели трудоустройства выпускников.

Управление процессом подготовки специалистов-юристов можно осуществлять путем взаимодействия с работодателями в рамках создаваемой информационной системы трудоустройства с целью информационного обмена и реализации механизмов адаптации структуры и содержания образовательных программ к конъюнктуре рынка труда. В связи с этим информационная система поддержки трудоустройства выпускников выступает в ка-

честве инструмента обратной связи в системе управления качеством образовательного процесса.

Данная система базируется на соответствующей модели, которая охватывает следующие моменты:

Оценка реальных потребностей рынка (требований работодателей) в привязке к данному сектору экономики (содержанию образовательной программы специальности).

Оценка качества подготовки выпускников (по результатам внутреннего тестирования преподавателями вуза).

Оценка востребованности выпускников вуза на рынке труда (по результатам опроса работодателей).

Выработка рекомендаций по изменению содержания образовательной программы специальности в соответствии с результатами процесса трудоустройства выпускников и оценками их работодателями.

Информационная система поддерживает работу сайта центра содействия занятости. На сайте работодатели задают свои требования к выпускнику в виде заявок, содержащих набор требований, которые составляют основу его "эталонной" модели компетенций кандидата. Каждый выпускник-претендент представляет на сайт перечень своих компетенций в виде резюме. Формируется база данных вакансий работодателя и резюме выпускников.

Современные факторы, влияющие на эффективный поиск перспективной работы выпускниками и развитие карьеры проанализированы Хеленой Зайкик и Аланом Сакс в своей работе "Поиск работы и социальная когнитивная теория: роль деятельности, относящейся к развитию карьеры" (2009 г.), которые описали модель эффективного поиска работы и развития карьеры.

"Самоеффективность поиска работы" (job search self efficacy) - это степень уверенности в том, что безработный сможет успешно продемонстрировать определенное поведение в области поиска работы. "Прозрачность поиска работы" (job search clarity) - это степень, с которой те, кто находится в поиске работы, могут четко и ясно определить цели поиска (какой тип карьеры, работы, профессии предпочитает индивид, ищущий работу). Самоеффективность поиска работы и прозрачность поиска работы являются ключевыми механизмами процесса саморегуляции поведения человека, ищущего работу. Это означает, что процесс

поиска работы - это индивидуальный путь, который может быть пройден с успехом только в том случае, если будет пройден самостоятельно. В нашем случае выпускники юридических вузов могут рассчитывать только на свои собственные внутренние ресурсы, а не на те ресурсы, которые могут навязывать, например, советы и поддержка родителей и знакомых. На самоэффективность и прозрачность поиска работы влияют следующие факторы: "исследование карьеры" (career exploration), "ресурсы карьеры" (career resources), "тренинги" (training). В рамках описываемой модели эффективного поиска работы и развития карьеры эти три базовые характеристики относятся к сфере стартовых и последующих возможностей развития карьеры (career-relevant activities).

Качество юридического образования определяется множеством условий, в том числе кадровым потенциалом вуза, технической оснащенностью учебного процесса, развитием образовательных и информационных технологий, мотивацией деятельности и др. Но именно в активизации этих и других факторов, влияющих на конечный результат - образовательный продукт, обостряется проблема формирования в вузе системы инноваций.

Понятие "система инноваций" следует рассматривать как комплекс инициированных и реализованных решений, каждое из которых касается определенных объектов или видов деятельности в юридических вузах, имеет свойство новизны, уникальности, направлено на то, чтобы превзойти предшествующий результат, и предназначено в конечном итоге для реализации университетом своей миссии.

Системные проблемы высшего профессионального юридического образования, такие как разрыв между уровнем развития высоких технологий и подготовкой специалистов высшей квалификации; ориентированность специалистов высшей квалификации на узкопрофессиональную деятельность; отсутствие достаточной подготовки в области коммуникаций, инновационной деятельности, и другие ставят вузы перед необходимостью интенсивного внедрения комплекса инновационных решений в обеспечение образовательного процесса. Комплексность инновационной стратегии в образовательной деятельности позволяет не только перейти на более высокий уровень качества образования в

университете, повысить эффективность использования ресурсов, но и значительно поднять системообразующую роль вузов в региональном образовании, предоставляя региональным учебным заведениям различных уровней научно-методическую, кадровую и технологическую поддержку.

Условия XXI в. диктуют инновационный характер стратегии образовательной деятельности любого юридического вуза, которая должна быть направлена в первую очередь на максимальное вовлечение научно-исследовательской работы в образовательный процесс; на применение новых информационных технологий обучения, ориентированных на изменившиеся условия современного мира; на формирование новых, возможно, комплексных образовательных программ и подготовку адекватных решений для усовершенствования образовательных стандартов. Необходимо также сосредоточить усилия на обеспечении дальнейшей интеграции профессионального образования в международное образовательное пространство при сохранении национальных особенностей в контексте вступления России в Болонский процесс.

Решение поставленных задач состоит в разработке и реализации образовательных программ инновационного типа в соответствии со следующими основными принципами:

- комплексный подход к формированию направлений и специальностей программы, разработка блоков методической, программно-технологической поддержки;

- сохранение традиционной фундаментальности высшего образования России и ориентированности на достижения мировой науки и техники;

- создание условий для развития профессиональных и научных компетенций преподавателей и студентов высшей школы и др.

Комплексный характер подготовки специалистов-юристов высокой квалификации по всем уровням образования (бакалавр, специалист, магистр) в тесной связи с интенсивным развитием системы подготовки кадров высшей квалификации (аспирантура и докторантура) позволяет в наибольшей степени учитывать интересы научных организаций и интенсивно восстанавливающегося промышленного производства региона, а также готовить собственные преподавательские кадры и кадры для высшего образо-

вания региона. Опыт работы с зарубежными вузами в проектах по подготовке специалистов различного профиля и совместной разработке соответствующих образовательных программ, а также участие вузов в программах Министерства образования и науки по вхождению российского образования в Болонский процесс позволили начать работы по формированию образовательных программ, сопоставимых с зарубежными.

Согласно опубликованным данным, значительное количество профессиональных знаний и навыков востребовано в не меньшей степени, чем знания по специальности. Возможным объяснением может служить тот факт, что на современном российском рынке труда значительная часть выпускников работает без связи со специальностью, полученной в вузе. Какие же качества помогут начинающему специалисту в трудоустройстве?

Итак, основываясь на объективных результатах социальных исследований, проведенных в разные годы среди выпускников не только российских вузов, но и стран Европы и Японии, можно сделать вывод, что на первый план вышли новые требования рынка труда. Выяснилось, что по-настоящему конкурентоспособным будет такой работник, который не только хорошо владеет своей специальностью, но и обладает аналитическим мышлением, умеет работать в стрессовой ситуации, быстро осваивать новую информацию, грамотно выражать свои мысли. Работник должен уметь работать в коллективе, укреплять авторитет, гибко воздействовать на подчиненных, добиваться своей цели. Ценятся энергичность, присутствие творческого начала, способность нестандартно подходить к ситуации, а также здоровый образ жизни. Некоторые другие компетенции получали оценки, сопоставимые с оценкой по компетенции "знания по специальности".

Среди таких компетенций - общие знания в различных областях, умение мотивировать других людей к работе, способность находить новые и оспаривать существующие идеи. И неважно, работает ли человек по своей специальности или же трудится в совершенно другой области. На мой взгляд, работодатели таким образом компенсируют отсутствие опыта у молодых специалистов. На первый план выходит потенциал работника. В заключение можно сказать, что в современных условиях рынка

труда выпускники должны успешно конкурировать с более опытными специалистами, заниматься интересным и достойно оплачиваемым делом и что наиболее востребованными становятся гибкие специалисты, которые не только хорошо владеют своей специальностью, но и способны быстро адаптироваться и осваивать новые знания и навыки, обладают аналитическим мышлением и могут критически мыслить. Кроме того, на современном рынке труда важны умение работать в стрессовой ситуации, управлять своим рабочим временем, проводить переговоры, представлять широкой общественности свой продукт/услугу и т.д.

Колоссальный потенциал России можно реализовать только на основе инноваций. Для этого нам необходима инновационная революция - в первую очередь в системе подготовки кадров, в области эффективных методов управления. Безусловно, нужны нам и экономические инновации: развитие массового малого предпринимательства, освоение территорий России - транспортная и инфраструктурная революции. Но кадры решают все. Президент России Д.А. Медведев отметил, что "технологический прогресс должен вести к росту производительности труда, улучшению экологической ситуации, созданию возможностей для здорового образа жизни. И правительству, и бизнесу должно быть выгодно соучаствовать в развитии систем непрерывного образования, в создании и модернизации транспортной инфраструктуры, обеспечивающих мобильность людей и мотивирующих к инновационному поведению. Что же касается российской инновационной системы, у нас, с одной стороны, созданы и уже работают ее основные элементы, однако мы прекрасно понимаем: инструменты поддержки инноваций сегодня слабо увязаны друг с другом. Отдельные циклы инновационного производства разобщены и плохо состыкованы друг с другом".

Система высшего юридического образования, обеспечивающая главную составляющую развития - кадровую, должна быть срочно дополнена инновационной составляющей. Для обеспечения эффективного достижения стратегической цели инфраструктура высшей школы России должна быть дополнена инновационно-инвестиционными структурами (центрами, комплексами, компаниями, институтами) так, чтобы вузы образовали учебно-

научно-инновационные комплексы. Именно система высшего образования является наиболее перспективной для построения на ее базе российской инновационно-инвестиционной сети, которая должна играть роль моста, соединяющего науку и производство во всех регионах и отраслях.

Джантемирова Г.Р.

*ФГБОУ ВПО «Дагестанский государственный университет»
филиал г. Хасавюрт*

ФОРМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ ЗАНЯТОСТИ ВЫПУСКНИКОВ В УСЛОВИЯХ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

На сегодняшний день для меня стала актуальной проблема занятости молодёжи, так как я отношусь к этой социальной группе общества и в скором времени выйду на рынок труда дипломированным специалистом, соответственно буду нуждаться в трудоустройстве и желательно по своей специальности.

Молодёжь – это будущее для любого государства, поэтому всё дальнейшее существование зависит от неё. В этом и выражается необходимость поддержки каждой страны своего молодого поколения. Эта помощь должна отражаться и в экономической сфере. Так как после периода профессионального обучения, молодые люди нуждаются в трудоустройстве. Остро встаёт вопрос о занятости молодёжи в трудные для экономики времена. Так на сегодняшний день существует наболевшая для всего мира проблема финансово-экономического кризиса, в которой **поддержка государства** занятости населения, особенно молодого, просто необходима. При этом государство должно учитывать следующее:

- вести учет специфики молодёжной рабочей силы при осуществлении государственной молодёжной политики, в том числе интересов наименее защищённых групп молодёжи при определении мер социальной поддержки;

- использовать экономические стимулы, в том числе налоговые льготы, повышающие заинтересованность предприятий в предоставлении услуг по трудоустройству и приёме на работу молодёжи, профессиональное обучение, повышение квалификации и переподготовку молодых работников;
- устанавливать квоты для приёма на работу молодёжи из числа социально незащищённых категорий и закреплять ответственность работодателей при невыполнении обязательств по квотированию;
- осуществлять меры, облегчающие переход от учёбы к труду, в том числе путём создания специализированных служб занятости, профессиональной ориентации, подготовки и переподготовки, организации общественных работ.

Молодёжь уже сегодня во многом определяет политические, экономические и социальные структуры общества. Вместе с тем она во всем мире является одной из особо уязвимых групп на рынке труда, особенно в нашей стране.

Молодежь в возрасте 18-24 года – это студенты и молодые люди, завершающие или завершившие, в основном, профессиональную подготовку. Они являются самой уязвимой группой, вступающей на рынок труда, так как не имеют достаточного профессионального и социального опыта, и в силу этого менее конкурентоспособны.

Возрастает количество предложений рабочей силы за счёт выпускников учебных заведений. Отсутствие механизма, регулирующего трудоустройство выпускников учебных заведений и, в частности профессиональных, приводит к возникновению серьёзных проблем. Особенную тревогу вызывает утрата молодёжью ценности профессионализма. "Деньги - любым путем" - такова формула времени для многих молодых людей. Проявляется чёткая тенденция люмпенизации молодёжи, что в ближайшей перспективе отразится на социальной структуре российского общества со всеми вытекающими отсюда негативными последствиями.

На мой взгляд, сегодня очень изменяются требования нанимателей к рабочей силе. - От тактики быстрой максимизации сиюминутной прибыли предприниматели переходят к долговременной стратегии получения устойчивых доходов в условиях

конкуренции, поэтому перспективе у них появится потребность в расширении найма молодой рабочей силы.

Проблема дисбаланса спроса и предложения на рынке труда.

Проблема заключается в том, что существует несоответствие между тем, какие специальности на конкретный момент требуются на рынке труда, и тем, специалистов каких специальностей выпускают вузы.

В данном случае речь идёт о том, что рынок труда в настоящее время даже приблизительно сложно прогнозировать на те же пять-шесть лет, поскольку экономическая ситуация в обществе нестабильна. Приобретая, казалось бы, престижную специальность, выпускник рискует оказаться невостребованным по окончании вуза в связи с резко изменившимся рейтингом престижных специальностей. Механизмом адаптации к требованиям рынка является переобучение специалистов в службе занятости и в вузах. Для этого могут быть использованы механизмы получения различного рода кредитования обучения.

В настоящее время молодёжь стремится получить престижную и высокооплачиваемую профессию. Например, такую как экономист, юрист. И после окончания учебного заведения сталкивается с трудностями трудоустройства. Ведь с каждым годом специалистов в данных областях становится всё больше и больше. Поэтому каждому последующему выпускнику экономического или юридического учебного заведения труднее устроится, чем предыдущему, так как спрос на данные трудовые ресурсы уменьшается, а предложение растёт. Для того чтобы решить эту проблему необходимо, прежде всего, обратить внимание на неё государству. Принять меры для вовлечения молодёжи во все сферы трудовой занятости, при этом заинтересовывая и стимулируя её.

На современном рынке труда молодёжь сталкивается с некоторыми проблемами трудоустройства. К ним относятся:

1. Отсутствие требуемого работодателями стажа и опыта работы и сложность получения этого опыта.

В этом случае, особенно при сегодняшних кризисных условиях, вмешательство государства как помощника необходимо. Решение этой проблемы можно найти в реализации такого меха-

низма как квотирование рабочих мест для выпускников. Альтернативой практике квотирования может стать система условий, при которых работодателям было бы выгодно брать на работу выпускников, в частности - введённая на муниципальном уровне система налоговых льгот для работодателей, принимающих на работу выпускников учебных заведений.

Кроме того, существует еще механизм производственной практики. В настоящее время организацией молодёжной практики занимается служба занятости. Однако брать на работу человека без опыта для работодателя остаётся невыгодным.

На федеральном уровне необходимо создание и реализация программы создания рабочих мест специально для молодых специалистов.

Практическая реализация этой программы пока маловероятна из-за недостатка бюджетных средств из-за кризиса, но идея должна продвигаться уже сейчас и поддерживать трудоспособную молодёжь.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 31.12.2008 № 1089 «О предоставлении субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации» утверждается Областная программа по снижению напряженности на рынке труда Ростовской области на 2009 год.

В данном постановлении отражена государственная поддержка выпускников образовательных учреждений.

По оценке министерства общего и профессионального образования области 1860 выпускников учреждений профессионального образования всех уровней имеют риск не быть трудоустроенными и будут нуждаться в услугах службы занятости.

Временное трудоустройство, стажировки, организуемые для выпускников образовательных учреждений, позволят им приобрести необходимые навыки трудовой деятельности, повысить конкурентоспособность на рынке труда и закрепиться на рабочих местах.

В данном постановлении в системе дополнительных программных мероприятий отражены мероприятия по поддержки выпускников образовательных учреждений.

Емельяненко А.В.

ФГБОУ ВПО «Ростовский государственный университет»

САМООПРЕДЕЛЕНИЕ БУДУЩЕГО РАБОТНИКА ИЛИ КАК НАЙТИ СЕБЯ

Вопрос профессионального самоопределения является наиболее важным и решающим в будущей перспективе поиска работы. Учитывая, что работа занимает такое значительное место в жизни человека, осознание факта, что ты занимаешь не своим делом, может иметь ошеломляющие последствия.

Во многих мотивационных исследованиях в области кадровых ресурсов, которые проводят организации, вопрос выбора профессии в основном избегается: это неудивительно, так как он вскрывает некоторые сложные и противоречивые моменты как для самих сотрудников, так и для работодателей. По данным проведенного нами исследования, большинство выпускников при выборе специальности руководствовалось престижностью выбранной специальности или вуза

Таким образом, очевидно, что существует большое количество людей, считающих, что они выбрали в жизни не тот род деятельности. Другие пребывают в сомнении насчет сделанного ими выбора. Многие считают, что их образование — полученное как в школе, так и после ее окончания — не пригодились им при подготовке к профессиональной деятельности.

Считается, что сотрудники, получающие положительные эмоции от своей работы, являются более мотивированными, и их труд более производителен. Другим же непросто проявлять энтузиазм, и их труд может быть менее продуктивным.

В данном опросе исследовались проблемы, касающиеся образования, обучения, выбора профессии и изменения карьеры.

Они являются результатом всеобъемлющего всемирного исследования, проведенного Kelly Services в начале 2008 г.

В опросе Kelly Global Workforce Services учитывались мнения примерно 115000 людей в 33 странах Европы, Тихоокеанского региона Азии и Северной Америки, занятых в различных сферах деятельности, включая инженерно-технические разработки, информационные технологии, науку, финансовую сферу

Результаты опроса

Основные результаты опроса следующие:

- В среднем по 33 странам 49 % респондентов заявили, что их школьное образование хорошо подготовило их к работе.
- Примерно две трети, или 65 %, респондентов заявили, что образование, полученное ими по окончании школы, хорошо подготовило их к работе.
- Подавляющее большинство респондентов (69 %) высказало мнение, что образование, полученное ими по окончании школы/профессиональное образование должно быть "больше направлено в сторону практики, а не теории".
- Около 69 % респондентов по всему миру высказали мнение, что им следовало бы учиться и дальше.
- Около 63 % респондентов высказали мнение, что им следовало бы учиться более усиленно.
- Около 45 % респондентов сказали, что им нужно было изучать что-то совсем другое.
- Около 18 % респондентов по всему миру сказали, что они выбрали не тот вид профессиональной деятельности.

Нами было проведено социологическое исследование студентов старших курсов и выпускников ВУЗов северо-кавказского региона. Исследование проходило в университете и через социальную сеть vkontakte. Интервьюерам предлагалось ответить на ряд вопросов, посвященных самоопределению, активности в отношении построения карьеры и амбициях относительно желаемого места работы. Ниже и далее в работе будут представлены результаты данного исследования.

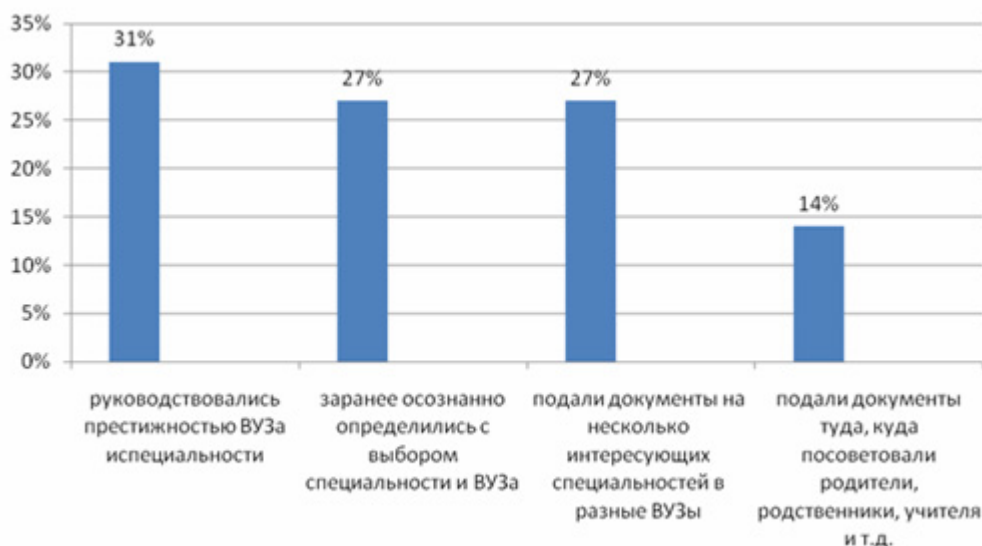


Рис 1. Чем вы руководствовались при выборе специальности, ВУЗа?

При этом, 86% опрошенных считают, что очная форма обучения имеет большое значение и 14% не уделяют этому внимания.

Как сделать правильный выбор места работы

Личностные склонности и цели, положение дел в отрасли, известность бренда, корпоративная культура, система обучения в компании — эти факторы эксперты советуют учесть при выборе места работы. Но как это сделать вчерашнему студенту?

1. Прислушивайтесь к себе

Большинство студентов не знают, чего хотят. Помочь может сессия коучинга или разговор с успешным в карьере человеком. Прислушаться к себе во время собеседования. Бывает полезно задать себе вопрос, насколько ты искренен в этом разговоре. Если человек не может открыто сказать работодателю о своих профессиональных ожиданиях и намерениях, у него есть серьезный повод задуматься, действительно ли ему нужна эта работа.

2. Ступая в “быструю воду”

Типичная рекомендация консультантов кадровых агентств — амбициозным молодым людям лучше искать работу в компании, работающей на динамично развивающемся рынке, где больше возможностей для роста. В целом это так, но многое зависит от специальности. Если она привязана к специфике конкретной отрасли, то выбор в общем-то невелик. Чтобы узнать, какая отрасль динамично развивается,

надо читать прогнозы профессиональных аналитиков, которые публикуются в деловых СМИ.

3. Снаружи и внутри бренда

Многих выпускников манят бренды известных работодателей. Но если у вас нет “высоко ведущих” связей в крупной структуре, то начать придется с самых низов.

Именно поэтому здоровым авантюристам может больше подойти молодая быстро развивающаяся компания. Ничего не скажет вам о ваших перспективах и известность работодателя.

4. Правила игры

Даже классный специалист может не прижиться в компании из-за несоответствия ее корпоративной культуре. Все декларируют замечательные условия работы, но, чтобы понять, так ли это на самом деле для вас, обратитесь к другим источникам. Лучше всего к людям, работающим сейчас или работавшим в компании раньше. Их можно попытаться найти с помощью “Яндекса”, сайта odnoklassniki.ru или через знакомых. Но чтобы до конца узнать компанию, надо поработать в ней самому. И здесь, конечно, трудно переоценить значение стажировок.

5. На чем можно вырасти

Существуют ли в компании программы обучения молодых специалистов? Часто ли происходят ротации? Не надо стесняться задавать работодателю эти и другие аналогичные вопросы. Ответы на эти вопросы соотносите с тем, что есть два способа профессионального роста: участие в сложных проектах и работа под руководством профессионального руководителя

6. О главном без иллюзий

Главное — отказаться от иллюзий, что существует идеальное место работы. Ни один работодатель не в состоянии удовлетворить все желания соискателя. В любом выборе будут плюсы и минусы. Например, некоторые соглашаются работать за меньшие деньги, чтобы получить ценный опыт, другие уезжают в дальний регион, желая ускорить свой карьерный рост. Необходимо определиться с наиболее значимыми критериями и действовать.

7. Заработная плата

Одна из самых распространенных ошибок студентов без опыта работы или с опытом, но не по специальности — завы-

шенные зарплатные ожидания, не подкрепленные рыночными предложениями.

Зарплатные ожидания выпускников выглядят следующим образом:

Иванова Е.П.

ФГБОУ ВПО «Южный федеральный университет»

АНАЛИЗ СОБСТВЕННЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ВЫПУСКНИКОВ

У многих студентов и будущих выпускников, особенно тех, кто внимательно изучает последствия мирового финансового кризиса в деловых СМИ, может возникнуть ощущение, что время молодежи закончилось. Об этом говорят не только аналитические издания, но и государственные чиновники, однако существует полярное мнение о том, что многие работодатели после сокращения штата с целью минимизации расходов замещают уволенных людей новыми — они приглашают на стартовые позиции именно выпускников с невысокими по сравнению с опытными специалистами зарплатными запросами. В этой ситуации позиции выпускников очень выигрышные.

Но какими бы ни были мнения аналитиков, одно остается фактом — рынку труда необходимы сильные, активные, конкурентоспособные молодые сотрудники, которые готовы развивать себя со студенческой скамьи. Так как настоящему положению рынка рабочей силы можно дать название — «Победит сильнейший!».

Немаловажным этапом в построении будущей карьеры для выпускника должен стать реальный и трезвый анализ своих возможностей, потенциалов, а так же областей, в которых можно выигрышно презентовать себя работодателю. Время сухих резюме с перечислением фактов трудовой биографии прошло и сейчас работнику необходимо ни что иное как «выгодно продать себя». Но предложение падает, а работодатели переборчивы. Вот почему необходимо осознавать ценность получаемого образования и тех теоретических основ, которые даются в ВУЗе, так и практи-

ческих навыков и умений, которые студент может получить, пройдя всевозможные тренинги, консультации, стажировки в компаниях. Участвуя в открытых круглых столах, публичных выступлениях будущий потенциальный работник узнает намного больше информацию не только о специфике работы конкретной организации, но и о ее политике относительно рынка труда молодых специалистов, специальных программах и условиях. Информацию о подобно рода мероприятиях каждый желающий может узнать в интернете (см. Приложение 2).

Подведение итога первых двух этапов можно отразить в результатах ответов выпускников на вопрос: Определились ли вы с выбором профессии (области трудовых знаний)?



Рис 1.

Эффективные способы поиска работы

В настоящее время сложилась непростая ситуация на рынке труда выпускников. Если еще год назад многие компании были готовы вкладывать ресурсы в развитие перспективного работника, то сейчас все изменилось кардинально. Вся ответственность за эффективность стратегии поиска работы ложиться на плечи молодого специалиста и напрямую зависит не только от знаний, резюме, опыта работы, но и от активности, осведомленности и нацеленности выпускника.

По данным проведенного исследования, выпускники практически не осведомлены о положении на рынке труда и не наметили возможный способ поиска работы.

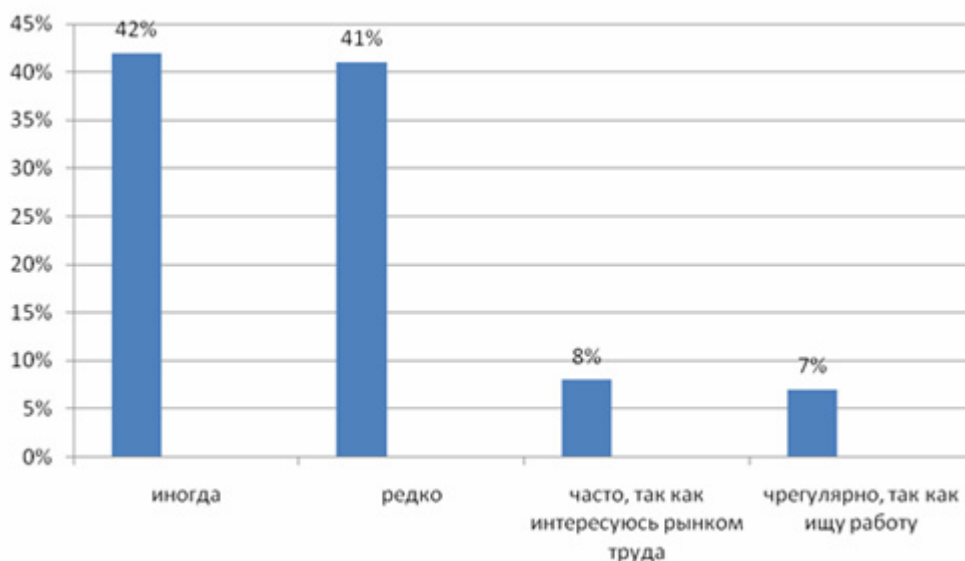


Рис 2. Как часто вы просматриваете сайты, газеты, объявления о вакансиях

1. Карьерный центр в университете

Университетская служба занятости может быть очень полезна. У нее есть база вакансий и стажировок, где встречаются интересные варианты. Кроме того, некоторые центры помогают составить резюме, тестируют на профессиональные предпочтения, моделируют собеседование.

2. Презентации компаний и ярмарки вакансий

Осенью и весной в вузах России проходят ярмарки вакансий. Вначале представители компаний выступают с презентациями или проводят деловые игры, а затем можно лично пообщаться с ними в фойе. Особенно полезны в плане трудоустройства деловые игры — часто после одного дня работы в команде сразу предлагают пройти интервью.

Аналогичная возможность есть и на презентациях компаний. Старайтесь обратить на себя внимание представителей компании своей заинтересованностью, заполните анкету на вакансии компании — и тогда у вас будет больше шансов получить работу.

3. Знакомые и однокурсники

Самый эффективный способ найти работу — обратиться к знакомым, по данным исследования агентства Kelly Services. Периодически спрашивайте о вакансиях у друзей и однокурсников. С помощью друзей и знакомых находит работу около трети россиян, причем в некоторые компании (как крупные, так и маленькие) берут на работу только по рекомендации сотрудника или

партнера компании. Поиск работы через знакомых, выяснило Kelly Services, эффективнее, чем через печатные СМИ и прямое обращение в компанию, на четвертом месте по эффективности пока находится поиск по объявлениям в интернете. Интересно также, что есть и профессиональная специфика: так, с помощью друзей и знакомых в основном ищут работу юристы (36,59%) и финансисты (32%).

4. СМИ

Второе место по эффективности поиска работы занимают СМИ. Деловые газеты и журналы (“Ведомости”, The Moscow Times, “Элитный персонал”, SmartMoney, “Финанс”, “Эксперт”) в каждом номере или по специальным дням публикуют вакансии, в том числе для молодых специалистов и студентов. У большинства газет и журналов есть интернет-версии, где размещаются не только редакционные материалы, но и данные о вакансиях. Просматривая их, можно понять “сезонность” набора сотрудников наиболее привлекательными компаниями и оценить, чего вам не хватает для трудоустройства. Во многих деловых газетах есть раздел, посвященный построению карьеры. В нем проясняются тонкости работы в различных компаниях. Ну и конечно, деловые СМИ являются незаменимым источником информации о различных компаниях и рынках — читая газеты и журналы, можно узнать, кто есть кто на рынке, и выбрать компанию, в которой вы хотите работать.

В газетах с большими тиражами (“Работа для вас”, “Работа и зарплата”) основная масса предложений относится к сфере HoReCa (индустрия отдыха и развлечений) или розничной торговли. В основном они не требуют специальной подготовки от соискателей.

5. Сайты работодателей

Сайт многих компаний содержит самый свежий перечень вакансий, формы заявки на стажировку или программу GRP. Отправив свое резюме и сопроводительное письмо (почему вы хотите работать именно в этой компании на данной должности) по электронной почте, позвоните в HR-отдел компании уточнить, дошло ли ваше письмо. Правда, вам не везде с радостью ответят на этот вопрос — конкурс на вакансию в крупных известных компаниях достигает 100–500 человек на место.

На сайтах компаний также есть информация об их презентациях и других рекрутмент-мероприятиях, на них можно тут же зарегистрироваться.

6. Интернет

Около 78% ищущих работу делают это через интернет, но вот по эффективности это средство пока уступает знакомым, СМИ, сайтам компаний. Самые популярные ресурсы для поиска работы — headhunter.ru, job.ru и superjob.ru, по данным исследования кадровой компании Avanta Personnel.

Интернет-поиск чаще всего используют специалисты по продажам, а рекламные объявления в газете наиболее эффективны для привлечения кандидатов в сферу обслуживания, на производство и в финансы, свидетельствует HeadHunter. В Англии, по данным исследования газеты The Times, 98% выпускников вузов используют интернет в ходе трудоустройства. У нас пока эффективность интернета не так высока.

Выпускникам вузов и молодым специалистам с хорошим образованием подойдут сайты www.hh.ru, e-Graduate.ru, career.ru, jobfair.ru, www.staffwell.ru, а также отраслевые ресурсы www.bankjobs.ru (для банковских работников), www.adverto.ru (для рекламистов) и т. д. (подробнее см. таблицу). На некоторых сайтах можно найти не только список вакансий, но и описание должностных инструкций того или иного специалиста (www.vedomostivuz.ru). Для тех, кто хотел бы работать удаленно, есть несколько сайтов фриланс-вакансий: www.kadrof.ru, www.free-lance.ru, www.weblancer.net. Социальные сети, такие, как odnoklassniki.ru или vkontakte.ru, несмотря на свою высокую популярность, пока не очень эффективны для поиска работы. Гораздо лучше это делать в профессиональных интернет-сообществах (www.moikrug.ru, www.linkedin.com). В них также можно найти бывших и нынешних сотрудников компании вашей мечты, которые могут раскрыть важные детали работы в этой компании.

7. Кадровые агентства

Трудоустройством молодых специалистов (наряду с подбором более высококвалифицированных сотрудников) занимаются такие агентства, как “Анкор”, GRP-Service, FutureToday, e-Graduate, “Агентство Контакт”. Вместе с тем, обладая опытом ра-

боты от года и законченным высшим образованием, вы становитесь привлекательны и для других кадровых агентств.

8. Виртуальное управление компанией

Этот путь — не самый короткий и не самый простой, но один из увлекательнейших уж точно. Виртуальное управление компанией — это соревнования команд со всего мира, которые организуют некоторые компании (Danone, L'Oreal, Shell или Академия народного хозяйства при поддержке правительства РФ — игра Business Battle). Команды студентов соревнуются друг с другом в дистанционном управлении компанией. Обычно финал регионального тура конкурса проводится в офисе компании или на ее производстве. Игроки имеют возможность познакомиться с технологическим процессом (экскурсия по заводу) и даже с кем-то из топ-менеджеров. Лучшим игрокам предлагается работа — но это единицы.

9. Социальные сети

Социальные сети в России активно развиваются. В "Одноклассниках" люди ищут знакомых, в "Моем круге" налаживают деловые контакты. Но вот такая функция, как поиск работы, в них не прижилась, несмотря на многочисленные усилия создателей. Особенно это касается топового персонала, который, как правило, такие сайты вообще не посещает. Поэтому в социальных сетях, особенно имеющих только развлекательный характер, имеет смысл искать работу для летней подработки или совмещения. Кроме того, участие в социальных сетях может сыграть с работником и злую шутку, если он напишет что-нибудь "лишнее", полагая, что его профиль - его личное пространство.

10. Запасные выходы

Если у вас нет необходимости прямо сейчас искать работу, можно попробовать пройти отбор на программу набора выпускников — часто они называются Graduate Recruitment Programm (GRP). Некоторые компании продолжают набор на эти специальные программы, в рамках которых выпускник в течение полугода-двух в зависимости от компании работает по очереди в нескольких отделах и к концу программы занимает менеджерскую позицию. Но сейчас условия участия в них изменились — во время обучения молодому человеку не будут платить зарплату. “Работодатель будет по максимуму пользоваться ситуацией”, —

предостерегает Зуев. Его опасения подтверждают рассылки с сайтов карьеры и центров занятости вузов, в которых компании отдельным условием выделяют “готовность работать сверхурочно” и “вознаграждение не предусмотрено”.

Игнатъев С.М.

ФГБОУ ВПО «Алтайская государственная педагогическая академия»

ФОРМЫ ИНВЕСТИЦИЙ СОВРЕМЕННЫХ КОМПАНИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

Сегодня в работе менеджера по персоналу все большую часть занимают молодежные программы. Многие, не только западные мультинациональные, но и российские компании активно начинают набирать студентов и выпускников вузов. И если раньше студентов и выпускников можно было увидеть только на низкоквалифицированных позициях в компаниях, например, в должности курьеров, официантов, операторов, то сейчас компании готовы брать молодежь на менеджерские стажерские позиции, рассчитывая, что этот человек через несколько лет сможет вырасти до уровня среднего и высшего менеджмента.

Раскрыть особенности и содержание программ работы с молодежью, можно ответив на ряд вопросов:

1. С чем связан повышенный интерес компаний к студентам и выпускникам вузов?

Во-первых, с общим экономическим состоянием в России – которое до кризиса начало стабилизироваться и активно развиваться. Компании начали беспокоиться не только об актуальных, насущных потребностях, но и о потенциальном развитии компании. Менеджер по персоналу и руководство компании понимает, что если сейчас вложить усилия и ресурсы в талантливого перспективного выпускника, то через несколько лет все усилия будут оправданы. Кроме того, растить людей в собственной компании оказывается эффективнее, ведь руководителей компании сначала ищут из числа своих работников.

Во – вторых, молодые специалисты – студенты и выпускники вузов являются достаточно недорогим ресурсом – они объективно стоят гораздо дешевле, чем специалисты-профессионалы. Вместе с этим, во многом, они выигрывают у более старшего поколения за счет таких личностных качеств, как динамичность мышления, гибкость во взаимодействии и стремление к новому.

В – третьих, молодежь – это только шаг на пути к взрослым специалистам, поэтому компании создают имидж среди студентов и выпускников, рассчитывая на то, что это даст положительный резонанс в образе компании в будущем.[4]

2. Какие компании заинтересованы в молодых специалистах?

В основном это компании, достигшие уровня стабильности в развитии, готовые инвестировать **в человеческий капитал** и создание имиджа компании. Если говорить конкретно, то это брендовые западные компании (Mars, BAT, Unilever, Procter&Gamble, Shell и т.д.), а также российские компании, достигшие значительного уровня развития (Альфа-банк, Sun Interbrew, Энергомаш-корпорация и другие).[4]

3. Кого хотела бы видеть компания в качестве своего работника?

Для того, чтобы ответить на этот вопрос необходимо описать общее состояние студенческой среды. Исследование, проведенное службой занятости МГУ в нескольких вузах, показало, что существует несколько стабильных категорий студентов по отношению к карьере, работе, профессиональному развитию:

1. Так называемое «болото», студенты, которые не хотят или не могут определиться в своих профессиональных предпочтениях, которые не знают, где и кем они хотели бы работать. Скорее всего, это студенты, пришедшие в институт по указанию старших, и поэтому не научились до сих пор делать собственного выбора, в том числе и касательно построения своей карьеры. Как ни печально, но процентное соотношение таких студентов составляет около 50%.

2. «Дремлющие», умные, перспективные ребята, которые пока занимаются научной деятельностью, корпят над учебниками и диссертацией, работают в научной лаборатории на своего научного преподавателя и соответственно пока не видят себя в бизне-

се. Однако в будущем именно они могут составить реальный потенциал, потому что после написания диссертации многие из них уходят из науки в бизнес и становятся вполне успешными людьми. Эта категория составляет около 35%.

3. «Карьеристы» - желанная категория для всех работодателей, это умные, упорные, целеустремленные ребята, которые знают, чего они хотят от жизни и в том числе в карьере. Они либо уже работают, либо точно знают, в какую сферу или компанию они хотели бы попасть. Кроме того, эти люди вкладывают значительное количество усилий в собственное развитие – как в личностном, так и профессиональном плане. Обычно таких студентов – около 15%.

4. «Профессионалы» - самая редкая категория (около 1.5%), поскольку это люди, которые достигли невероятных успехов в карьере еще во время обучения в вузе. Обычно это студенты и выпускники, которые уже работают на менеджерских позициях и получают зарплаты не менее 800-1000\$. В данном случае эта категория не является основной аудиторией для программ работы с молодыми специалистами, поскольку они уже сами выбрали свой путь и точно знают компанию своей мечты, и как этого нужно достигать (или уже сделали это).

Основной аудиторией для компаний, работающих с молодыми специалистами, является категория «карьеристов», однако компании интересна и вторая категория – «дремлющие», за счет своих потенциальных возможностей. Правда, работа с этой категорией студентов гораздо более сложная, поскольку нужно суметь привлечь ее на свою сторону и показать диапазон возможностей для развития.

HR - менеджеры подразумевают под высоким уровнем кандидатов и словами "high potential" тот набор качеств, который выясняется в результате таких переговоров и консультаций, в большей части совпадает для всех компаний.

1. Максимально широкое видение того контекста, той общей ситуации, в которой будет разворачиваться будущая профессиональная деятельность молодых специалистов.

В одной из компаний этот параметр, по которому HR-менеджеры оценивают анкеты кандидатов, называется "level of abstraction" - уровень способности к абстрагированию, способ-

ность подняться над конкретной ситуацией и увидеть ее в более широком контексте.

Так, в проекте, связанном с поиском специалистов с экономическим образованием - будущих сотрудников отделов маркетинга, логистики, финансовых отделов, у кандидатов возникает удивление, когда на первом собеседовании в компании задаются вопросы вроде: "Как вы считаете, каковы тенденции изменения цен на нефть на мировом рынке в ближайшие полгода? Знаете ли вы, сколько долларов стоит баррель нефти сейчас? А как вы думаете, какова будет в ближайшее время динамика соотношения доллара и евро?". Многие кандидаты с трудом могут сказать хоть что-то на эти темы, ссылаясь на то, что они обучались совсем по другой специализации. Однако кандидаты, которых ищет компания, должны быть в курсе подобных вещей. Потому что менеджер крупной компании всегда должен представлять, как влияет на положение компании на рынке, на эффективность ее деятельности общая экономическая ситуация в стране и в мире в целом, чтобы быть готовым к возможным изменениям той обстановки, в которой работает компания.

В некоторых компаниях подобного рода вопросы, иногда касаются даже не только экономической ситуации, но и социальных, политических, культурных последствий тех или иных процессов или явлений, происходящих в наши дни, задаются и будущим техническим специалистам. И это тоже можно понять: в наше время самое эффективное техническое решение сможет предложить тот специалист, который сумеет предугадать последствия его внедрения и в то же время оценить возможность и последствия использования этого решения конкурентами. К сожалению, большинство кандидатов не особенно интересуются подобными вещами, и это иногда удивляет: современные молодые специалисты ищут творческую работу, где они могли бы не быть простыми винтиками в системе, а определять в какой-то степени то, что происходит в компании, в обществе и в экономике в целом - и в то же время мало интересуются вещами, которые будут влиять на их профессиональную деятельность через пять-десять лет успешного карьерного роста.

2. Активность и лидерские качества.

На собеседованиях в компаниях или в анкетах участника набора молодых специалистов часто задается вопрос: "Какое из своих достижений в последние годы вы считаете самым значимым? С какими трудностями вы столкнулись на пути к нему и как вам удалось их преодолеть?". При этом нередко поясняется: имеются в виду достижения, не связанные с основной учебной деятельностью: то, что вы закончили вуз с красным дипломом - это замечательно, но что вы еще сделали интересного, значимого для вас и для вашего будущего профессионального развития?

Люди, обладающие повышенной активностью и лидерскими качествами, как правило, не ограничиваются во время учебы в вузе только посещением лекций и семинаров и сдачей экзаменов и зачетов. Они участвуют в работе различных общественных организаций, в реализации различных проектов, связанных или не связанных с их будущей профессией, сами придумывают идеи различных проектов и потом реализуют их - на том месте работы, где они подрабатывают во время учебы, или в коллективе единомышленников.

При этом такие люди склонны брать на себя максимальную ответственность за реализацию всего проекта или важной его части, за решение тех задач и преодоление тех непредвиденных трудностей, которые возникают в ходе реализации проекта, - и в то же время умеют привлечь к работе других людей, заинтересовать, мотивировать их, передать им часть ответственности. Это именно то качество, которое ожидает увидеть в своих сотрудниках любая компания, нацеленная на рост и развитие в современной быстро изменяющейся экономике. И если кандидат на работу в такой компании может описать несколько ситуаций, в которых он брал на себя ответственность за решение какой-то сложной задачи или ряда задач и, преодолев возникшие при этом трудности, достиг результата, - интерес к такому кандидату у HR-менеджеров компании резко возрастает.

3. Креативность.

Этим словом обозначается умение, способность предлагать новые идеи, новые решения тех задач, которые ставит перед человеком его деятельность, находить новые возможности в той ситуации, в которой оказался человек и организация, внутри которой человек действует. Однако наличие этого качества требуется

доказать, чего, как ни странно, не умеют многие молодые специалисты, нацеленные на стремительную карьеру в крупных компаниях.

Одно из главных конкурентных преимуществ любой компании в условиях современной экономики - это способность предлагать новые решения, создавать и продавать новые продукты, творчески адаптироваться к изменениям во внешней ситуации, и понятно, что эта способность складывается из таких же способностей сотрудников компании. На собеседовании в компании или в анкете вас могут попросить рассказать о наиболее креативной идее (решении), которую вы предлагали в своей жизни, о том, какая ситуация потребовала нахождения такой идеи и как вы эту идею реализовывали. Понятно, что наиболее интересными для HR-менеджеров будут истории о том, как кандидат проявил свою креативность в решении жизненных задач, в какой-то мере сходных с тем, чем кандидату придется заниматься, если он станет сотрудником компании.

4. Мотивация к профессиональному развитию в выбранной области.

HR-менеджеры говорят о многих кандидатах: "Этот человек сам не знает, чего хочет; для него не важно, в какой области развиваться; мы не увидели, что кандидата действительно интересует выбранная им специализация". Они предполагают, что если человек хочет профессионально развиваться, допустим, в области финансов, он будет читать какую-то литературу, специализированные газеты и журналы, интернет-сайты на эту тему, возможно, посещать какие-то дополнительные курсы, и, самое главное - этот человек будет способен обсуждать некоторый круг вопросов, связанных с этими его профессиональными интересами, будет сам размышлять над проблемами, связанными с этой областью, анализировать сегодняшнюю ситуацию в этой области с точки зрения своих знаний и профессиональных интересов.

Проверить наличие такой мотивации несложно - достаточно обсудить с человеком, что он делает, чтобы стать профессионалом в выбранной им области, пытается ли получить больше информации на эту тему, чем он получает в вузе, попросить его выделить какую-то ключевую проблему в интересующей его области и потом поинтересоваться его собственным мнением по этой

проблеме. И если человек не начнет с блеском в глазах рассказывать о последней точке зрения на проблему, с которой он познакомился недавно в одном из специализированных изданий - это может означать следующее: некоторое желание развиваться в заявленной области, может быть, и присутствует, но если его не хватает на то, чтобы хотя бы получать новую информацию из этой области, то будет ли его достаточно, чтобы в этой сфере работать с полной отдачей? Именно этот вопрос и задаст себе HR-менеджер крупной компании, увидев такого кандидата.

5. Личностная зрелость.

Именно эта характеристика определяет в значительной степени наличие всех остальных. Однако HR-менеджеры говорят о ней реже, чем о всех остальных - возможно, потому, что сформулировать, что имеется в виду, трудней, чем в случае других характеристик. Иногда для них это некоторое общее впечатление, которое остается после собеседования с кандидатом.

Под этой важной характеристикой подразумевается следующее:

1. Способность осознавать свои цели в жизни, вещи, которых человек хочет добиться для себя. В то же время это способность ставить себе промежуточные задачи, которые необходимо решить на пути к своим жизненным целям.

2. Умение осознавать и контролировать в какой-то степени свои эмоции, понимая, что для того, чтобы добиться какой-то значимой цели, часто необходимо отбросить многие другие свои желания, менее существенные, необходимо мужественно встречать трудности и неудачи и извлекать из них уроки. Кроме того, это понимание того, что для достижения своей цели важно собрать максимум информации о том, как ее можно достичь и в каких условиях это может происходить, понимание того, что достижение целей жизни происходит не в пустоте, а среди других людей со своими желаниями и интересами, в определенной сложившейся культуре со своими правилами, в какой-то конкретной ситуации со своими условиями.

3. Понимание того, что для достижения цели нужно проявлять активность - как внешнюю - установление и поддержание контактов с другими людьми, которые имеют какое-то отношение к этой цели, достижение определенного социального статуса,

поиск необходимой информации, - так и внутреннюю - постоянно искать новые пути достижения целей и решения возникающих задач, постоянно пересматривать эффективность выбранных способов решения этих задач.

При наличии такой личностной зрелости, такого зрелого подхода к жизни остальные характеристики будут постепенно развиваться естественным образом - у человека будет возникать понимание того, что знание как общей ситуации в современном обществе, так и особенностей той сферы, в которой он решил специализироваться, активность, лидерство, новые идеи - это то, без чего ему не обойтись в достижении своих целей.

Калугин Е.Н.

ФГБОУ ВПО «Ивановский государственный университет»

ЯРМАРКА ВАКАНСИЙ КАК ФОРМА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ РАБОЧИХ МЕСТ

Ярмарка вакансий (Vacancy fair), специальное мероприятие, целью которого является более широкого привлечения работодателей к предоставлению имеющихся у них вакантных рабочих мест, а потенциальных работников – к поиску приемлемой для них работы. Проводится в течение 1–2 дней, как правило, в форме выставки. Сопровождается заранее начатой рекламной кампанией в средствах массовой информации. [1]

Обычно на **ярмарке вакансий** доминирует именно та аудитория соискателей, на которую сработали рекламные средства, задействованные оргкомитетом мероприятия. В самом ядре аудитории соискателей на **ярмарке вакансий** традиционно можно выделить следующие группы:

1) правильная целевая аудитория: с требуемым **опытом работы**, нужными знаниями, умениями или квалификацией, как правило, это **студенты 4 – 5 курсов или выпускники и молодые специалисты с опытом работы** и без него – они ищут **работу, с полной занятостью или с неполной занятостью, иногда временную работу, иногда стажировки и преддипломные**

практики. Именно эта аудитория является целевой для организаторов **ярмарок вакансий** и для работодателей? Потому что именно у нее есть время, возможности и желание участвовать в такой форме поиска **работы** и трудоустройства как **ярмарка вакансий**. Именно **молодежь** этого статуса и социальных групп готова искать возможности для **построения карьеры**, регулярно посещать массовые кадрово-карьерные мероприятия, буквально ловить свой шанс и ждать удачу;

2) желающие сменить/улучшить условия работы: соискатели уже с хорошим опытом, иногда в возрасте далеко за 35 лет, ищущие лучшие перспективы для продолжения **карьеры**, у которых нашлась возможность выбраться на **ярмарку вакансий**. В принципе это тоже ожидаемая аудитория на **ярмарке вакансий**, многие работодатели ориентируются на нее, поскольку их **вакансии** предполагают наличие весомого опыта работы у соискателей;

3) профориентирующаяся молодежь: как правило, **студенты 1 – 3 курсов**, которые хотят узнать рынок труда и понять свое место в нем, спланировать свои дальнейшие действия по **построению карьеры**, им интересны **стажировки и молодежные практики**, удаленная **работа или вакансии с неполной занятостью**. Это так называемый “балласт”, который в данное время не является востребованным, но он весьма перспективный в дальнейшем, поэтому работодатели также охотно работают с данной аудиторией, на будущее, так сказать;

4) вузовские “зеваки”: приходят на мероприятие из любопытства, “заодно”, даже не важно какого они курса или имеют **опыт работы** или нет – все равно они вообще не ищут сейчас работу, а просто культурно проводят время, при этом могут задавать работодателям вопросы и интересоваться их **вакансиями и программами набора молодых специалистов**, но, как правило, тут же все забывают;

5) мамы, папы, дедушки и бабушки: присутствуют очень часто на **ярмарках вакансий**, иногда их число доходит до 10% от всей аудитории посетителей **ярмарки вакансий**. Работодателям общение с этой группой лучше минимизировать под любыми предлогами, все равно получится “глухой” телефон;

6) партнеры мероприятия: на некоторых ярмарках представителей СМИ и других партнеров события бывает больше, чем хороших кандидатов. На мероприятия, где размещаются стенды 3-5 компаний, естественно, приходит совсем мало посетителей;

7) любители “халявы”: есть такие персоналии, подходящие к стенду компании и не по одному разу, при этом ретирующиеся после вопроса о том, что раз уж его так сильно заинтересовала информация компании, то не оставит ли он свое **резюме**? Эти граждане ищут бесплатные ручки, блокноты, календари, значки и прочую рекламные сувениры, норовят зачастую “стянуть” что-нибудь по-солиднее. Иногда пугают участников своим странным внешним видом или неадекватным поведением. [6]

К плюсам такого способа привлечения студентов можно отнести относительно низкую стоимость проведения по сравнению с остальными методами. Особенно в условиях кризиса – когда денег очень мало, а потратить работодателю на решение кадровых вопросов их надо максимально эффективно. Конечно, необходимо брать в расчет регион, в котором данное мероприятие проходит. Так в Ростовской области ярмарки вакансий бесплатны для организаций, в отличие от Москвы и Санкт-Петербурга, где такие мероприятия стоят довольно дорого и по карману далеко не всем фирмам.

Минусом является снижение числа соискателей, посещающих ярмарки вакансий. В числе важнейших причин, способствующих снижению общего интереса **молодежи** к ним, можно отметить такие:

- многие **студенты** уже с юных лет **постоянно/временно работают**;
- общий дефицит квалифицированной рабочей силы на рынке;
- большое число **ярмарок вакансий**, многие из них низкого качества;
- появление альтернативных on-line площадок в Интернете;
- рост стоимости внешней рекламы в затратах оргкомитетов;
- отсутствие качественных профориентационных курсов/лекций в вузах и т.п.[6]

Тем не менее, соотношение целевых/нецелевых соискателей неуклонно смещается в сторону полезных, “целевых” групп. Т.е. на **ярмарки вакансий** в целом приходит посетителей все мень-

ше, но среди них доля востребованных, целевых категорий постепенно возрастает. Все достоинства и недостатки можно объединить в таблицу:

Плюсы

1. На ярмарках собирается большое количество представителей различных компаний, которые вполне расположены к диалогу с любым соискателем, так как их главная цель – найти себе сотрудника.

2. Соискатели имеют возможность лично побеседовать с менеджерами по персоналу или даже руководителями компаний.

3. Потратив час-полтора времени, работодатели могут собрать информацию о десятках специалистов, а соискатели раздать десятки своих резюме.

4. Относительно низкую стоимость для компаний за возможность заявить о себе.

5. Соотношение целевых/нецелевых соискателей неуклонно смещается в сторону полезных, “целевых” групп

Минусы

1. Как у соискателей, так и у работодателей, пришедших на ярмарку, очень большая конкуренция. И каждому из них нужно предложить собеседнику немного больше, чем другие.

2. Во время проведения ярмарки работодателям приходится общаться не только с непосредственными претендентами на место, но и с гражданами, которые узнают подробности работы и оплаты просто из любопытства. А также с гражданами, у которых, например, вчера был праздник, и они не успели прийти в себя.

3. Ярмарка вакансий проводится лишь несколько раз в год.

4. Не все соискатели знают о существовании ярмарки вакансий, о дате и времени ее проведения.

6. Мало шансов найти достойных кандидатов на руководящие места.

7. Снижается число соискателей, посещающих ярмарки вакансий.

5. Не каждый потенциальный сотрудник имеет возможность подъехать в тот день, когда проводится ярмарка вакансий.

Не смотря на все минусы, **ярмарки вакансий** остаются важной и очень перспективной формой **поиска работы, вакан-**

сий, стажировок, практик для студентов, выпускников и молодых специалистов, а так же проверенным временем средством набора персонала для работодателей, в число которых входят как наши, так и зарубежные компании.

Стажировка

В общепринятом понимании этого термина «стажировка» – временная трудовая занятость студентов во время прохождения производственной или преддипломной практики, а также в период каникул. [7]

С каждым годом компаний, предлагающих программы стажировок для студентов, становится всё больше. Если даже не получится остаться в штате, упоминание о стажировке в резюме будет дополнительным плюсом для студента, особенно если стажировка проходила у лидеров отраслей.

Программы предлагают практически везде. Для поклонников финансовой сферы есть программа «Русского стандарта» или Райффайзенбанка, «айтишников» разного профиля ждут в IBM, Cisco Systems, Microsoft, IBS, Hewlett-Packard, будущих менеджеров различного профиля зовут к себе Coca-Cola, British American Tobacco, Mars, Nestle.

Структуру стажировки в зарубежной компании можно рассмотреть на примере компании Bosch. Там разработаны сразу 3 программы, рассчитанные на разные целевые группы: молодые специалисты, будущие руководители и сотрудники сервисных центров. Для студентов старшекурсников и выпускников создана схема, включающая в себя 2–3 этапа подготовки по 6 месяцев каждый. «Ежегодно в программе стажировки принимают участие около 40 молодых специалистов из всех регионов России. Более 80% стажеров переходят в штат компании».

Во всех транснациональных корпорациях есть программы, похожие на Bosch, — как краткосрочные на полтора-три месяца, так и долгосрочные до двух лет. Всё зависит от специальности и отрасли. Гигант FMCG-рынка компания Unilever проводит двух- и трехмесячные летние стажировки для студентов практически по всем департаментам: финансам, маркетингу, продажам, HR, логистике, производству. Самые успешные стажеры получают предложение остаться в компании и бонусы при прохождении Fast Start Unilever Program — системы подготовки к работе в

компании. «Нестле Россия» отбирает студентов на двухгодичную программу, во время которой они пробуют найти себя в четырех отделах: маркетинга, логистики, продаж и финансов. Правда, при попадании в «Нестле» придется выбивать индивидуальный план в университете: частичной занятости даже для стажеров «шоколадная» компания не предусматривает. А, например, компания Colgate-Palmolive ставит сроки стажировки в полтора года. Те же этапы в разных отделах, те же возможности роста, но принимаются на программу только выпускники вузов. Coca-Cola — один из самых заметных идеологов стажировок. В одной из крупнейших компаний в мире около 65% стартовых мест достаются стажерам. От стажера недалеко до молодого специалиста, а там двери открывает корпоративный университет с курсами по специальностям.

Также проводятся и сезонные стажировки, после которых редко приглашают на работу, если только не показывать выдающиеся результаты. Зато опыт накапливается немалый. «Бакарди Рус», входящая в группу компаний Bacardi-Martini, уже начала отбор старшекурсников в отделы продаж, HR, финансов, IT и юридический отдел на три летних месяца.

Вариант стажировок удобен для тех компаний, которые во-первых ориентированы на перспективу в кадровой политике, поэтому могут позволить себе вкладывать деньги в будущее развитие кандидатов, во-вторых хотели бы проверить кандидатов на степень соответствия корпоративной культуре компании, что не всегда можно определить при простом подборе. Обычно компании, предлагающие стажировки, проводят масштабный набор в один или несколько отделов, для того, чтобы сразу решить все вопросы с новыми кадрами.

Отбор на стажировку занимает от месяца до полугода, в зависимости от компании и программы стажировки. Компании всё более тщательно выбирают лучших соискателей — иногда конкурс составляет до 10 человек на место. «Нестле Россия» с 1998 года отобрала в программу стажировок только 65 студентов.

Порой стажеру надо преодолевать несколько «фильтров»: телефонное общение с консультантом-посредником (многие корпорации отдают предварительный отбор консалтинговым и рекрутинговым компаниям), написание эссе по своей профессио-

нальной теме (иногда — на иностранном языке), прохождение психологического теста и, наконец, собеседование. Но практика показывает, что основных шагов на пути к стажировке — три.

1. предоставление кандидатом резюме или заполнение готовой формы анкеты на сайте компании-работодателя.

2. собеседование, которое может проходить как в офисе компании, так и заочно — в виде телефонного интервью.

3. тестирование, которое, чаще всего, является обязательным этапом, необходимым для выявления уровня знаний у кандидатов.

Второй и третий этапы могут варьироваться, но факт остается фактом: если будущий кандидат мечтает стать стажером известной зарубежной брендовой компании, данные этапы ему придется пройти обязательно.

Такой отбор оправдывает себя. Ведь стажировка чаще всего — это не рутинная работа по переключиванию бумажек и работа на подхвате. Студента могут подключить к любому проекту, начиная от создания клиентской базы данных, заканчивая разработкой анализа коммерческой эффективности маркетинговых акций. Все происходит интересно, и по индивидуальному плану и с прикрепленным к плану и практиканту наставником. Бывает, что стажерам предлагают пройти тренинги, организуемые корпоративным центром обучения.

При выборе программы стажировки выпускнику приходится выбирать между транснациональной и российской компаниями. Разрыв в качестве подготовки кадров между отечественными и иностранными компаниями сокращается. Среди студентов финансовых, экономических и физико-математических вузов ценится стажировка в инвестиционной компании «Тройка Диалог». Приверженцы российских компаний могут устроиться не в Microsoft или IBM, а в «Лабораторию Касперского». Сесть за монитор тут предлагают выпускникам 4–5-х курсов. Чтобы четыре месяца стажироваться в офисе антивирусного разработчика, надо неплохо разбираться в программировании. Взамен получаешь гибкий график и зарплату. Ведущий автодилер «Рольф» берет прицел на студентов третьих курсов управленческих и экономических университетов и автомобильных факультетов. Два месяца под шум моторов — и шанс работать неполную рабочую неделю

в штате с перечислением по окончании вуза на полную ставку. Стажировки компании «Билайн» тоже не отличить от западных, ведь она, как и остальные телеком-компании, создана в соответствии с зарубежными стандартами. Российские компании вообще перенимают всё больше западных черт, в отечественных компаниях нередко ключевые посты занимают иностранцы, а в западных представительствах, напротив, предпочитают приглашать «своих» топ-менеджеров.

Литература

1. <http://www.ec.znanie.info> – Энциклопедия «Карьера»
2. <http://www.e-perspektiva.ru> – Специализированный карьерно-образовательный портал "Перспектива"
3. М. Пикалова Российские компании вкладывают в персонал меньше, а получают – больше // Russian Bisness - 20.02.2008
4. Е. Емеленко Программы GRP - что? где? когда? // www.grp-s.ru
5. А.. Мочалин Что ожидают работодатели от выпускников вузов - будущих топ менеджеров? // www.jobfair.ru
6. Д. Черашев Для кого она – ярмарка вакансий? Кто и за чем посещает ярмарки вакансий в поисках работы? // www.jobfair.ru
7. А.. Бородин О программах студенческих стажировок в крупных компаниях // www.fizteh.ru
8. Практика и стажировка как первый этап на пути к трудоустройству. Взгляд работодателя. // ГИД молодого специалиста: 2008 г.

Колесников Ф.В.

ФГБОУ ВПО «Волгоградский государственный университет»

ПРИЧИНЫ БЕЗРАБОТИЦЫ В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ

Основным источником пополнения экономически активного населения является молодежь, вступающая в трудоспособный возраст. При расширенном воспроизводстве населения и повышении уровня рождаемости будет расти число вступающих в

трудоспособный возраст. Но следует иметь в виду, что каждый скачок рождаемости отразится на численности ресурсов для труда лишь через 15 лет.

В России, начиная со второй половины XX в., установилась устойчивая тенденция сокращения рождаемости, такая тенденция характерна и для всех стран Европы. Численность и состав населения меняются не только вследствие естественных процессов рождаемости и смертности, но также в силу миграции - механического прибытия и выбытия населения путем перемещения его через границы административно-территориальных образований или государств с целью перемены места жительства или места работы.

Подобное движение населения вызывается различными экономическими, политическими, религиозными, бытовыми и другими причинами и связано с серьезными изменениями в положении людей, их статусе, перспективах жизни.

Миграция в условиях сокращения естественного прироста населения - явление для экономики России в целом позитивное, необходимо только, чтобы эти процессы были в соответствии с законом Российской Федерации.

Существует также и трудовая миграция - это перемещение населения, обусловленное поиском места работы. К такой разновидности миграции относятся сезонная и маятниковая миграции.

Также выделяют такие виды миграции: внутренняя и внешняя, добровольная и вынужденная, возвратная и безвозвратная. Практические потребности учета населения вызывают необходимость выделения различных видов занятости.

Экономически активное население - часть трудоспособных граждан, которая предлагает рабочую силу для производства товаров и услуг.

Исходя из такой структуры, определяется уровень экономической активности населения - доля численности экономически активных людей в общей численности населения. Такой уровень подсчитывается по формуле

(1.1)

где $Уа$ - уровень экономически активного населения;

$Н$ - численность населения;

$Эа$ - численность экономически активного населения.

Другим состоянием экономически активного населения по его отношению к наличию работы является безработица. Она характеризуется желанием людей работать с целью получения дохода, а другой - отсутствием работы.

Признание человека безработным происходит не сразу после его обращения в органы службы занятости, предоставления необходимых для этого документов и регистрации в качестве ищущего подходящую работу, а лишь при невозможности предоставления ему подходящей работы в течение 10 дней со дня регистрации.

Безработица порождается разными причинами и отличается разной продолжительностью и разными социально-экономическими последствиями.

В зависимости от этих критериев различают несколько видов безработицы:

- фрикционная - неизбежная, так как инициатива увольнения исходит от самого человека;
- сезонная, вызывается сезонным характером некоторых работ;
- структурная, она вызывается изменением потребительского спроса на товары, с одной стороны, и изменением структуры производства, - с другой. Ее разновидностью является технологическая безработица, когда в результате научно-технического прогресса, появления новой техники резко возрастает производительность труда работников, часть из них становятся излишними;
- институциональная обусловлена несовершенством некоторых правовых норм, регулирующих материальную поддержку безработных, налоговой системы и др.;
- циклическая вызывается неравномерностью развития экономики, резким сокращением производства в связи с циклически возникающими экономическими спадами, кризисами;
- открытая - зарегистрированная безработица в службах занятости;
- скрытая характеризует состояние людей, которые работают по найму, но неудовлетворенны работой и подыскивают другую, могут потерять работу или заняты не полный рабочий день.

По продолжительности безработица подразделяется на кратковременную, умеренную, длительную и застойную (см. Приложение 2).

Кратковременная безработица продолжительностью 1-2 месяца характерна для фрикционной ее разновидности. Умеренная имеет продолжительность до 12 месяцев. Длительная от 12 до 18 месяцев. Застойная - свыше 18 месяцев.

На основании данных о занятости и безработицы определяется уровень безработицы. Уровень безработицы (Уб) - удельный вес численности безработных в численности экономически активного населения (Эа). Этот уровень определяется по формуле:

(1.2)

Оценка эффективности политики занятости осуществляется по формуле: $СЭПЗ = ЧПСУ/СБк$,

где СЭПЗ - эффективность политики занятости в течение календарного периода;

ЧПСУ - численность безработных, снятых с учета по всем основаниям в течение календарного периода;

СБк - численность безработных на конец календарного периода.

Для молодежной безработицы характерно отсутствие у молодых людей, впервые желающих приступить к работе, производственного опыта при достаточно высоких требованиях к уровню оплаты своего труда. Предприятия, как правило, хотят иметь опытных, знающих свое дело работников. Поэтому среди безработных удельный вес молодежи достаточно высок.

Предотвращение или смягчение тяжелого материального положения безработных достигается в результате целенаправленной социальной политики государства, одним из направлений которой является государственная социальная поддержка безработных, социальные гарантии и компенсации гражданам, увольняемым с предприятий.

Для обеспечения конкурентоспособности российских организаций в новых условиях необходима реструктуризация и диверсификация отраслей экономики, что повлечет за собой изменение сложившейся структуры занятости населения и будет сопровождаться сокращением неэффективных рабочих мест и высвобождением работников, расширением сферы услуг, развитием

инновационных направлений деятельности и возникновением новых профессий.

При выборе путей формирования рынка труда надо исходить из необходимости изучения и анализа внутренних закономерностей, присущих развитию занятости и сохраняющихся в условиях рыночной экономики, поскольку многие факторы, влияющие на важнейшие параметры занятости, зависят непосредственно от человека (численность населения, его половозрастная структура, расселение населения в городской и сельской местностях и т.д.). Основную ставку необходимо сделать на молодежь Российской Федерации и формирование достойных кадров, соответствующих требованиям изменяющегося рынка труда.

Неотъемлемой частью жизни каждого трудоспособного человека является работа. Независимо от ее содержания, уровня требований, предъявляемых к работающему, степени сложности и ответственности, квалифицированности, она определяет весь жизненный уклад, систему субъективных ценностей, ближайшие и более отдаленные перспективы индивида. Работа также задает некоторый «социальный фон» жизни людей. Разнообразные виды профессиональной деятельности отражают уровень развития общества, характер стоящих перед ним задач, а оценка профессий в общественном сознании позволяет судить о степени их «престижности». Она является существенным фактором в выборе профессии, учебного заведения, места предполагаемой работы, формировании чувства удовлетворенности трудом.

Нарастающий распад экономических связей между предприятиями, рост безработицы среди дипломированных специалистов и рабочих, снижение уровня жизни ставят перед большинством трудоспособного населения проблему поиска работы, позволяющей сохранить прежнее материальное положение, профессиональный и социальный статус. Увеличивается число людей, желающих иметь дополнительную работу.

Молодые люди, еще не имеющие профессии, также должны решать вопрос о выборе жизненного пути, приобретении специальности, поиске средств к существованию. Специфика их жизни (учеба, быт, потребление, общение) дает им сведения не столько о содержательном и производительном труде, сколько о его следствиях, обеспечивающих социальное положение индивида в об-

ществе (материальная обеспеченность, уровень образования, престижность).

Задача выбора профессии и поиска места работы осложняется тем, что качественные характеристики образования современной российской молодежи часто не соответствуют характеру и содержанию труда.

Современная ситуация в сфере труда и занятости ставит молодежь в очень сложные условия. Например отмена распределения выпускников учебных заведений, как гарантия занятости по специальности, что ставит молодых специалистов в систему жесткой конкуренции с людьми, имеющим опыт работы, где выпускник должен быть уметь доказать наличие у себя соответствующих знаний, умений и способностей, свою компетентность.

Меняется престижность профессий у молодежи. Раньше на первых местах были космонавты, врачи, ученые. Сейчас популярными стали профессии предпринимателя, коммерсанта, экономиста, менеджера, юриста.

В настоящее время степень участия молодежи на рынке труда зависит от политики, проводимой в сфере образования, от политики кадров на предприятиях, от степени развитости систем социального обеспечения, экономической конъюнктуры.

Работа - та основа, на которой строится у подавляющего большинства молодежи ее сегодняшнее материальное благосостояние. Увеличение численности безработных среди молодых людей, невостребованность их на рынке труда обуславливается рядом объективных причин:

- ростом общей численности безработных;
- в связи с уже состоявшимся и предстоящим банкротством значительной части предприятий;
- в связи с тем, что деятельность промышленных предприятий в основном направлена на самосохранение и выживание, а не развитие и расширение производства;
- отсутствием у молодых людей достаточного опыта, в связи с чем их в последнюю очередь принимают на работу при наличии вакантных должностей, и первыми сокращают при снижении объемов производства;
- рост числа безработных среди молодежи связан с несоответствием их профессиональной подготовки требованиям рынка

труда и недостаточно развитой профориентационной работы с молодежью;

- при обследовании некоторых районов, было обнаружено, что подготовка кадров далеко не всегда соответствует объективно существующей потребности в кадрах и наличию рабочих мест;

- невостребованность молодых людей на рынке труда связана с тем, что значительная часть безработной молодежи стремится получить работу, соответствующую своей подготовке и высоко оплачиваемую, но не получает таковой, то есть по причине несоответствия спроса и предложения рабочей силы.

Безработным молодым людям, имеющим рабочие специальности, может быть предложена работа в первый же день обращения, тогда как трудоустройство молодежи, имеющей высшее и средне специальное образование, представляет большую сложность. На процесс трудоустройства молодых людей отрицательно сказывается низкая стоимость рабочей силы по многим профессиям, требующимся на рынке труда, например, плотник, газосварщик, водитель, продавец, сторож. В связи с ростом цен на товары и услуги молодые люди отказываются идти на низкооплачиваемую работу.

Рассмотрим другие причины молодежной безработицы, где роль безработного является «социально-институализированным ролевым типом»:

- безработный, однако, не освобожден от социальных обязанностей и должен выполнять их независимо от финансовых и эмоциональных соображений;

- считается, что безработный сам ответственен за свою ситуацию и обязан найти из нее выход;

- безработный должен рассматривать свою ситуацию как нежелательную и временную и обязан найти работу любого типа и за любую плату;

- безработный, который не нашел работу считается ленивым, некомпетентным и «несколько не в себе»;

- статус постоянного безработного может быть получен только в случае очевидной нетрудоспособности, связанной с хроническим заболеванием, заброшенностью, деморализованностью.

Таким образом, данные отношения и установки безработного также являются причиной его безработности.

Так у безработных - лиц, изменивших свой социальный статус в связи с потерей работы, а значит, и сменивших прежний образ жизни, низка мотивация к профессиональному совершенствованию и переподготовке. И проблема заключается в том, что данная мотивация отсутствует как внутренняя потребность личности, она не должна быть навязанной сверху директивой Службы занятости. Также молодые люди, потерявшие работу, дальше опасаются неудач при выборе новой профессии, падения уровня жизни своего и членов семьи. И такая неуверенность зачастую провоцирует отказ от предлагаемой нижеоплачиваемой работы.

Сегодня большая часть подростков и молодежи - будущих соискателей на рынке труда - психологически не готова к складывающейся в экономике ситуации. Так как в поисках работы юноши и девушки хотят получить сразу все или ничего. Отсюда односторонний взгляд молодежи на новые экономические условия. Реклама «Вот бы выиграть миллион!» встречается постоянно. Реклама типа «Вот бы так научиться хорошо работать!» отсутствует. В конечном счете, у молодежи создается иллюзия легкого получения благ - минуя общественно-значимую деятельность.

Особое беспокойство вызывает уровень здоровья молодежи - как фактор, влияющий на безработицу.

Все менее привлекательной становится для выпускников школ работа в промышленности, строительстве, на транспорте. «Его Величество Рабочий класс» не престижен для современных юношей и девушек.

Таким образом, причины молодежной безработицы состоят не только в социально-экономическом положении страны, но и в деформации в ценностных ориентациях молодежи, к ее психологической неготовности, неправильной мотивации (не стимулирующие молодежь к творческой активности и инициативности к новым формам самоутверждения в труде).

РЕГИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

Обеспечить скоординированное взаимодействие вузов, предприятий и организаций региона, региональных органов государственной власти и управления, государственных учреждений и общественных организаций в решении проблемы трудоустройства выпускников можно путём формирования *региональной системы трудоустройства выпускников вузов и других учреждений профессионального образования*, включающей в себя, кроме них, структурные подразделения вузов, предприятий и учреждений, решающие вопросы трудоустройства выпускников, развития творческой инициативы и профессиональной самореализации молодёжи:

- созданные в вузах, подведомственных Рособразованию, региональные и вузовские центры содействия трудоустройству выпускников или аналогичные им структуры,
 - центры карьеры,
 - центры развития молодёжного предпринимательства,
 - структурные подразделения регионального центра занятости населения и других государственных учреждений, работающих в сферах труда и занятости молодёжи, реализации государственной молодёжной политики,
 - структурные подразделения предприятий и организаций, решающие вопросы перспективного развития предприятия, подбора кадров специалистов и их закрепления на предприятии, социальной поддержки и продвижения молодёжи и т.п.,
 - научные лаборатории, научно-педагогические коллективы, работающие над проблемами состояния и развития регионального рынка труда, адаптации выпускников к рынку труда, адаптации молодых специалистов на предприятии, оптимизации управления производством и отдельными производственными процессами и др.,
- а также принятия региональной целевой программы, направленной на решение всего комплекса вопросов, связанных с

трудоустройством выпускников, развития творческой инициативы и профессионального становления молодёжи, её профессионального и служебного роста, и определения органа государственного управления, ответственного за реализацию данной программы.

У вузов и предприятий существует потребность в координации совместной деятельности в сфере трудоустройства выпускников в рамках региона, а также в развитии интеграционных процессов, новых форм совместной деятельности в этой сфере. Взаимодействие вузов и предприятий, развитие партнёрских отношений, прежде всего в сфере подготовки специалистов, а также в других сферах взаимных интересов, имеют давнюю историю. Но тот факт, что такие отношения сегодня складываются и в сфере трудоустройства выпускников, отражают новые социально-экономические условия, в которых они оказались. Такое сотрудничество вузов и предприятий становится особенно актуальным в периоды ухудшения социально-экономической ситуации и развития кризисных явлений в экономике. В Нижегородской области функции такого координирующего органа играет созданный при Региональном центре содействия трудоустройству выпускников ННГУ Координационный совет по вопросам трудоустройства выпускников, в состав которого входят представители 15 вузов и 31 предприятия области.

Создание региональной системы трудоустройства выпускников вузов имеет целью установление скоординированного взаимодействия региональных органов власти, вузов, предприятий и общественных организаций региона в решении проблемы трудоустройства выпускников и предполагает

□ создание региональных координационно-аналитических органов, организацию и проведение научных исследований по проблемам

- состояния и развития регионального рынка труда,
- реструктуризации региональной системы высшего профессионального образования,
- совершенствования управления и модернизации региональной системы профессионального образования с учётом развития интеграционных процессов и инновационных форм подготовки

специалистов в вузах, изменений, происходящих на региональном рынке труда,

- по психолого-педагогическим проблемам подготовки и адаптации выпускников на рынке труда,

- по другим вопросам подготовки специалистов, существенно влияющим на конкурентоспособность выпускников на рынке труда;

- создание и развитие региональных научно-методических центров как структурно-функциональной основы региональной системы содействия трудоустройству и профессиональному становлению выпускников учреждений профессионального образования, осуществляющих в том числе учебно-методическую подготовку и повышение квалификации специалистов в сфере трудоустройства и содействия профессиональному становлению выпускников учреждений профессионального образования; основой для создания таких научно-методических центров могут стать региональные центры содействия трудоустройству выпускников;

- техническое оснащение и кадровое обеспечение региональных центров содействия трудоустройству и профессиональному становлению выпускников для организации работы на основе современных информационных и телекоммуникационных технологий;

- применение современных информационных и телекоммуникационных технологий в содействии трудоустройству и профессиональному становлению выпускников;

- разработку и создание учебно-методических и рекламно-информационных ресурсов в целях повышения конкурентоспособности выпускников на рынке труда;

- развитие различных форм социальной, психологической и образовательной поддержки студентов и выпускников;

- обучение выпускников навыкам рационального поведения на рынке труда;

- комплексное многоуровневое профориентационное содействие трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования;

- содействие формированию и развитию у студентов и выпускников навыков практической подготовки и опыта практической работы по полученной в вузе специальности;
- поддержку и развитие предпринимательских инициатив выпускников, обучение основам предпринимательства, методическое и организационное содействие в создании и становлении бизнеса;
- содействие в поиске работы нетрудоустроившимся выпускникам учреждений профессионального образования;
- проведение мониторинга работы выпускников;
- широкое привлечение студенческого актива к работе по содействию трудоустройству выпускников;
- создание в студенческом коллективе благоприятной воспитывающей социокультурной среды, развитие студенческой инициативы, способствующей развитию социально-политической и творческой активности студентов, воспитанию и укреплению гражданской позиции;
- установление сотрудничества между студенческими организациями, работающими в сфере профориентации студентов, трудоустройства выпускников и их адаптации к рынку труда и советами молодых учёных и специалистов предприятий, другими молодёжными и студенческими организациями и их объединениями;
- возможность включения в неё учреждений среднего и начального профессионального образования, а также учреждений общего среднего образования.

Центральным звеном региональной системы трудоустройства выпускников являются вузы и предприятия региона. Развитие между ними *двусторонних долгосрочных партнёрских отношений в сфере подготовки специалистов* позволяет повысить качество их подготовки и их конкурентоспособность на рынке труда, а также спланировать подготовку специалистов на перспективу в соответствии с реальными потребностями в них предприятий. Развитие таких двусторонних отношений вузов и предприятий предусматривает укрепление сотрудничества в сфере образования, науки и в других сферах взаимных интересов, повышение качества и расширение целевых форм подготовки специалистов и предполагает:

- развитие двусторонних договорных отношений в сфере подготовки специалистов и в других сферах взаимных интересов;
- формирование долгосрочных программ (планов) подготовки специалистов для предприятий в разрезе существующих направлений и специальностей, а также открытие в интересах предприятий новых направлений и специальностей, диверсификацию подготовки специалистов, введение в учебные планы новых спецкурсов, открытие новых специализаций и т.п.;
- открытие целевой подготовки специалистов для предприятий на основе трёхсторонних договоров «вуз – предприятие – студент», совместное проведение профориентационной работы среди школьников и студентов;
- установление дополнительных стипендий предприятий для студентов, обучающихся по программам целевой подготовки;
- открытие филиалов кафедр на предприятиях и специализированных лабораторий в вузах, модернизацию существующих лабораторий и оснащение их современным оборудованием;
- создание и развитие на предприятиях базы для проведения учебной, производственной, преддипломной и других видов практик студентов;
- привлечение к учебному процессу ведущих специалистов предприятий;
- развитие в вузах научных исследований в интересах предприятий, проведение совместных научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;
- кадровое сопровождение научных разработок, а также модернизации и расширения производства путём привлечения студентов к научно-исследовательской и опытно-конструкторской работе в интересах предприятий;
- «штучную» целевую подготовку для предприятий специалистов высшей квалификации по остродефицитным специальностям через аспирантуру и докторантуру;
- развитие системы повышения квалификации и переподготовки специалистов предприятий в вузах, повышения квалификации и стажировок преподавателей вузов на предприятиях;
- развитие совместных проектов с участием структурных подразделений и специалистов вузов и предприятий;

- создание и развитие новых форм управления реализацией совместных проектов;

- создание коллегиальных аналитических и совещательных органов с участием представителей вузов и предприятий по основным направлениям развития партнёрских отношений.

Поддержка развития двусторонних отношений между вузами и предприятиями в сфере подготовки специалистов, распространение передового опыта, накопленного ими в процессе осуществления совместной деятельности, ***является одной из основных задач региональной системы трудоустройства выпускников.*** Её решению активно способствуют и ***региональные органы исполнительной государственной власти и управления***, которые осуществляют различные программы поддержки молодёжи, в том числе:

- организуют целевой приём в вузы в интересах развития экономики региона;

- создают региональные системы стимулирования студентов и учащихся, достигших значительных успехов в учёбе, науке, общественной деятельности, другой талантливой молодёжи, в том числе молодых учёных и специалистов, предусматривающие установление им именных стипендий, а также премий для победителей и участников олимпиад, смотров, соревнований конкурсов проектов и других конкурсов по профессиям;

- осуществляют грантовую поддержку творческой деятельности талантливых школьников, студентов, молодых учёных;

- разрабатывают системы стимулов и формируют региональные программы поддержки молодых специалистов по остродефицитным специальностям, а также программы поддержки студенческих семей (обеспечение жильём, автотранспортом, льготное кредитование для закрепления молодых семей на селе);

- осуществляют поддержку деятельности Советов молодых учёных и специалистов;

- организуют проведение молодёжных форумов, семинаров и конференций по обсуждению наиболее острых молодёжных проблем, в том числе и в сфере трудоустройства и занятости молодёжи;

- формируют резерв управленческих кадров, в том числе через проведение конкурсного отбора и обучение лидеров моло-

дѣжи (например, в создаваемых в регионах страны по примеру Нижегородской области Малых академий государственного управления).

Однако укрепление и развитие долгосрочных отношений между вузами и предприятиями, хотя и позволяет значительно снизить социальную напряженность в сфере трудоустройства и занятости молодѣжи, но не снимает эту проблему окончательно. Поэтому другой не менее важной *задачей региональной системы трудоустройства выпускников является развитие многосторонних отношений вузов и предприятий региона в сфере трудоустройства выпускников, решающих проблему собственного трудоустройства самостоятельно на свободном рынке труда*. В настоящее время в регионах страны решение проблем их трудоустройства связывается с расширением двусторонних отношений сотрудничества предприятий и вузов, а также через кадровые агентства и центры занятости населения. С этой целью вузы и предприятия проводят Дни открытых дверей, организуют ознакомительные экскурсии студентов на предприятия, проводят презентации предприятий, Они также проводят различные конкурсы и тестирование студентов и выпускников, Ярмарки вакансий, Ярмарки выпускников, Дни карьеры, выставки, осуществляют выпуск различных информационных изданий для выпускников и работодателей, в том числе сборники «Лучшие выпускники вуза», «Лучшие выпускники города», размещают информацию о вакансиях на информационных щитах вуза, в вузовских СМИ и на их Интернет-сайтах, организуют программы временной занятости и стажировок студентов и т.д. В вузах для студентов организуется проведение учебных занятий и тренингов эффективного поведения в ситуациях трудоустройства и адаптации к условиям рынка труда, по основам предпринимательства (с привлечением специалистов предприятий и организаций), а также осуществляется разработка и издание соответствующих учебно-методических пособий и обеспечение ими студентов.

Происходит и дальнейшее развитие вузовской системы студенческого самоуправления, включение в неё студенческого актива, нацеленного на реализацию программ профориентации студентов и содействия трудоустройству выпускников, развития их личностных качеств, а также на укрепление связи вуза с выпуск-

никами, установление взаимодействия с ассоциацией выпускников и другими общественными организациями, проведение мониторинга работы выпускников, установление межвузовских и межрегиональных связей. Ведущие вузы пытаются также организовать проведение исследований рынка труда с целью осуществления научного анализа его текущего состояния и прогноза перспектив его развития. Дополнительные задачи встают перед вузами и предприятиями в плане реализации решения поставленной Президентом России Д.А. Медведевым задачи создания на базе вузов сети малых предприятий. Все эти мероприятия и программы, а также научно-методическое обеспечение этой деятельности, подготовку и издание аналитических материалов, отражающих состояние и развитие рынка труда, организацию изучения и распространения передового опыта (на конференциях, семинарах, круглых столах и т.п.) вузам и предприятиям с привлечением государственных учреждений и общественных организаций значительно эффективнее проводить совместно как часть соответствующей региональной программы. Тем более что проведение таких региональных и межрегиональных мероприятий требует привлечения значительных финансовых, материальных и интеллектуальных ресурсов и не под силу отдельным вузам или предприятиям. Это делает весьма актуальным вопрос о формировании региональной системы трудоустройства выпускников вузов и принятии долгосрочной региональной программы содействия трудоустройству и профессиональному становлению выпускников учреждений профессионального образования. ***Формирование такой программы должно осуществляться при разработке стратегии социально-экономического развития региона.*** Её участниками, наряду с вузами и предприятиями, должны стать также региональные органы занятости населения, кадровые агентства, общественные организации, заинтересованные в решении указанных вопросов, и их объединения, учреждения дополнительного, среднего и начального профессионального образования и др.

Отделения ***региональных органов занятости населения***, в которых сосредотачивается значительная по объёму информация о спросе-предложении на рынке труда, осуществляют функции своеобразной «скорой помощи» для тех, кто потерял или не мо-

жет найти работу, а также являются проводниками государственной политики в сфере занятости населения. Они

- формируют банки данных вакансий должностей специалистов – рабочих и служащих, а также обслуживающего и вспомогательного персонала,

- предлагают имеющиеся в банке данных вакансии всем желающим получить работу и обратившимся к ним за помощью, а также оказывают услуги по профориентации для желающих получить работу или сменить характер профессиональной трудовой деятельности с целью оптимального выбора ими места будущей работы,

- формируют и предоставляют информацию о спросе-предложении на рынке труда,

- организуют обучение, переподготовку и повышение квалификации высвобождаемого или находящегося под угрозой увольнения персонала предприятий и организаций,

- реализуют региональные программы по развитию предпринимательской деятельности и самозанятости граждан,

- организуют проведение ярмарок вакансий и учебных мест по дефицитным специальностям,

- предоставляют вузам информацию о выпускниках тех или иных специальностей, зарегистрированных на бирже труда,

- участвуют в работе организуемых и проводимых вузами и предприятиями-работодателями совместно конференций, совещаний, семинаров, круглых столов по обсуждению проблем трудоустройства и занятости молодёжи, а также принимают участие в их организации и проведении,

- реализуют федеральные и региональные программы переезда специалистов в другую местность, где имеется дефицит рабочих и специалистов,

- реализуют программы предоставления возможности временного трудоустройства, а также прохождения стажировок выпускникам вузов, находящимся под риском нетрудоустройства.

Сами же *региональные органы занятости населения*, обладая наиболее полной информацией о спросе-предложении на рынке труда и динамике его изменения, призваны стать центром организации проведения научного анализа состояния и развития

рынка труда, подготовки и распространения соответствующих аналитических материалов. Выполнение этой научной и научно-методической работы они могут производить как силами своих специалистов, так и привлекая для этой цели специалистов вузов, НИИ и предприятий региона.

Задача **кадровых агентств** – оказывать содействие в поиске работы, расширить имеющиеся возможности для её поиска, а также для смены должности, характера или места профессиональной деятельности. Кадровые агентства также могут, взаимодействуя с учреждениями профессионального образования, оказывать содействие в организации стажировок, обучения по программам дополнительного профессионального образования с целью повышения конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда.

Общественные организации и их объединения (региональные ассоциации промышленников и предпринимателей, Молодёжные парламенты при региональных органах законодательной (представительской) власти, Советы молодых учёных и специалистов, ассоциации выпускников вузов, студенческие советы при вузовских центрах содействия трудоустройству выпускников и другие, а также различные фонды, задачей которых является участие в решении социально-экономических проблем населения, различных молодёжных проблем и др.) в рамках региональной программы содействия трудоустройству выпускников и их профессиональному становлению призваны

- выносить вопросы трудоустройства выпускников и другие социальные проблемы молодёжи на обсуждение различных форумов, конференций, совещаний и семинаров, а также на заседания региональных органов законодательной (представительской) власти, на заседания созданных при них и при органах исполнительной власти региона профильных комиссий и комитетов, и др.

- оказывать помощь
 - вузам и предприятиям при проведении различных мероприятий, содействующих трудоустройству и профориентации молодёжи,
 - студентам вузов – во временном трудоустройстве,

- выпускникам – в поиске работы, в прохождении стажировок, в предоставлении психологических и юридических услуг, в организации собственного дела,
- молодым специалистам – в адаптации в трудовом коллективе и в закреплении на предприятии,
 - оказывать поддержку развитию общественно полезных молодёжных инициатив,
 - осуществлять отбор и популяризацию достижений, представление их для участия в федеральных и региональных конкурсах,
 - содействовать установлению или устанавливать гранты для молодых учёных и специалистов, для поддержки общественно полезных молодёжных инициатив,
 - оказывать содействие профессиональному росту молодёжи, продвижению достижений молодых специалистов, распространению и внедрению результатов исследований молодых учёных, инженеров, конструкторов,
 - оказывать содействие проведению мониторинга работы выпускников,
 - оказывать поддержку становлению и развитию на предприятии системы оказания социальной поддержки молодых специалистов, их творческого и профессионального роста, служебного продвижения,
 - представлять интересы молодых учёных и специалистов на предприятиях, а также в государственных, муниципальных научных и иных организациях и общественных объединениях,
 - привлекать молодёжь к работе в общественных организациях, к участию в проводимых ими общественно полезных мероприятиях, к организации и проведению различных мероприятий, способствующих воспитанию молодых людей, становлению и развитию их личностных качеств,
 - устанавливать межрегиональные и международные связи с молодёжными организациями и их объединениями,
 - способствовать установлению взаимодействия между студенческими организациями вузов и советами молодых учёных и специалистов предприятий, организации и проведению совместных программ.

ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС

В условиях социально-экономических трансформаций современного российского общества выпускники высших учебных заведений зачастую оказываются невостребованными на рынке труда. Либерализация системы профессионального образования и трудовых отношений, кризис промышленного производства и рост сервисного сектора привели к ситуации, когда на рынке труда появляется большое количество молодых специалистов, имеющих профессиональное образование, но не способных адаптироваться к нуждам рынка труда. Была разрушена административно-командная система, в рамках которой ранее формировались показатели набора в ВУЗы и техникумы, предприятия планировали свой кадровый состав с учетом обновления корпуса специалистов, а молодые специалисты, хотя и получали гарантии трудоустройства, были ограничены в выборе места работы. В наши дни выбор места учебы уже не определяет жестко и однозначно дальнейшую перспективу профессиональной карьеры. В результате многократно увеличилось число лиц, которые, отучившись за счет бюджетного финансирования, после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования работают не по специальности. Другие выпускники не могут себе найти работу вообще. Не менее тревожной тенденцией является повышение доли таких выпускников, которые после получения профессионального образования поступают на учет в службу занятости. Таким образом, встает вопрос об эффективности расходования бюджетных средств, направленных на регулирование рынка, подготовку и переподготовку специалистов.

Представляется актуальной концентрация усилий государства в направлении повышения координации различных агентов, вовлеченных в подготовку и трудоустройство молодых специалистов. Сделать это можно только при помощи демократических институтов, руководствующихся логикой экономического развития и социальной справедливостью, учитывающих интересы

ключевых субъектов этого процесса — учебных заведений, работодателей и самих работников. В условиях, когда изменяются схемы привычного вхождения молодых людей в фазу трудовой деятельности, качественным образом трансформируется мотивация, связанная с выбором профессии и профессионального образования, идет перестройка всей системы ценностных предпочтений и жизненных ориентации личности. Привычные, устоявшиеся взгляды, стереотипы не способны ни объяснить происходящее, ни сориентировать на адекватное поведение. Возникающие новые структуры, нешаблонные идеи и действия захватывают молодое поколение.

В связи с этим изменяются цели и установки молодежи, ориентиры в устремлениях, корректируются социальные идеалы и ожидания. В силу этого актуализируется роль социологических исследований, которые дают объективную информацию о состоянии проблем трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования в условиях современной российской рынка труда в целом и в условиях конкретного региона и способствуют выявлению приоритетов социальной политики и управления профессиональным образованием.

Степень разработанности проблемы трудоустройства выпускников определяется состоянием мировых и отечественных исследований в области образования, рынка труда, трансформации институтов в условиях перехода к рынку. Большое значение имеют работы отечественных и зарубежных ученых, посвященные анализу проблем молодежи в сфере трудовой деятельности, довольно многочисленны. Научные поиски в области социологии труда и занятости, социологии образования, социологии молодежи, научные публикации по проблемам безработицы, социальной и профессиональной мобильности трудовых ресурсов фокусируются на вопросах социализации и профессиональной адаптации, выбора жизненного и профессионального пути, образа и стиля жизни.

Долгое время проблеме занятости молодых специалистов в условиях рыночной экономики не уделялось должного внимания. Одна из первых работ принадлежит Н.В. Гончаровой, в которой на основе эмпирической базы определены группы противоречий на рынке труда молодых специалистов с высшим образованием,

установлены существенные характеристики выпускников вузов при приеме на работу, выявлены факторы значимые для выпускников при трудоустройстве (Гончарова Н. В.)

Наряду с социологическими исследованиям ценностных ориентации, методов трудоустройства и профессиональных планов внимание социологов начинают привлекать и поведенческие стратегии молодежи на рынке труда. Так как «одним из самых перспективных направлений в изучении социокультурного облика студенчества сегодня можно признать его многомерное типологизирование, позволяющее вскрыть детерминацию его дифференциации и основные порождающие ее факторы, показать многообразие стилей жизни студентов Одна из первых работ принадлежит Н.Н. Федотовой,

(Федотова Н.Н.) в которой сделана попытка на основе теоретического анализа и вторичной обработки социологических и психологических исследований создания типологии поведенческих стратегий молодежи на рынке труда.

В результате эмпирического исследования было установлено, что для выпускников вузов характерны два типа поведенческих стратегий: пассивная умеренно-приспособительная и активная позитивно-инструментальная. Студенты, демонстрирующие первую стратегию, намерены делегировать решение проблемы своей занятости государству; основная помощь, которую они ожидают - это создание новых рабочих мест, предоставление льгот молодежи. Основной проблемой для них является обеспечение высокого материального уровня, образование рассматривается как инструмент для обеспечения профессиональной карьеры. Свобода не является жизненной необходимостью, ею можно поступиться ради поддержки со стороны государства. Из предоставляющихся возможностей наибольшее значение имеют возможности в сфере потребления и досуга. Для приверженцев второй стратегии свобода - жизненная необходимость; материальное благосостояние является необходимым компонентом успеха, главной проблемой своей жизни они называют невозможность самореализации, образование служит как средство реализации этой проблемы. Студенты этой группы считают, что для достижения успеха в жизни нужно рисковать, однако моральные прин-

ципы не дают им использовать любые средства для достижения жизненного успеха.

Муртазов Р.А.

*ФГБОУ ВПО филиал «Дагестанский государственный университет» студент 5 курса экономического факультета
филиал г. Хасавюрт*

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ВУЗА

Сегодня существует парадоксальная ситуация: с одной стороны, государство делает заказ на подготовку специалистов в учебном заведении в виде плана приема на 1 курс, с другой – проявляет не заинтересованность в том, чтобы они, получив профессию, применили свои знания в практической деятельности. Точнее, оно интересуется, но, как бы, со стороны. Понимание абсурдности такого положения уже пришло, но вот выход из него найден тоже необычный. Вузы сами должны заниматься трудоустройством своих питомцев.

Региональный рынок труда находится в стадии формирования и развития. Его характерными чертами являются перепроизводство одних специалистов и недостаток других, отсутствие конкуренции и большая дифференциация оплаты труда на различных предприятиях. Главной причиной, которая не позволяет быстро сформировать рынок труда – недостаточная информация. С одной стороны – от образовательных учреждений о количестве выпускников и качестве их профессиональной подготовки, а с другой – неустойчивая экономическая ситуация, усугубленная проявлениями кризиса, не позволяющая прогнозировать развитие предприятий и количество вакансий. Чаще всего проблема информирования выпускников об имеющихся вакансиях и работодателей об имеющихся нетрудоустроенных специалистах решается центрами занятости на уровне районов и городов путем проведения различных мероприятий.

Служба содействия трудоустройству собирает информацию от потенциальных работодателей об имеющихся вакантных должностях, видах оплаты труда и её размеры, возможности предоставления жилья, наличие школы, садика и др. Эти сведения анализируются, обрабатываются, периодически пополняются и предоставляются в деканат для изучения выпускниками. Каждый из пяти факультетов проводит презентацию своих выпускников работодателям, приезжающим на такие встречи, об этих днях указывается в наших письмах работодателям.

Это, безусловно, очень большая и важная работа. Однако главным условием подписания контракта между специалистом и предприятием, т.е. трудоустройство выпускника, является соответствие требований обеих сторон. Требования работодателей к уровню подготовки тех, кого они принимают на работу, с каждым годом растут.

Большинство из них интересуются рейтингом выпускников за все пять лет обучения. Приглашают на экскурсию и беседу прямо на производство.

Однако, такую работу нельзя считать достаточной, так как с одной стороны работодатель может приобрести «кота в мешке» вместо ценного и перспективного работника. Как известно ошибка с кадрами стоит очень дорого. А с другой стороны, нередко и надежды выпускника оказываются всего лишь надеждами, так как определенный процент работодателей считает, что обещанного можно ждать больше «трех лет».

Оптимальным вариантом, по нашему мнению является согласование образовательных стандартов с требованиями работодателей и привлечение их к участию в учебном процессе.

Следует также обратить внимание и еще на один аспект этой проблемы. Проведенный нами опрос потенциальных работодателей показал, что лишь у небольшого числа (не более 30%) существует система отбора молодых специалистов, при этом значительная их часть отдает предпочтение собеседованиям с руководством. Ряд работодателей прямо заявили об отсутствии какой-либо системы отбора и не смогли сформулировать кадровую стратегию развития предприятия и требования к специалистам.

Самой распространенной формой сотрудничества вуза с отраслевыми предприятиями является производственная практика

студентов. Она наиболее приемлема для предприятий – потенциальных работодателей как менее затратный способ отбора будущих специалистов.

В последние годы количество предприятий, желающих получить студентов на производственную (технологическую) практику резко увеличилось. Лишь после неё делается предложение выпускнику или его кандидатуру отклоняют. Благодаря такому подходу существенно увеличилось количество контрактов на практику с последующим трудоустройством.

Поскольку трудовая миграция специалистов сельского хозяйства в регионе практически отсутствует, то работодателям нет возможности сравнивать представителей различных региональных вузов. Поэтому при приеме на работу в первую очередь внимание обращают на личностные качества претендентов. Данная программа призвана осуществлять информационное и психологическое сопровождение профессиональной карьеры студентов на стадии перехода из сферы образования в сферу труда, а также отвечает долгосрочным целям развития малых и средних предприятий через содействие им в поиске ценных сотрудников.

Однако, как уже указывалось, на порядок возросли требования к качеству подготовки выпускников, некоторые заявки предприятий повторяются по 2-3 года, поскольку их запросы не удовлетворяются с первого раза. Многие выпускники, ознакомившись с очень жесткими требованиями работодателей, не решаются "наниматься" к ним и ищут, что-нибудь полегче, хоть и с меньшей зарплатой.

Немалую трудность представляет учет сведений о трудоустройстве молодых специалистов в год их выпуска. На государственном уровне этим не занимается ни одна структура. Решение и этой проблемы возложено на вузы. Фактически оно зависит в первую очередь от "благой воли" выпускника сообщить в университет о том, где он устроился на работу. Служба содействия трудоустройству обобщает эти сведения, и университет отправляет отчет о трудоустройстве в Минсельхоз России. Мы испробовали, разные варианты получения сведений о выпускниках, самым реальным оказалось привлечение кураторов. Для этого нужен контакт куратора с каждым студентом в течение всего 5 кур-

са. Сведения собираются вплоть до вручения диплома и уточняются через 2-3 месяца после окончания университета.

В последнее десятилетие существенно увеличилась доля "организованно трудоустроенных" выпускников университета. Количество предложений в целом увеличилось с 200 до 500 и достигло более 90% от выпуска. Это произошло не только за счет повышения количества предложений работодателей, поступающих в университет в год выпуска, но и за счет увеличения количества договоров, которые заключаются студентами в течение учебы, это договора на практику с последующим трудоустройством. Доля формальных контрактов, заключаемых студентами с целью попасть на практику домой, уменьшается. На различных специальностях соотношение неодинаково, но в среднем количество выпускников, устраивающихся на работу не на основе поступивших в университет предложений и договоров, уменьшилось за эти годы с 60 до 15-20%.

Несмотря на неоднозначность ситуаций и множество нюансов, связанных с обретением места для трудовой деятельности нашими выпускниками, общим остается одно - успех зависит, прежде всего, от качества их подготовки. Степень их востребованности – итоговый показатель качества нашей с вами работы.

Меньщиков С.В.

ФГБОУ ВПО «Ростовский государственный университет»

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА СТУДЕНТОВ И ЕЁ РОЛЬ В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА И ПОВЫШЕНИИ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ

Значительная роль в вопросах качественной подготовки специалистов связана с организацией и проведением практик. Производственная практика – это взаимосвязанная система теоретического и производственного обучения, воспитания студентов и направлена на закрепление теоретических знаний путём

изучения работы промышленных предприятий пищевой отрасли, овладения производственными навыками по специальности.

Основным критерием результативности практики является приобретение студентами практических навыков и адаптация к условиям современного производства, углубление приобретенных в университете теоретических знаний, повышение самостоятельности и творческой инициативы.

Студенты 1-2 курсов факультета биотехнологии, товароведения и экспертизы товаров проходят учебную (ознакомительную) практику на предприятиях пищевой промышленности, соответствующих профилю специальности. При этом учитывается целесообразность территориального приближения места прохождения практики к месту жительства студентов. Цель учебной практики – углубление и закрепление на практике в производственных условиях знаний, полученных при изучении теоретических дисциплин, знакомство с основными и вспомогательными производствами предприятия, приобретение практических навыков.

Общее методическое руководство практикой осуществляется преподавателями выпускающей кафедры. Общее руководство практикой от предприятий возлагается на главного инженера или главного технолога и осуществляется квалифицированными специалистами, выделяемыми предприятиями.

Заключено более 20 договоров о прохождении студентами производственных практик с крупными предприятиями пищевой промышленности Ростовской области и Краснодарского края: ООО Ростовский колбасный завод «Тавр», ОАО «Новочеркасский мясокомбинат», ОАО «Шахтинский мясо-молочный комбинат «Дон», ОАО молочный завод «Новочеркасский», ОАО МПК «Староминской», ООО «Шахтинский рыбокомбинат», ОАО «Новочеркасский рыбокомбинат», ООО «Лаборатория молочной промышленности» (г. Ростов-на-Дону), АО «Молоко» (г. Сальск), ОАО молзавод «Белокалитвинский», ООО «Ростовский завод плавленых сыров», ОАО молзавод «Тацинский», ЗАО «Калория» Краснодарского края, ОАО Сыродельный завод «Семикаракорский», ООО «Тихорецкий мясокомбинат», ОАО «Черкизовский Мясоперерабатывающий завод» и др. Представители этих пред-

приятый выступают в качестве экспертов в оценке качества подготовки специалистов.

В плане реализации системы качественной подготовки специалистов, на основании договоров о совместном сотрудничестве, созданы филиалы выпускающих кафедр: специальность 260301 «Технология мяса и мясных продуктов» - ОАО «Мясокомбинат «Новочеркасский»», специальность 260302 «Технология рыбы и молочных продуктов» - ОАО Ростовский рыбокомбинат «Посейдон» и ООО Рыбцех «Топчий» (п. Персиановский), специальность 240902 «Пищевая биотехнология» и 260303 «Технология молока и молочных продуктов» - ОАО «Молочный завод «Новочеркасский»» и ООО «Ростовский завод плавленых сыров», и ООО «Талосто-Шахты»; специальность 080401 «Товароведение и экспертиза товаров» - ЗАО «Тандер» магазин Магнит-219 (г. Новочеркасск) и ЗАО «Тандер» магазин Магнит-219 (п. Персиановский).

В настоящее время студенты имеют возможность пройти практику группами по 15-20 чел. Им предоставляется общежитие и бесплатное питание: ОАО «Черкизовский мясоперерабатывающий завод» - заработная оплата от 15500 рублей; ЗАО «Ставропольский бройлер» - заработная оплата 3500 рублей; ООО «Талосто-Шахты» - заработная оплата 5000 рублей; ООО «Лазаревский пансионат отдыха «Чайка» - заработная оплата 5000 рублей.

Студенты, начиная с 3 курса ориентированны на поиск предприятий потенциального потребителя выпускников. Одной из задач производственной практики является изучение возможности заключения договорных отношений с конкретными предприятиями. Результатом этой работы является тот факт, что значительная доля студентов проходит технологическую и преддипломную практику на предприятиях и организациях, на которые после окончания университета они придут работать в качестве специалистов. В период обучения формируется рейтинг студентов, предоставляемый на рассмотрение работодателям, регулярно проводятся ярмарки вакансий с приглашением представителей производства, со многими предприятиями заключены трехсторонние договоры о трудоустройстве выпускников и т.д. В результате такой работы с каждым годом возрастает доля выпускников, трудоустроенных до окончания вуза. Так, в 2007 г. в различные

организации в сферах сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности трудоустроены 73% выпускников по специальности «Технология мяса и мясных продуктов», 63% - по специальности «Технология молока и молочных продуктов», 59% - по специальности «Технология рыбы и рыбных продуктов».

Такой подход позволит вести подготовку компетентных специалистов, ориентирующихся в смежных отраслях деятельности, способных эффективно работать на уровне мировых стандартов, социально и профессионально мобильных, конкурентоспособных на рынках труда.

Проблема трудоустройства выпускников вузов должна решаться на уровне компаний-работодателей, а не путем вмешательства государства, заявил премьер-министр РФ Владимир Путин в среду на встрече с участниками стройотрядов в Сочи.

Участники встречи пожаловались премьер-министру, что работодатель при приеме на работу требует, как правило, чтобы у кандидата был опыт работы от года до трех лет. Студенты поинтересовались у Путина, можно ли стимулировать предприятия для того, чтобы они брали выпускников.

"Неправильно, если государство будет навязывать предприятиям (трудоустройство выпускников - ред.), - отметил премьер. - В условиях рыночной экономики рабочая сила как товар найдет применение, если будет качественной".

В числе возможных решений проблемы Путин назвал стажировки на предприятиях в период учебы. Кроме того, по его словам, крупные компании организуют курсы и финансируют факультеты и отделения, на которых отбирают специалистов для дальнейшей работы.

Махмудова З.М.

*ФГБОУ ВПО филиал «Дагестанский государственный университет» студент 5 курса экономического факультета
филиал г. Хасавюрт*

ПОКАЗАТЕЛЬ РАБОТЫ ВУЗОВ - ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ

Президент РФ Дмитрий Медведев заявил, что трудоустройство выпускников по специальности в течение трех лет после обучения будет одним из критериев оценки работы вузов, в том числе по которым будут приниматься решения об объемах финансирования учебного заведения.

"Обращаю внимание руководства Минобрнауки на то, что одним из критериев оценки работы вузов должен стать показатель трудоустройства выпускников и их работы по специальности в течение трех лет после обучения", - заявил Медведев на заседании президентской комиссии по модернизации и технологическому развитию экономики России.

Он добавил, что ректоры вузов также должны понимать, что на основании этих показателей будут приниматься решения об объемах финансирования учебного заведения, а также кадровые вопросы, передает "Интерфакс".

Глава государства, говоря о трудоустройстве закончивших вуз студентов, отметил, что одним из ключевых вопросов является востребованность на рынке труда, а также заработная плата.

Он добавил, что необходимо стимулировать компании к встречным действиям, отметив, что зачастую они ссылаются на низкое качество обучения в вузах. "Я думаю, во многом они правы", - сказал президент, подчеркнув, что было принято решение создать структуру по сертификации специалистов, рейтинговую систему оценки качества их подготовки.

Кроме того, по его словам, имеет смысл рассмотреть вопрос об изменениях в перечне направлений подготовки высшего профессионального образования. "Иначе получается, что мы готовим специалистов, а специальностей таких уже просто нет. Или наоборот: спрос на определенных специалистов есть, но их нигде не готовят", - добавил глава государства.

Медведев также подчеркнул, что работодатели должны более четко формулировать требования к квалификации молодых специалистов и участвовать в формировании профессиональных образовательных стандартов. "Считаю, что это один из способов подтолкнуть к этому бизнес, и это тоже следует обсудить, я имею в виду введение преференций для организаций, которые помогают развиваться вузам", - сказал Медведев.

Он также отметил необходимость ускорить работу по законопроекту, внесенному в Госдуму, который регламентирует создание и деятельность попечительских советов вузов.

Кроме того, на заседании Медведев утвердил перечень поручений по вопросам социального положения студентов, в частности обязал правительство разработать программу по решению проблемы дефицита мест в общежитиях для иногородних учащихся вузов, поручил разобраться с оснащением вузов и общежитий Интернетом и обеспечением студентов проездные.

Махмудова А.Р.

*ФГБОУ ВПО «Дагестанский государственный университет»
филиал г. Хасавюрт*

СИСТЕМА ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ

В условиях формирующегося рынка, общественно-социальных преобразований, когда право на труд реализуется не через социальные гарантии, а через личностную инициативу, проблема занятости молодежи приобретает особую остроту.

Это требует кардинальных изменений в системе трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования (УПО). Если раньше достаточно было получить от министерств и ведомств заявки на специалистов и проконтролировать направление их на работу, то теперь нужно предоставить если не гарантии, то хотя бы надежду на то, что выпускник найдет подходящую работу.

Иными словами, сегодня вуз должен не только готовить нужных обществу, экономике специалистов, но и содействовать их трудоустройству, адаптации в рыночной среде. В противном случае вузу нечего рассчитывать на высокую репутацию, не говоря уже о поддержании своего существования.

В целом, надо сказать, профессиональная школа адекватно реагирует на рыночные процессы. Существенно изменились содержание и структура подготовки специалистов, разработана система содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования.

Базовым здесь является Межрегиональный координационно-аналитический центр по проблемам трудоустройства и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования МГТУ им. Н.Э. Баумана. Центром совместно с Министерством образования разработана межведомственная программа содействия трудоустройству и адаптации выпускников, примерное положение о региональном центре трудоустройства и адаптации, рекомендации по разработке программ профессиональной ориентации, образованию и социальной адаптации выпускников. Эти материалы разосланы во все образовательные учреждения.

Как предполагается, всероссийская система содействия трудоустройству будет состоять из трех уровней (рис.1).

Помимо разделения задач по уровням власти, необходимо и разделение их между подразделениями и организациями, так или иначе задействованных в трудоустройстве выпускников. Задачи эти куда как конкретные. Основных из них - четыре.

Решение этих задач сосредоточивается в организациях двух типов: • в региональных центрах содействия трудоустройству выпускников (создаются решением Совета ректоров на конкурсной основе в одном из вузов региона);

- в центрах содействия трудоустройству (занятости) выпускников самих учреждений профессионального образования.

Функции регионального центра содействия трудоустройству (занятости) выпускников учреждений профессионального образования:

- координация (информационная, целевая (стратегическая), сотрудничество, совместные семинары, конференции);

- анализ (взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда в регионе, анализ промышленности региона, статистический анализ);
- внешние контакты (другие регионы, федеральные органы власти, зарубежные контакты);
- стратегия выпуска (целевая группа работодателей, сегмент рынка образовательных услуг, специфика образовательных программ в вузе);
- профориентация (работа со студентами, дополнительные учебные курсы, предоставление информации);
- выработка рекомендаций для руководителей управлений по учебной работе (в соответствии с требованиями работодателей и перспективами развития рынка труда);
- стратегия взаимодействия с ЦПК и др. подобными организациями (внутри учреждения профессионального образования и вне его);
- взаимодействие с работодателями, с другими вузами, центрами содействия занятости, администрацией (презентации профессий, семинары, конференции).

Задачи центра занятости учреждения профессионального образования - непосредственное трудоустройство выпускников. Заниматься этим могут как специально выделенная группа, так и отдельные сотрудники, в том числе в низовых подразделениях.



Рис. 1. Система содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования

Характеристика задач содействия трудоустройству

	Задача	Вид деятельности	Организационная база
	Трудоустройство выпускников	Организация стажировок и практик, временная занятость, трудоустройство	Студенческие профкомы, но в деятельности их мало согласованности
	Предоставление информации о спросе и предложении на рынке труда	Создание информационной системы, обеспечивающей выпускников и работодателей данными о рынке труда и рынке образовательных услуг	Во многих вузах и вне их такие системы уже созданы на основе Интернета. Их недостаток - в их разрозненности. Базой для создания такой системы должна стать научная разработка вузов и НИИ РИС ¹ Минобразования России
	Переподготовка и дополнительное профессиональное обучение незанятых выпускников	Дополнительные курсы в рамках учебного заведения, «второе образование», краткосрочные программы переподготовки и дополнительной подготовки	Существующие организации: МРЦПК ² , ИПК ³ , Центры переподготовки офицеров
	Стратегические задачи по содействию трудоустройству	Взаимодействие с работодателями, анализ спроса на специалистов, определение специфики учебного заведения на рынке образовательных услуг, взаимодействие с другими учебными заведениями, органами власти, общественными организациями, определение стратегических ориентиров подготовки специалистов	В некоторых центрах занятости такая работа ведется, но в недостаточной мере. Требуется создание центра содействия занятости или выделения отдельной рабочей группы в рамках службы занятости. Сеть таких центров должна стать основой системы содействия занятости выпускников

¹РИС - распределенная информационная система поддержки трудоустройства молодых специалистов.

² МРЦПК - Межотраслевой республиканский центр повышения квалификации.

³ ИПК - Институт повышения квалификации.

Основные задачи вузовского центра занятости:

- стажировка студентов (практика);
- временная занятость (во время обучения);
- трудоустройство после окончания вуза.

Задачи вузовского центра содействия занятости:

- определение сущности программ обучения, сравнение их с программами других вузов, готовящих специалистов по той же тематике;

- определение своего сегмента на рынке образовательных услуг;

- работа с выпускниками (формирование базы данных);
- изучение ситуации на рынке труда, координация научной работы студентов, способствующей их успешному трудоустройству;

- выработка рекомендаций по совершенствованию программ обучения (корректировка существующих программ и введение новых), по изменению профиля подготовки специалистов и номенклатуры специальностей с учетом рыночного спроса;

- взаимодействие с предприятиями и иными работодателями, проведение совместных совещаний и конференций, анализ взаимодействия вуза с предприятиями;

- осуществление внешних контактов вуза по проблемам трудоустройства (с другими вузами, региональным центром занятости, организациями работодателей, профессиональными союзами и ассоциациями, профильными органами федеральной, региональной и местной власти).

Центр содействия занятости выпускников крупного вуза (от 10 000 студентов и выше) может выглядеть следующим образом. Непосредственная деятельность по трудоустройству выпускников разворачивается на уровне кафедр, факультетов и других структурных подразделений. При этом создается подразделение, подчиненное непосредственно ректору или первому проректору (рис. 2).

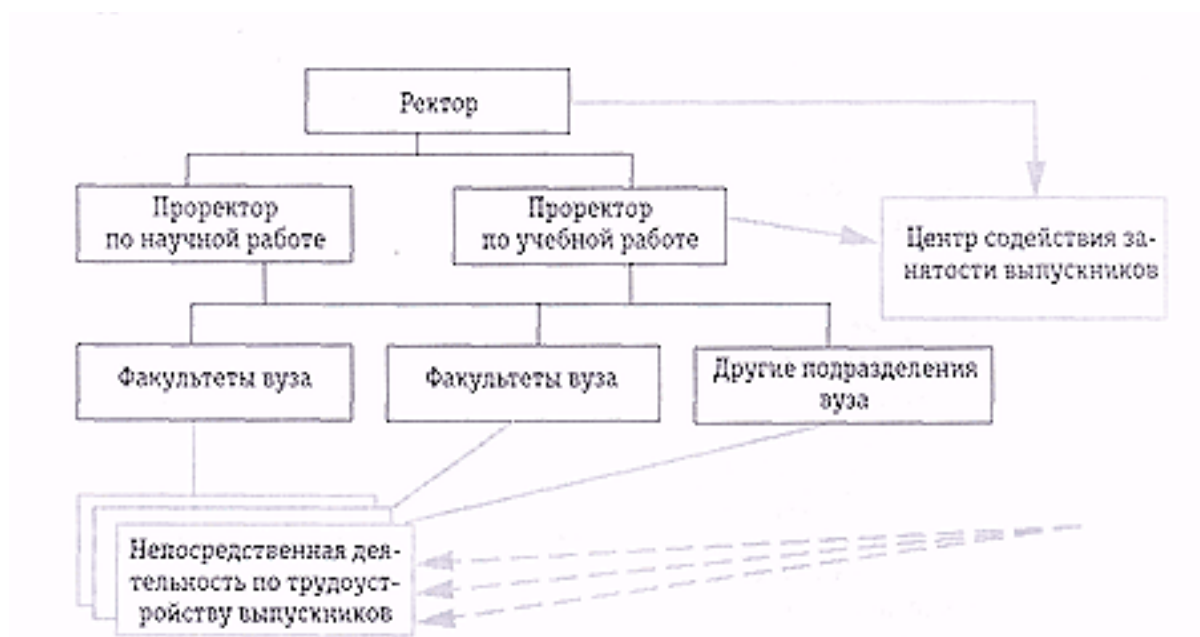


Рис. 2. Вариант вузовского центра содействия занятости

В промышленно развитых странах университеты глубоко интегрированы в промышленность, имеют устоявшиеся программы сотрудничества с работодателями. В результате вся деятельность по содействию трудоустройству выпускников интегрирована в структуру университета.

В России пока наблюдается огромный разрыв между работодателями (промышленностью) и системой профессионального образования. В этих условиях вузовские центры содействия трудоустройству (занятости) выпускников просто незаменимы. Они призваны наладить взаимодействие между вузами и работодателями, обеспечить адекватность рынка образовательных услуг рынку труда. Роль этих центров можно сравнить с ролью службы маркетинга в корпорации. С той лишь разницей, что «продуктом» вуза являются не товар, не услуги, а выпускники-специалисты. Но так же, как и товар, они нуждаются в продвижении на рынке, в данном случае на рынке труда.

Магомедов Ш.А.

*ФГБОУ ВПО «Дагестанский государственный университет»
филиал г. Хасавюрт*

ПРОБЛЕМА ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

Росстат представил новое обследование населения по проблемам занятости, согласно которому безработица выросла на 400 тыс. человек из-за притока на рынок труда выпускников вузов. РСС предлагает собственные варианты решения проблем трудоустройства молодых специалистов

Согласно обследованию населения по проблемам занятости Росстата за июль 2011 года, на рынке труда летом 2011 года впервые царило почти полное благополучие. Так, впервые с марта 2011 года количество нанятых работников (512 тыс. человек) превысило число уволенных на 32 тыс. человек. Число занятых неполное рабочее время в июле по сравнению с июнем снизилось на 14 тыс. человек, до 165 тыс., а по сравнению с январем 2010 года – почти в четыре раза. Схожая ситуация с работниками, находившимися в простое: их число также уменьшилось за месяц на 3 тыс., до 65 тыс. человек.

Впрочем, несмотря на общий тренд снижения безработицы по сравнению с июнем 2011 года Росстат все же зафиксировал увеличение числа безработных на 401 тыс. человек, или на 8,7%.

Росстат объясняет рост числа безработных «выходом на рынок труда выпускников учебных заведений» и приводит статистические доказательства этому: в июле 2011 года доля лиц в возрасте 15-19 лет среди безработных составила 8,6% и была выше, чем в июне 2011 года, на 2,2%. Доля безработных лиц в возрасте 20-25 лет - 21,9%, что выше июньских данных на 1,3%. Обследование показало, что за месяц число лиц без опыта работы увеличилось на 4,4%.

Отметим, что год назад всплеск безработицы также наблюдался в июле по отношению к июню 2010 года: численность безработных увеличилась тогда на 151 тыс. человек, или на 2,9%, но в этом году такое явление несколько более масштабно, несмотря

на то что численность студентов радикально между 2010 и 2011 годами не менялась.

Российский студенческий союз считает, что рост безработицы среди молодых специалистов является свидетельством неэффективной государственной политики в сфере трудоустройства.

Российский студенческий союз предлагает следующие меры по решению проблем трудоустройства молодых специалистов:

1. Мы предлагаем **принять Федеральный закон «О квотировании первого рабочего места для выпускников высших учебных заведений и средне-специальных учебных заведений»**. Предлагается установить следующую квоту на трудоустройство молодежи: 1% - при списочной численности работников организации до 100 человек; 2% - при списочной численности работников организации от 100 до 300 человек; 3% - при списочной численности работников от 300 и более человек.

Мы считаем, что квотирование рабочих мест должно касаться в первую очередь предприятий и организаций, которые финансируются из федерального, регионального бюджетов или бюджета местного самоуправления или в капитале которых не менее 25% составляет государственная доля или доля муниципалитетов, или которые 50% своей выручки получают за счет реализации государственного или муниципального заказа.

Следует также стимулировать активность частных компаний в приеме на работу молодых специалистов путем предоставления им налоговых преференций.

Подобные законы приняты в некоторых субъектах Российской Федерации и доказали свою эффективность в снижении молодежной безработицы.

2. Во многих странах мира для студентов и аспирантов, обучающихся на платной основе, действует система образовательных кредитов. У нас этот институт развит только в зачаточном состоянии.

Система кредитования обучения должна быть гибкой и демократичной, чтобы студент или аспирант имел возможность выплатить деньги после окончания вуза или же отработать по специальности. В первом случае банки под государственные гарантии могут выдавать деньги с процентной ставкой не более 5% годовых с обязательством выплатить сумму в течение

ние 7-10 лет после окончания вуза, во втором – предоставлять беспроцентные кредиты с обязательством в дальнейшем отработать по специальности.

3. Государство должно активнее поощрять и стимулировать сотрудничество частных компаний с вузами.

Мы предлагаем **выработать механизмы создания на базе высших учебных заведений венчурных фондов, средства которых будут направляться на поддержку инновационных и исследовательских проектов молодых специалистов.** Также законом должно быть установлено выделение бюджетных средств венчурным фондам, если финансируемые ими проекты доказали свою эффективность.

Компании, участвующие в создании венчурных фондов, должны получить преференции: участие в конкурсах по распределению государственных заказов, получение государственных гарантий по кредитам, а также предоставление налоговых льгот.

4. В некоторых российских высших учебных заведениях реализуются программы сотрудничества с частными компаниями. Они заключаются в разработке образовательных программ, участии специалистов компаний в научно-образовательном процессе и т.д. Однако подобная практика в нашей стране развивается крайне медленно. Учебные заведения не стремятся сотрудничать с частными компаниями.

Мы считаем, что **одним из существенных условий выделения бюджетных средств на подготовку специалистов высших учебных заведений должно стать сотрудничество вузов с профильными государственными и частными компаниями:** разработка совместных научно-образовательных проектов, поддержка инновационных и исследовательских инициатив молодых специалистов, трудоустройство выпускников вузов в партнерские компании. В рамках такого сотрудничества студенты получают возможность пройти производственную практику по своей специальности, а также в дальнейшем устроиться на работу в конкретную компанию.

5. Научные исследования должны со временем преобразовываться в инновационные технологии. Это невозможно, когда промышленность отстранена от участия в научном процессе. Необходимо интегрировать научные достижения учащихся вузов

в деятельность крупных индустриальных компаний. Мы предлагаем законодательно обеспечить предоставление налоговых преференций компаниям, оказывающим финансовую поддержку развитию научных технологий молодыми специалистами.

6. Во многих странах развиваются и внедряются «инкубационные программы», главными задачами которых является поощрение самозанятости молодежи, предоставление инфраструктуры новым компаниям, развитие малого бизнеса.

Никольский А.Н.

ФГБОУ ВПО «Астраханский государственный университет»

ЗАПРЕТ НА ТРУДОУСТРОЙСТВО В РФ ВЫПУСКНИКОВ ЗАРУБЕЖНЫХ ИСЛАМСКИХ ВУЗОВ ПРИВЕДЕТ К КАТАСТРОФЕ

Процессы исламского пробуждения, миграции и демографические показатели мусульманского населения делают фактор Ислама одним из основных для российского государства, для всей северной Евразии уже в ближайшие 20-30 лет. Для самих мусульман главной тут остается проблема неспособности обеспечивать конвертирование количественных показателей в качество, в реальные социальные, политические, экономические достижения. Ситуация будет сохраняться плачевной, пока не появится российская умма в полном смысле этого слова.

Умма – это не просто масса мусульман, не просто сообщество лиц, исповедующих Ислам. Умма – это сообщество мусульман, которое:

1. связано между собой общим мировоззрением, преломленном под условия обитания в соответствии с Кораном и Сунной, которое включает в себя оперативную методологию, позволяющую

по-исламски реагировать на любые вызовы и угрозы, решать проблемы, ставить цели и достигать их;

2. связано между собой сетью различных институтов – религиозных, образовательных, медийных, экономических, воспитательных, социальных, благотворительных, культурных и т.д.;

3. связано между собой элитой, способной формулировать, мобилизовывать и выражать общемусульманский голос и позицию.

Вышесказанное основано на известном хадисе Пророка (мир ему) о том, что мусульмане подобны единому организму, в котором, если один орган болит, то все тело охватывает боль и жар. Данное высказывание следует, как мне кажется, сегодня понимать расширительно и более конкретно, чем обычно.

Мусульмане не могут чувствовать себя единым телом, одним организмом, т.е. уммой, без общего мировоззрения и институтов функционирования жизнедеятельности. Последние обеспечивают поддержание активности (жизни) и передачу «нервных импульсов», «сигналов» (координацию) внутри организма уммы. Институты уммы – это как органы в теле, а единое мировоззрение и элита как нервная и кровеносная система.

Посланник Аллаха (мир ему) сказал, что в настоящей умме – если один орган болит, то страдает все тело. А это не просто сопереживание братьям, страдающим где-то на Земле, как иногда думают. Речь может идти о вполне конкретных вещах. Божий Избранник (мир ему) дает нам очень четкое описание уммы, такой, какой она должна быть. Например, в одном городе закрывают исламский институт, и из-за этого в соседнем начинает остро ощущаться нехватка грамотных проповедников. Или банально: у одних братьев завис компьютер, а у других по этой причине на другом конце города сорвалась халяльная сделка; не приехал гость на конференцию, та прошла впустую.

Еще примеры: скажем, в Хабаровске по сфабрикованному обвинению задержали мусульманина, в этот же день в Костроме вышли на пикет, а в Москве сразу же составили, подписали у видных лиц и отнесли куда надо петицию. Я уже не говорю о моментальной засветке в СМИ и подключении правозащитников и юристов.

Или, если в Ставрополе не хватило всем плова на Курбан, из Питера им сразу же шлют смс в поддержку с добрыми шутками. Эта реальная «боль», «переживание» и «жар», о которых говорится в хадисе. Это умма, братья.

Единым организмом мы будем, только если будут реально работать конкретные связи, если будет общая работа, проекты, а не просто сопереживания, что кому-то где-то плохо. Хотя именно с последнего все начинается, ограничиваться словами и эмоциями нельзя.

Таким образом, умма подразумевает высочайшую степень консолидации и мобилизации. Быть уммой в полном, пророческом, смысле очень сложно. Гораздо проще – просто сообществом мусульман, массой верующих. Но баракат (благодать) Аллаха, как говорится в Священном Коране, только там, где есть единство, взаимопомощь, реальная связка (джама'ат).

Не случайно исламофобские силы бьют точно – по нарождающейся элите и по институтам (СМИ, книгоиздание, образование, активные общины и т.д.). В отличие от нас они очень хорошо понимают, что надо делать, чтобы уммы в России никогда не сложилось. Иначе с мусульманами придется считаться.

В полном смысле в России сегодня уммы нет. Если ее не появится, миллионы мусульман в России и Ислам могут также легко рассеяться, как и возродились с исчезновением советского режима. Значит ключевым для развития и даже сохранения Ислама на пространствах Северной Евразии становится задача уммастроительства.

Основным и единственно возможным на нынешнем этапе тут может быть использование современных медиа-технологий. Потенциал духовных управлений мусульман сегодня в значительной степени или заблокирован, или исчерпан (в зависимости от ДУМа – реакционного или прогрессивного), общественных исламских структур практически нет, появление новых, особенно тех, что смогут вести реальную работу, рассматривается «под лупой».

Формирование широкой, открытой, дискуссионной медиа-площадки позволяет решить 2 главные задачи: а) выработка в ходе большого диалога современного российского мусульманского мировоззрения и б) выявление лиц, способных нести на себе бре-

мя современной российской мусульманской элиты. Иными словами, необходимость такого ресурса невозможно переоценить.

Для уммастроительства полезен только такой ресурс. Узко ориентированное издание «для своих», «партийная газета», орган одного из течений, где ведется пропаганда за «правильных» и борьба с «неправильными» для задач по системному укреплению мусульманского сообщества пользы не имеет. Такой «самиздат» и «сампрочит» малопродуктивен, разве что для самоуспокоения. Но психотерапии мы сегодня себе позволить не можем. Это исраф чистой воды. Роль «строительного» ресурса – историческая. Это такая же «точка сборки», чем была «Искра» для революционеров в начале XX в., «Огонек» - для демократического движения времен Перестройки, «День» и «Завтра» - для народно-патриотической оппозиции 90-х или, скажем, «Коммерсант» - для складывания российской рыночной экономики. Это то, о чем классики политологии говорили: такое СМИ – не просто информатор, а системный организатор.

Сейчас роль «точки сборки» в какой-то степени выполняет «Ислам.Ру». Это ресурс делал на протяжении последних 5 лет. Но располагать всего одним сайтом для уммастроительства – важнейшего для российских мусульман процесса – очень рискованно.

Новоятлев М.А.

ФГБОУ ВПО «Белгородский государственный университет»

ТРУДОУСТРОЙСТВО И ЗАНЯТОСТЬ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА РЫНКЕ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В России одной из основных проблем современного общества является трудоустройство и занятость молодежи. Это вызвано рядом объективных причин: во-первых, на данный момент, молодые люди составляют более 45% всего трудоспособного населения, во-вторых, они выступают в качестве трудового потенциала, и от того, насколько хорошо подготовлена и обучена молодежь, будет зависеть дальнейшее развитие нашей страны. В

связи с этим в последние годы все больше и больше внимания уделяется не только подготовке молодых специалистов, но и их трудоустройству и занятости.

Говоря о поиске работы среди молодежи, мы, так или иначе, сталкиваемся с трудоустройством. Понятие трудоустройства молодого специалиста далеко неоднозначно. Под ним можно понимать и трудоустройство выпускника вуза по полученной в вузе специальности, и просто полученное рабочее место по окончании вуза, независимо от того, соответствует ли оно квалификации. Каждое из этих определений появляется, когда о трудоустройстве выпускника говорят либо сами выпускники, либо выпускающие кафедры, либо службы занятости, либо работодатели или кадровые агентства. Более же официальный вариант понятия «трудоустройство» – это система мероприятий, проводимая государственными органами, общественными организациями, а также специализирующимися на оказании данной услуги предприятиями в целях содействия населению в подыскании, направлении и устройстве на работу, в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей. На данный момент существует 3 специальные формы трудоустройства специалистов – это:

- .направление на работу выпускников вузов, техникумов, ПТУ, других специальных учебных заведений, заключивших с работодателями договоры о подготовке для их производства молодых специалистов и молодых квалифицированных рабочих;

- .организованный набор рабочей силы для отъезда на предприятия, стройки районов, нуждающихся в притоке рабочей силы из трудоизбыточных районов, но на данный момент этот способ мало применяется;

- .направления органом службы занятости, в счет установленных органами местного самоуправления для работодателей квот (количества бронируемых мест) по приему инвалидов, несовершеннолетних и других нуждающихся в особой социальной защите граждан.

Значение трудоустройства в том, что оно: а) оказывает гражданам помощь в реализации права на труд; б) помогает работодателям подобрать необходимую рабочую силу; в) сокращает

потери рабочего времени почти в 3 - 4 раза при подыскании новой работы.

Понятие «трудоустройства» тесно связано с понятием «занятости» молодых специалистов. На первый взгляд может показаться, что это одно и то же, но на самом деле это не так. Под занятостью стоит понимать участие населения в трудовой деятельности, включая учебу, службу в армии, ведение домашнего хозяйства, уход за детьми и пожилыми людьми.

В экономической науке занятость описывается системой показателей, отражающих:

- полноту включения в общественное производство активной части населения;

- уровень сбалансированности рабочих мест и трудовых ресурсов;

- соответствие занятости социально-экономическим запросам населения.

Полная и эффективная занятость молодых специалистов на рынке труда имеет огромное значение для дальнейшего развития страны и повышает её конкурентоспособность среди других государств.

Не смотря на взаимосвязь этих понятий необходимо учесть, что понятие трудоустройства более узкое, чем понятие занятости, а именно, трудоустройство предшествует занятости и является его важнейшей гарантией. Таким образом, трудоустройство - это процесс поиска работы молодыми специалистами, а занятость - это непосредственное участие молодежи в трудовой и общественной деятельности.

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА И ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В постреволюционные годы ситуация на рынке труда изменилась кардинальным образом, так с приходом рыночной экономики в Россию, каждый сам ищет себе свободную вакансию. Особенно сильно это коснулось молодых специалистов, которым приходится самостоятельно решать вопрос с трудоустройством и последующей занятостью. Это осложняется ещё и тем, что очень многие предприятия, особенно с частной формой собственности, предпочитают брать на работу только опытных специалистов. Если касаться выпускников, то распределения по производствам и предприятиям больше не существует, как это было в советские времена. В результате многие дипломированные специалисты вынуждены работать не по специальности, либо соглашаться на работу с низкой оплатой труда.

Молодые специалисты, вступая в трудовую жизнь, имеют ряд характерных особенностей. Во-первых, при трудоустройстве они опираются не на опыт, а на полученные теоретические знания. К сожалению, не больше 30% выпускников на сегодняшний день могут похвастаться практическим опытом работы по специальности к моменту получения диплома, остальные же 70% выпускников либо не имеют вообще никакого опыта работы, либо работали не по специальности. Отношение работодателей к такой ситуации не однозначное. Одни, предпочитают не брать таких студентов и выпускников вузов на работу, так как считают это пустой тратой своего времени, другие же, наоборот, рассматривают молодых специалистов как потенциал, ведущий к дальнейшему развитию производства или предприятия.

На сегодняшний момент на рынке труда молодежи складываются две противоположные тенденции. В одних сферах деятельности (финансы, юриспруденция, аудит) молодым людям устроиться на работу практически невозможно, так как они еще не обладают глубокими профессиональными знаниями. Зато в

других областях (торговля, маркетинг, шоу-бизнес) их молодость, сила и энергичность, а главное - еще не очень большие материальные запросы воспринимаются работодателями на ура. Часто работодатель отдает предпочтение молодым, и в том числе несовершеннолетним, исключительно в целях экономии: выполняют работу наравне с взрослыми, а платить можно в два, а то и в три раза меньше.

Во-вторых, при трудоустройстве бывшие студенты, не имеющие опыта работы, сразу начинают искать работу с достаточно высокой заработной платой. Как правило, открытые вакансии с ежемесячной оплатой труда от 10 до 20 тыс. даже не рассматриваются молодыми специалистами. С одной стороны это вполне объяснимо, тем, что в таком крупном мегаполисе, как Москва, не проживешь на данную зарплату. Но с другой стороны, желание получать гораздо больше денежных средств, не имея при этом опыта работы по специальности, не оправданно, так как даже высококвалифицированному специалисту со стажем работы очень сложно устроиться на высоко оплачиваемое место.

В-третьих, выпускник вуза, не нашедший подходящего места работы или понявший ещё в процессе обучения, что работа по специальности это не для него, пытается трудоустроиться не по специальности, что создает дополнительные трудности, как для работодателей, так и самому молодому специалисту. Данная тенденция, сложившаяся в последнее время, не выгодна всем участникам процесса и обучения, и трудоустройства. Для студента это потраченные зря 5 или 4 года обучения, для государства (если студент учился на бюджетной форме обучения) это лишние потраченные деньги, для работодателей - это дополнительно потраченное время и деньги на переквалификацию молодого специалиста.

По оценкам Министерства образования, в 2011 году не смогли устроиться на работу около 12-ти процентов выпускников ВУЗов. В основном это выпускники не престижных вузов или специалисты, которые уже давно на рынке труда существуют в избытке. К тому же молодые специалисты с момента кризиса стали менее востребованы на рынке труда.

На данный момент в государственную Думу РФ внесено предложение ввести квоты приема на работу молодых специали-

стов. Данный законопроект предполагает то, что компании, которые не захотят нанимать по квоте молодых специалистов, можно будет обложить дополнительным налогом. Эти квоты следует распространить не только для выпускников вузов, но и для выпускников средне-технических учебных заведений. За отказ в приеме на работу молодых специалистов, ищущих работу впервые, депутаты предлагают наказывать работодателей штрафом в размере от 2 до 3 тысяч рублей. Но данный законопроект находится на данный момент только на стадии рассмотрения.

Отношение к данному законопроекту не однозначно, с одной стороны это существенно облегчат поиск места работы молодым специалистам, но с другой стороны, если подобные квоты будут установлены, они станут дополнительной нагрузкой на бизнес. Руководитель Центра социальной политики Института экономики РАН Евгений Гонтмахер считает непродуманным предложение о введении квот для молодых специалистов.

Полякова А.Г.

ФГБОУ ВПО «Тюменская государственная академия мировой экономики, управления и права»

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА ТРУДОУСТРОЙСТВА И ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Молодой специалист в Российской Федерации - это сотрудник в возрасте до 35 лет, получивший среднее или высшее профессиональное очное образование либо учащийся последнего курса образовательного учреждения высшего (среднего, начального) профессионального образования и устроившийся или активно ищущий работу по специальности. Поскольку молодым выпускникам без опыта сейчас сложно найти работу, государство старается всячески способствовать их трудоустройству. Государственные послабления призваны компенсировать затраты работодателя на содержание убыточной, по сути, категории молодых сотрудников.

К сожалению, существенная часть молодежи по окончании ВУЗов и колледжей на основе бюджетной оплаты образования, в дальнейшем, не осуществляют трудовую деятельность в соответствии с полученной профессией. Одновременно в России наблюдается значительный дефицит квалифицированных специалистов в целом общественно значимых профессий. Причины этого кроются в отсутствии системы государственного заказа и распределения трудовых ресурсов, низкие социальные гарантии и уровень оплаты труда молодых специалистов.

Принимаются конкретные меры по поддержке молодых специалистов на рынке труда. Во-первых, государством предоставляется возможность принять участие в общественных работах, временном трудоустройстве, стажировках в целях приобретения опыта безработным выпускникам вузов. В среднем по России около 30% молодежи до 30 лет, принимают участие в общественных работах, с целью получения опыта. В основном это люди, впервые ищущие работу и не имеющие трудовых навыков, однако, месячный заработок участника общественных работ очень мал. Объем вовлечения граждан в данную форму занятости зависит не только от финансирования, но и от желания безработной молодежи в ней участвовать.

Во-вторых, создается большое количество молодежных центров, которые оказывают содействие студентам и молодым специалистам. Например, для эффективной работы в системе занятости во многих регионах были открыты молодежные биржи труда (МБТ), которые оказывают содействие подросткам и молодежи в постоянном или временном трудоустройстве. Функционируют молодежные центры трудоустройства и информации (МЦТИ), которые являются многопрофильными социальными учреждениями, оказывающими психологическую, юридическую и информационную помощь. Только в одной Москве подобных учреждений насчитывается более 100.

В-третьих, молодым специалистам, которые решили открыть собственную организацию, предоставляются льготные условия кредитования, для стартового капитала собственной фирмы. Особенно инициатива молодежи открыть собственную фирму поддерживается в малых городах и сельской местности, так как малый и средний бизнес способствует появлению допол-

нительных рабочих мест, в первую очередь рабочих мест для молодежи.

В-четвертых, ежегодно по всей стране проводятся ярмарки труда, где приоритеты отдаются трудоустройству молодежи. Они дают возможность любому желающему не только ознакомиться с банком данных свободных рабочих мест, но и самостоятельно подобрать себе работу.

Также органами государственной власти была утверждена государственная программа «Карьера», которая приоритетными направлениями в своей работе ставит самоопределение молодежи на рынке труда и развитие моделей и форм вовлечения молодежи в трудовую и экономическую деятельность, рассчитанную на решение вопросов самообеспечения молодежи. Реализация данной программы осуществляется путем проведения следующих мероприятий, направленных:

- на вовлечение молодежи в деятельность трудовых объединений, студенческих отрядов, молодежных бирж труда и других форм занятости молодежи;

- на внедрение форм и технологий профессионального и социально-правового просвещения и ориентирования молодежи, помощи в планировании и развитии эффективной карьеры молодежи на рынке труда;

- на внедрение эффективных программ развития социальной компетентности молодежи, необходимой для продвижения на рынке труда;

- на развитие взаимодействия субъектов рынка труда в решении вопросов трудоустройства молодых людей;

- на создание условий для максимально гибкого включения молодого человека в новые для себя виды деятельности и обеспечение его законных прав и интересов;

- на поддержку и популяризацию инициатив и начинаний молодежи в социально-экономической сфере, сфере технологий и научно-промышленных разработок.

Оказание помощи, как со стороны государства, так и со стороны местного самоуправления оказывается молодым специалистам на селе. Им предоставляется ряд льготных условий, таких как:

- обеспечение жильем по месту работы;

- 2.предоставление высокооплачиваемого места труда;
- .выпускникам, изъявившим желание работать в селе, полагается единовременное пособие - 100 тысяч рублей;
- .безвозмездная субсидия от 20 тысяч рублей до миллиона.

Особая поддержка со стороны государства оказывается молодым ученым. Основные системные меры включают обеспечение материальной поддержки, предоставление грантов коллективам, возглавляемым молодыми учеными, на проведение исследований, приобретение оборудования, на доступ к информационным ресурсам, реализацию инновационных программ. А так же оказывается содействие развитию международного научного обмена, созданию позитивного образа ученого и новых методов привлечения в науку. Ежегодно проводится конкурс грантов Президента Российской Федерации для поддержки научных исследований молодых российских ученых.

На сегодняшний день, по статистике, в науке занято около 9 тысяч исследователей в возрасте до 35 лет, что составляет примерно 50% всего штата исследователей. Но одними лишь повышениями заработной платы и системой грантов не удержать молодых специалистов, поэтому органы государственной власти стараются создать все условия для занятий научной деятельностью, что без материально-технической, приборной базы немыслимо.

Для оказания помощи и поддержки молодым специалистам реализуются и ещё будут реализованы разработанные мероприятия, направленные: на вовлечение молодежи в деятельность трудовых объединений, студенческих отрядов, молодежных бирж труда и других форм занятости молодежи; на внедрение форм и технологий профессионального и социально-правового просвещения и ориентирования молодежи, помощи в планировании и развитии эффективной карьеры молодежи на рынке труда; на внедрение эффективных программ развития социальной компетентности молодежи, необходимой для продвижения на рынке труда; на развитие взаимодействия субъектов рынка труда в решении вопросов трудоустройства молодых людей; на создание условий для максимально гибкого включения молодого человека в новые для себя виды деятельности и на обеспечение его законных прав и интересов; на поддержку и популяризацию инициатив

и начинаний молодежи в социально-экономической сфере, сфере технологий и научно-промышленных разработок. В условиях модернизации общества и растущих требований к человеческому капиталу государственная молодежная политика должна стать инструментом развития и преобразования страны. Это требует от всех участников процесса социального становления молодежи разработки и последовательной реализации подходов, ориентированных на прямое вовлечение молодых людей в решение собственных проблем и общенациональных задач.

Рамазанова А.И.

*ФГБОУ ВПО «Дагестанский государственный университет»
филиал г.Избербаш*

АДАПТАЦИЯ МОЛОДЕЖИ К ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ВЫБРАННОЙ СПЕЦИАЛЬНОСТИ

Первая ступень по адаптации молодежи начинается ещё в школе, когда перед учеником 9-11 класса встает выбор либо продолжить своё обучение в вузе, либо, получив среднее полное образование, начать работать, поэтому от проведенной учебно-воспитательной работы педагогов, родителей, средств массовой информации и психолога зависит дальнейшее успешное трудоустройство молодого человека. Зная только поверхностную информацию о специальности, они порой даже не представляют, что под ней может скрываться. Несовпадение представлений молодежи с реальными требованиями, сочетается с далеко не всегда обоснованными представлениями молодых людей о путях адаптации в сфере труда и занятости. Это проявляется в выборе профессии, а в дальнейшем в определении перспектив собственного трудоустройства.

Не смотря на огромное влияние проведенной работы с учеником в школе, основная задача второй ступени адаптации молодежи к трудовой деятельности зависит от вузов и колледжей. Именно в этих учебных заведениях происходит обучение студентов как теоретическим, так и практическим знаниям по выбранной специальности. Но, к сожалению, существующая сегодня си-

стема подготовки студентов к профессиональной деятельности не полностью отвечает современным требованиям работодателей. Это происходит из-за того, что, во-первых, снижается роль производственных практик в подготовке специалистов. Во-вторых, как правило, обучение студентов происходит на достаточно устаревшем оборудовании, которое уже давно не используется на производстве. В-третьих, получив диплом об окончании высшего профессионального образования, выпускник вуза обладает преимущественно теоретическими знаниями, при полном или почти полном отсутствии практических навыков. Отсюда и наблюдается снижение качества профессионального образования и как следствие рост дефицита рабочих кадров.

Вузы не всегда в своей образовательной политике, в организации учебного процесса учитывают необходимость подготовки своих выпускников к трудоустройству после обучения. Работа студентов во время учебы вузами рассматривается как неизбежное зло, которое лишь отвлекает студентов от получения качественных знаний. Увязать вторичную занятость с получением практического опыта по будущей специальности удастся далеко немногим вузам. То же касается практик и стажировок.

Существует множество противоречий, между качеством подготовки молодых специалистов и требованиями рынка труда. Например, содержание и технологии обучения в вузе далеко не всегда соответствуют реальному содержанию профессиональной деятельности, или амбициозность и завышенные ожидания выпускников, стремящихся сразу занять руководящие должности и получить высокооплачиваемую работу, противоречит требованиям работодателей, которые ориентированы при приеме на работу на молодых специалистов - ответственных исполнителей, готовых начать карьеру с низовых ступеней. Существуют и другие разногласия между молодежью и работодателями: личностная незрелость, неготовность к самостоятельной работе, неспособность принять на себя ответственность за принятые решения - не соответствует необходимости современных компаний, нуждаются в молодых специалистах с высоким уровнем личностной зрелости, способных к проектной деятельности.

В качестве третьей ступени в трудовой адаптации молодого человека выступает сама организация, в которой занят молодой

человек. Трудовая адаптация персонала - это взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенном включении работника в процесс производства в новых для него профессиональных, психофизиологических, социально-психологических, организационно-административных, экономических, санитарно-гигиенических и бытовых условиях труда и отдыха. Современные ученые выделяют пять основных видов адаптации молодых специалистов:

- 1.Производственная;
- 2.Психофизиологическая;
- .Социально-психологическая;
- .Организационно-административная;
- .Экономическая

Профессиональная адаптация молодых сотрудников, включает в себя несколько этапов, первый из которых является разъяснение новому сотруднику основного содержания его профессиональной деятельности на первых собеседованиях с менеджером по персоналу. В качестве следующего этапа могут выступать обучение на специальных курсах или тренингах.

Социально-психологическая адаптация подразумевает под собой вхождение в коллектив, принятие установленных норм взаимоотношений - одно из условий высоких результатов работы. Меры по социально-психологической адаптации направлены, прежде всего, на скорейшее преодоление сотрудником естественной при поступлении на новое место неуверенности.

Организационная адаптация - это процесс введения в организацию, он направлен на усвоение работником норм и правил, по которым живет организация. Целью этого процесса является принятие новым сотрудником ценностей, установок, принципов организации без ущерба для личностных ценностей.

Первым этапом введения в организацию является собеседование с менеджером по персоналу, на котором новому сотруднику рассказывается об основных сведениях организации и о перспективах, которые он сможет иметь, работая здесь. Так же менеджер по персоналу рассказывает об истории компании, ее организационной структуре и месте в ней данного отделения, знакомит со служебной иерархией, отвечает на вопросы.

Во второй этап организационной адаптации молодого сотрудника входит знакомство с правилами внутреннего распорядка и ознакомительная экскурсия по офису организации. Третий этап это знакомство с сотрудниками, с которыми молодому специалисту предстоит активно взаимодействовать.

Сеидов М.М.

*ФГБОУ ВПО «Московский государственный
технический университет»*

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Перед каждым молодым жителем России сегодня остро встает проблема его конкурентоспособности в совершенно новой экономической и социокультурной ситуации, а по существу, это проблема его выживания. Под личной конкурентоспособностью понимается способность в условиях возрастающей конкуренции на рынке труда уметь к моменту завершения обучения в вузе обеспечить себя гарантированной работой по получаемой специальности в организации с перспективой успешного продвижения вверх по служебной лестнице. Особенно сильно это важно студентам и выпускникам вузов, решив, устоится на работу, они как слабо защищенная категория населения наиболее остро ощущают на себе конкуренцию среди как старшего поколения, так и своих ровесников. Это вызвано следующими причинами:

- 1.Отсутствием опыта у молодых специалистов;
- 2.Завышенными требованиями к заработной плате в первый год;
- .Резкой сменой вида деятельности (переход от учебы к практике);
- .Отсутствием необходимых знаний, умений и навыков, предъявляемых работодателями;
- .Неготовность проявлять инициативу, брать ответственность на себя, принимать собственные решения;
- .Необходимостью постоянно контролировать молодых специалистов и даже иногда требуется доучивать их.

Уровень конкурентоспособности зависит от степени соответствия специалиста требованиям профессиональной деятельности, работодателей, рынка труда и социально-экономических условий в целом. Качества, обеспечивающие эту способность, позволяют специалисту претендовать на определенную должность, участвовать и побеждать в конкурентной борьбе и, в дальнейшем, обеспечивают стабильную востребованность данного специалиста на рынке труда. Не смотря на ряд серьезных недостатков, молодежь обладает другими сильными качествами, которых нет у специалистов с большим опытом. Среди положительных моментов приема на работу молодых специалистов можно выделить следующие:

- отсутствие большинства стереотипов, присущих работникам со стажем, и наличие ярко выраженного стремления к новаторству, исследовательский интерес;

- социальная и профессиональная мобильность (отсутствие профессионального опыта делает молодых работников более гибкими);

- умеренность требований к размеру вознаграждения, обусловленная как нематериальным интересом (удовлетворенностью работой, амбициями и т.д.), так и материальным - получить пусть даже и небольшие, но собственноручно заработанные деньги, делающие их самостоятельными и независимыми от родителей. Кроме того, студент, решивший трудоустроится ещё в процессе обучения, ожидает, что став специалистом, он получит желаемое вознаграждение в перспективе, а, следовательно, пока можно согласиться и на меньшее;

- быстрая адаптация к новым условиям.

Молодые специалисты, не смотря на многие недостатки, в своем большинстве владеют необходимым сплавом следующих личностных качеств:

мыслительные качества - это сильные аналитические способности, системность, гибкость мышление, креативность, умение справляться с большим объемом информации и находить сложные решения в трудной ситуации;

коммуникативные навыки - умение вести деловые переговоры для достижения результата, умение взаимодействовать с

людьми, способность подать свою точку зрения наиболее эффективно, повести людей за собой, наличие долговременных связей;

организаторские навыки - умение спланировать собственную деятельность и деятельность группы, умение поставить задачи, распределить усилия и задания, проконтролировать достижение результата, способность прогнозировать ситуацию. Важным качеством является также способность справляться с большим количеством дел, что означает, что ты наиболее эффективно распределил время для достижения результата;

личностные качества - работоспособность, культура и интересы, семейное благополучие, умение взять ответственность за свои дела и за группу, высокая мотивация к достижению результата, стремление к развитию и успеху.

Так в условиях жесткой конкуренции на рынке труда наиболее опытные и квалифицированные кадры имеют преимущества перед остальными при получении высокооплачиваемой работы. В современной экономической ситуации в России, тем более в условиях мирового экономического кризиса, все более важным и значимым становится воспитание не только творческой, и высокопрофессиональной, но и конкурентоспособной личности. Тем не менее многие работодатели отмечают, что недостаточная профессиональная подготовка - это дело времени. Как правило, молодой специалист легко входит в работу, если он хорошо подготовлен в психологическом и социальном плане. Поэтому в период обучения в вузе студенту следует уделить особое внимание своей подготовке, и в первую очередь самоподготовке.

Трунова С.Н.

ФГБОУ ВПО «Мичуринский государственный аграрный университет»

ЗАНЯТОСТЬ МОЛОДЕЖИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СТРАНЫ

Быть молодым специалистом на сегодняшний день трудно как никогда, ведь молодой специалист в первую очередь, это че-

ловек, с определенным багажом теоретических знаний, только что получивший диплом. К сожалению, не больше 30% выпускников на сегодняшний день имеют опыт работы по специальности к моменту получения диплома, остальные же 70% сталкиваются с проблемой трудоустройства и занятости.

Молодёжь - исключительно важный ресурс производительных сил общества, поскольку является не только энергичной и работоспособной, но и быстрообучаемой рабочей силой.

Полная и эффективная занятость молодёжи - условие повышения конкурентоспособности страны. Молодые люди будущее России, и от стартовых условий их деятельности зависит её последующее развитие.

Молодые юноши и девушки уже сегодня во многом определяют политические, экономические социальные процессы в обществе. В то же время, молодёжь является одной из особо уязвимых групп на рынке труда. Растут масштабы регистрируемой и скрытой безработицы среди молодежи, увеличивается ее продолжительность. Молодежная безработица остается одной из острейших проблем в сфере труда.

От первого шага зависит дальнейший трудовой путь. Здесь важно не оступиться и не избрать ту профессию, которая со временем будет тяготить. Необходимо найти себе дело - надежную опору на всю сознательную жизнь. Нынешней молодежи приходится начинать свою трудовую биографию в обстановке жесткой конкурентной борьбы. Работодатель вполне обоснованно отдает предпочтение взрослым - людям опытным, ответственным и дисциплинированным, хорошо ориентирующимся в смежных профессиях. Поэтому, большинству на первых порах молодому специалисту предлагают не очень высокую зарплату, что не устраивает выпускников учебных заведений.

Содействие в трудоустройстве молодежи всегда являлось приоритетным направлением деятельности службы занятости. Они проводят ряд мер по обеспечению стабильности на городском рынке труда, в том числе по содействию занятости студентов и выпускников учебных заведений. В целом ситуация на рынке труда характеризуется как стабильная. По данным Департамента семейной и молодежной политики только в городе

Москва помощь в реальном трудоустройстве понадобится 9000 выпускникам.

Понятие трудоустройства молодого специалиста далеко неоднозначно. Под ним можно понимать и трудоустройство выпускника вуза по полученной в вузе специальности либо рассматривать как систему мероприятий, проводимых государственными органами, общественными организациями, которые оказывают содействие населению в подыскании, направлении и устройстве на работу, в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей.

Говоря о проблеме трудоустройства и занятости молодых специалистов, мы в первую очередь затрагиваем тему подготовки юношей и девушек к трудовой деятельности. Ориентирование молодежи на получение профессии начинается ещё в школе. Затем. Сменив социальный статус школьника на статус, студент молодежь начинает искать способы адаптации к своей будущей работе. Многие начинают уже на 3-4 курсах активно подыскивать себе постоянное место работы, другие же нацелены как можно больше пройти курсов, тренингов и даже получить второе высшее образование.

Отдельно выделяют сильные и слабые стороны молодых специалистов при трудоустройстве и уже не посредственной работе. С одной стороны очевидны преимущества молодежи: гибкий ум, чрезмерная активность и креативность, способность быстро адаптироваться к новым условиям. С другой стороны, отсутствие опыта, не готовность брать на себя ответственность негативно влияют на мнение работодателей о молодых специалистах.

На современном этапе трудоустройство и последующая занятость является частью жизни каждого человека, так как рано или поздно каждому молодому человеку необходимо сделать выбор не только куда пойти учиться, но и куда устроиться на работу. Для многих людей такой выбор, сделанный ещё в юношеские годы, прирастает в дело всей жизни. В России же такие люди встречаются. В результате анализа научной литературы и собственного исследования на тему трудоустройство и занятость мо-

лодых специалистов в современной России были сделаны следующие выводы:

Первое. Не смотря на первоначальную схожесть понятий «трудоустройство» и «занятость», они несут под собой абсолютно разные смыслы. Если в первом случае это процесс поиска и оформления на работу, то во втором случае это уже не посредственно деятельность, которая может иметь различные формы, как занятость на работе, так и процесс образования, службы в армии и т. д.

Второе. Трудоустройство и занятость молодежи имеет ряд отличительных особенностей. Во-первых, основная форма занятости молодежи - это, как правило, обучение. Во-вторых, основными особенностями молодых специалистов при первом трудоустройстве является, поиск работы для получения дополнительных материальных средств.

Третье. В настоящий момент, государство активно поддерживает российскую молодежь в вопросах трудоустройства и занятости. В первую очередь это выражается в таком государственном проекте как «Карьера», закреплённом в стратегии государственной политики, и других государственных учреждениях, способствующих трудоустройству молодежи.

Четвертое. Адаптация молодых специалистов это комплексное мероприятие по подготовке юношей и девушек к трудовой деятельности. Оно начинается ещё в школе, продолжается в вузе, но основная задача по адаптации молодых специалистов.

Пятое. Одна из главных проблем для молодых специалистов - это конкуренция с уже опытными работниками. Как правило, работодатели отдают предпочтение специалистам уже со стажем. Поэтому при трудоустройстве, молодежи необходимо оперировать своими сильными сторонами: креативность мышления, быстрая адаптация к изменению событий, владение новейшими технологиями в области своей специальности.

Молодой специалист, впервые попадая на рынок труда сталкивается с огромным количеством проблем, начиная от того куда попробовать трудоустроиться и заканчивая проблемами, возникающими во время работы. Поэтому от того какая была проведена работа по адаптации молодого человека в школе, вузе и на работе, а так же от приложенных его собственных усилий будет за-

висеть и моральная удовлетворенность работника, и дальнейшее развитие фирмы, и даже процветание нашей страны.

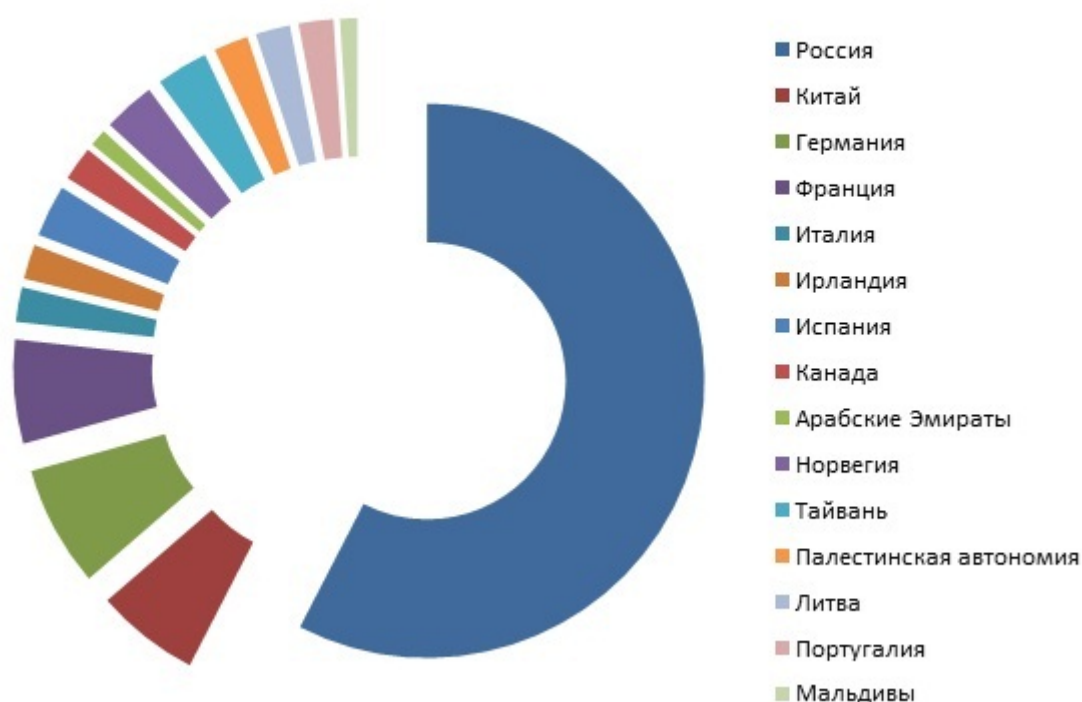
Тускаев Т.Р.

ФГБОУ ВПО «Горский государственный аграрный университет»

ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ

Одним из ведущих направлений в деятельности Иркутского государственного лингвистического университета является обеспечение высокого уровня конкурентоспособности выпускников на российском и зарубежном рынках труда.

**География распределения выпускников
ФГБОУ ВПО "ИГЛУ"**



Одним из аспектов деятельности Университета в сфере трудоустройства является определение потребностей экономики в специалистах. На протяжении многих лет в университете функционирует интегрированная система содействия трудоустройства, в которой центр содействия трудоустройству выпускников является одним из составляющих звеньев обеспечения взаимо-

действия администрации вуза с государственными органами занятости населения и предприятиями, заинтересованными в молодых специалистах.

Выпускники Иркутского государственного лингвистического университета востребованы в муниципальной системе образования, государственного управления и обеспечения безопасности, гостиниц и ресторанов, на предприятиях транспорта и связи и многих других организаций.

Диаграмма трудоустройства по отраслям



ИГЛУ сотрудничает с более чем 200 государственными и коммерческими предприятиями. Основными партнерами университета являются Центр занятости населения города Иркутска, Агентство по молодежной политике Иркутской области и созданным на его базе ОГКУ «Молодежный кадровый центр», Министерство образования Иркутской области, ОАО «Корпорация

«Иркут», международный аэропорт ФГУП «Аэропорт» г. Иркутска, ЗАО «Санкоммерс», Байкальский поисково-спасательный отряд МЧС РФ, представительство МИД РФ в г. Иркутске, Сибирская Байкальская Ассоциация Туризма, ОУ «Ассоциация переводчиков Иркутской области», Иркутская таможня и др.

Заявки от работодателей по направлениям:

	Заявки от работодателей	Работают по заявкам
Всего	339	339
Преподаватели, воспитатели	185	184
Переводчики, документоведы, менеджеры, PR	154	154

Ежегодно на базе университета проводятся различные мероприятия, направленные на установления отношений с организациями города и области, расширение возможностей трудоустройства выпускников и временной занятости студентов: ярмарки вакансий, день карьеры, презентации предприятий, встречи, конференции.

Халилов А.Э.

ФГБОУ ВПО «Крымский инженерно-педагогический университет»

О МЕРАХ СОДЕЙСТВИЯ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

В современных условиях модернизации системы высшего образования России трудоустройство и адаптация выпускников на рынке труда являются важнейшими показателями успешности работы вуза. В целях оказания содействия трудоустройству выпускников традиционно взаимодействует с органами государственной власти и муниципальными образованиями республики, предприятиями и организациями региона различных форм собственности и другими заинтересованными структурами. Университетом проводится систематическая работа с выпускниками, кадровыми службами министерств и ведомств, предприятий и ор-

ганизаций что, несомненно, вовлекает все заинтересованные стороны в образовательный, исследовательский и профориентационный процесс. Ежегодно с 2003 года в вузах работают комиссии структурных учебных подразделений и общеуниверситетская комиссия по содействию в трудоустройстве выпускников. В работе этих комиссий принимают участие представители государственной власти и работодатели. Руководители и ведущие специалисты крупных предприятий и министерств работают председателями и членами государственных аттестационных комиссий при защите выпускных квалификационных работ студентами-выпускниками. Представители работодателей участвуют в комплексной оценке деятельности вуза.

Традиционными для вузов стали общеуниверситетские ярмарки вакансий по педагогическим, медицинским, техническим специальностям, в которых принимают участие отраслевые организации, компании, ведомства республики. Подобные акции помогают будущим специалистам наладить контакт с потенциальными работодателями.

Создание в университетах этой системы способствовало достижению высоких показателей по трудоустройству выпускников. Как видно из диаграммы 1, всего по СВФУ высокий показатель по трудоустройству и занятости выпускников достигнут в 2006 г. (98,4%), 2010 году (99,8%) и в ожидаемом выпуске 2011 г. заключили договора с работодателями и заняты 99,7% выпускников. Стабильный рост показателей трудоустройства выпускников наблюдается с 2007 г. (76,5%), отмечается динамика уменьшения нетрудоустроенных выпускников. Наибольший показатель доли нетрудоустроенных выпускников наблюдается в 2007 г. (10,4%), низкий показатель – в 2010 г (0,2%). За последние 3 года (2009, 2010, 2011 гг.) наблюдается тенденция к снижению количества нетрудоустроенных выпускников (от 5,6% до 0,3%). Рост числа занятых выпускников, т.е. получивших право свободного трудоустройства (по уходу за ребенком, декретный отпуск, по семейным обстоятельствам, состоянию здоровья, призваны в ряды Вооруженных Сил, продолжение обучения на следующем уровне по очной форме обучения) выявлен в 2010 г. (423 выпускника, или 21,6% от 1368).

С целью совершенствования процесса по содействию трудоустройству выпускников в 2010 году отдел практики и трудоустройства выпускников вуза, созданный в 2004 году, был преобразован в Центр карьеры при Управлении студенческим развитием. Центр карьеры создан в целях содействия трудоустройству выпускников, помощи в планировании и развитии карьеры и организации временной занятости студентов. Кроме того, Центром карьеры осуществляется формирование базы данных работодателей и соискателей; мониторинг и анализ трудоустройства выпускников; координация работы структурных подразделений по трудоустройству; организация различных мероприятий и информационно-деловых встреч выпускников вуза с представителями учреждений, организаций и предприятий; организация дополнительного обучения и психолого-педагогических консультаций для студентов вуза по проблемам трудоустройства, личностного роста и самоопределения; разработка рекомендаций по трудоустройству; организация временной занятости студентов и проведение информационной и рекламной деятельности.

В СВФУ ведется целенаправленная деятельность по поддержке малого бизнеса, открытию новых рабочих мест и помощи студентам-предпринимателям. В рамках этих мероприятий в 2011 году в вузе проведены День студенческого предпринимательства, семинары-тренинги для студентов, планирующих открыть свое дело, конкурс бизнес-проектов среди студентов-предпринимателей. По инициативе Центра карьеры и студентов-предпринимателей вуза создана общественная организация «Совет студентов-предпринимателей Республики Саха (Якутия)», учредителями которого являются 17 студентов-руководителей предприятий. Университет совместно с Советом открывает студенческий бизнес-инкубатор. Кроме того, при СВФУ в 2010-2011 учебном году созданы малые инновационные предприятия, трудоустраивающие до 35 специалистов (на начальном этапе работы).

Новым во взаимодействии с выпускниками в СВФУ стало предоставление возможности выпускникам с 2011 года прохождения курсов повышения квалификации в стенах родного университета. Нововведение будет распространяться на тех специалистов, которые трудоустроились по специальности. Выпускники

смогут пройти обучение в Центре дополнительного профессионального образования, Институте повышения квалификации педагогов, Институте последипломного обучения врачей и Учебно-методических центрах СВФУ. Впервые в этом году была проведена Общеуниверситетская конференция выпускников СВФУ, на которой приняли участие выпускники-делегаты учебных структурных подразделений вуза и работодатели. На данном мероприятии установлен новый формат диалога вуза с работодателями. На мероприятии материальную помощь получили 8 пятикурсников, трудоустроившихся в удаленных и труднодоступных наслегах северных и арктических районов республики.

Участниками конференции отмечена своевременность и важность мероприятий, направленных на совершенствование форм и методов работы по подготовке востребованных, конкурентоспособных специалистов. Были приняты рекомендации: Правительству Республики Саха (Якутия) – оказать содействие в квотировании рабочих мест для выпускников СВФУ в предприятиях, организациях и учреждениях Республики Саха (Якутия); предусмотреть меры социальной защиты для выпускников университета, выезжающих на работу в северные улусы республики; добиться строительства детского сада для детей студенческих семей университета; рассмотреть возможность предоставления субсидий организациям воздушного транспорта с целью обеспечения доступности воздушных перевозок студентам очной формы обучения из арктических улусов; предусмотреть налоговые льготы для предприятий, организующих на своей базе производственные практики студентов университета. Главам администраций улусов/районов Республики Саха (Якутия) – встретить выпускников университета, трудоустраивающихся на предприятиях, в организациях и учреждениях улуса; обеспечить выпускникам бытовые и социальные условия, предусмотренные заключенными трехсторонними договорами.

Для содействия в организации практик и трудоустройства студентов СВФУ инженерно-технического профиля в этом учебном году в университете создана Ассоциация строителей СВФУ. Членами правления ассоциации являются руководители ведущих строительных предприятий и организаций республики. По линии этой ассоциации трудоустроено 103 выпускника.

СВФУ в 2010 г. работал над выполнением государственного заказа. Финансистами и экономистами СВФУ подготовлена «Разработка республиканской целевой программы обеспечения профессиональными кадрами отраслей экономики и социальной сферы Республики Саха (Якутия) на 2010-2016 годы и основные направления до 2025 года с учетом разработки баланса и потребности в трудовых ресурсах до 2025 года».

По поддержке системы трудоустройства выпускников СВФУ руководством Республики Саха (Якутия) ведется целенаправленная работа. Ежегодно с 2003 г. правительством республики утверждаются постановления о мерах по содействию в трудоустройстве выпускников учреждений профессионального образования. В рамках этих постановлений устанавливается квотирование рабочих мест по учреждениям, предприятиям, подведомственным министерствам.

Комитет занятости населения РС (Я) предлагает стажировки для выпускников СВФУ по «Положению об организации стажировки в целях приобретения опыта работы выпускников образовательных учреждений», утвержденному Постановлением Правительства РС (Я) от 18 января 2010 г. №11. Для молодых специалистов в зависимости от места трудоустройства в Республике Саха (Якутия) осуществляется отраслевые выплаты и компенсации выпускникам. Так, молодым специалистам, прибывшим на работу в образовательные учреждения по договору СВФУ с Министерством образования РС (Я), оплачиваются проездные расходы и провоз багажа до места назначения, выделяется единовременное пособие в размере одномесячного должностного оклада при подтверждении явки молодого специалиста на работу, производится оплата членам семьи в размере 0,25 должностного оклада, выделяется стипендия за июль и первую половину августа. По договору СВФУ с органами управлений образования муниципальных образований РС (Я) предоставляются различные льготы, доплаты по решению работодателя. Выпускникам учреждений высшего профессионального образования, заключившим договора о трудоустройстве на 5 лет, выделяются субсидии на строительство жилья на селе: 40% – от республиканского бюджета, 30% – Министерство сельского хозяйства РС (Я), остальные 30% оплачивает молодой специалист. С 2009 г. молодым специа-

листам, трудоустанавливающимся по линии Министерства здравоохранения РС(Я), расходы по подъемным, проезду и провозу багажа оплачиваются за счет предприятий, организаций, принимающих на работу. Министерство промышленности РС (Я) гарантирует молодым специалистам оплату проезда до места работы за счет работодателя. В некоторых учреждениях образования организуется помощь сельскохозяйственными продуктами, бесплатным обедом в столовой, оплачивается аренда жилья и др.

Список литературы

1. Анализ статистических данных по трудоустройству выпускников СВФУ (за 2006-2010 годы и ожидаемого выпуска 2011 года), Якутск, 2011г.

2. Постановление Правительства Республики Саха (Якутия) №411 «О порядке организации целевой контрактной подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием в Республике Саха (Якутия) за счет средств республиканского бюджета и их трудоустройства», 2003г.

3. Постановления Правительства Республики Саха (Якутия) «О мерах по содействию в трудоустройстве выпускников учреждений профессионального образования» № 587 от 12 сентября 2003 г., № 229 от 17 мая 2004 г., № 436 от 14 июля 2005 г., № 325 от 13 июля 2006 г., № 257 от 14 июня 2007 г., № 237 от 11 июня 2008 г., № 488-р от 4 июня 2009 г., № 695-р от 29 июня 2010 г.

Чернова О.А.

ФГБОУ ВПО «Южный федеральный университет»

ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ БЕЗ ОПЫТА РАБОТЫ

Ещё десятилетие назад выпускнику трудно было трудоустроиться без опыта работы. Но ситуация быстро меняется и на сегодняшний день более двух третьих работодателей готовы принять на работу молодых людей недавно окончивших институт. Дело в том, что большинство (более 45%) современных студентов примерно с третьего курса успешно совмещают работу и

учёбу. И на момент окончания вуза уже имеют опыт работы по специальности.

Но даже выпускнику совсем без опыта работы трудоустроиться стало намного легче. И число вакансий, рассчитанных именно на молодых специалистов без опыта, постоянно растёт. Охотнее всего работу студентам предлагают крупные компании (численность персонала которых более 5 000), а также иностранные компании. Во многих таких компаниях есть программы стажировки для студентов крупных столичных вузов. После окончания института, хорошо зарекомендовавшие себя выпускники, могут продолжить работать в этой компании.

Существуют также программы трудоустройства, рассчитанные именно на выпускников. Подобные программы есть в таких компаниях как PriceWaterCooper, Unilever, Nestle и других крупных инокомпаниях. Компании мотивируют это тем, что молодых специалистов легче обучить необходимым навыкам. Вчерашние студенты обладают большой трудоспособностью и хорошим потенциалом. И те, кто сможет себя хорошо зарекомендовать, смогут достаточно быстро построить свою карьеру в этих компаниях. По этим же причинам готовы предложить работу студентам и средние, и даже малые российские компании. В обмен на опыт и перспективы карьерного роста выпускники готовы работать с переработками и за небольшие деньги.

И лишь четверть российских компаний не готова предложить работу для вчерашних студентов. Главной причиной этого является не возможность дать качественное обучение из-за нехватки времени или желания у руководителей. Также некоторые руководители компаний не предлагают работу студентам, уверенные в низком качестве современного обучения.

Но в любом случае, на крупных рекрутинговых сайтах в последние годы можно найти множество вакансий в различных сферах деятельности для выпускников, не обладающих опытом работы. И даже не обладая красным дипломом можно устроиться в очень хорошую компанию и на вполне приличную должность. А дальше всё зависит только от вас.

МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ КАК СУБЪЕКТ ТРУДОУСТРОЙСТВА

Долгие годы не утихает вопрос о том, как устроиться на работу вчерашнему выпускнику ВУЗа. Это обусловлено рядом причин, главными из которых всё же остаются желание как можно скорее заработать хорошие деньги и добиться успеха в определенной области в реальном мире. При устройстве на работу молодому специалисту нужно иметь при себе не только диплом, но и военный билет, поскольку именно он будет являться критерием «не призыва» в армию.

Рассмотрим ключевые моменты, как устроиться на работу молодому специалисту:

1. Решите для себя на какой должности в настоящий период времени вы хотели бы работать, на постоянной или временной работе, по специальности или области, частично связанной с вашей специальностью и т.д.

2. Аккуратно составьте **резюме** на данную **вакансию** в соответствии с общепринятыми требованиями. В резюме стоит подчеркнуть именно те положительные моменты, которые соприкасаются с будущей работой. Например, указать тему своей дипломной работы или подчеркнуть, что уже работали некоторое время в смежной сфере.

3. Соберите как можно больше сведений о данной компании посредством интернета или через знакомых. Не лишним будет узнать заранее должностные обязанности выбранной профессии, узнать мнения сотрудников, работающих в данной области, о преимуществах и недостатках этой работы.

4. Договоритесь о **собеседовании** по телефону. На собеседование нужно идти в соответствующей одежде - отутюженные брюки, рубашка, начищенные ботинки и т.д. Вы должны излучать уверенность и оставлять приятное внешнее впечатление на работодателя. Говорите спокойно, в вежливой форме. На вопросы отвечайте четко, не боясь немного приукрасить о своих положительных качествах. Заранее продумайте ответы на стандартные

вопросы работодателя, а именно «почему Вы пришли именно в эту организацию» и «готовы ли Вы полностью выкладываться на работе».

5. При разговоре с работодателем уделяйте основное внимание непосредственно самой работе, нежели заработной плате. Покажите, что вы пришли в организацию, чтобы проявить себя, свои знания в этой области и добиться конкретных успехов. Деньги являются лишь неотъемлемой частью любой работы. Настройте позитивное расположение работодателя к себе своей открытостью, уверенностью и готовностью к работе уже с сегодняшнего дня.

Следуя простым советам как устроиться на работу, молодой дипломированный специалист без сомнений достигнет поставленной задачи. И если ваша мечта - стать директором крупной фирмы, то начните с первой ступеньки в должности менеджера, поднимаясь уверенно вверх по карьерной лестнице.

Шаронов А.Н.

ФГБОУ ВПО «Ярославский государственный университет»

КАК УСТРОИТЬСЯ НА РАБОТУ ВЫПУСКНИКУ ВУЗА?

Каждый студент рано или поздно задумывается над тем, где и как искать работу. Как понравиться работодателю? Как за несколько минут собеседования доказать, что именно ты достоин этого места? Задача сложная и далеко не всеми освоенная.

У работодателя не менее сложная задача – нанять такого сотрудника, который трудился бы на благо организации, не жалея сил и времени, и удовлетворял необходимым требованиям к заявленной специальности. В авиакомпании «Волга-Днепр» ответственно подходят к персоналу: там сложилась продуманная система отбора кадров. На ее примере мы подскажем вам, какие качества считают приоритетными при приеме на работу.

Итак, как и везде, когда вы придете устраиваться на работу в АК «Волга-Днепр», вам предложат сначала заполнить резюме, где вам следует указать свой опыт, достижения и вообще лучшие стороны своей замечательной личности. Затем, если ваше образо-

вание и опыт соответствуют имеющейся вакансии, вас пригласят на собеседование. Для менеджера по привлечению персонала очень важно личное общение с потенциальным сотрудником. Понятно, что произвести хорошее впечатление – штука сложная, но если вам удастся это сделать, то результат не заставит себя ждать.

Понятно, что приветствуется позитивная, уважительная манера ведения беседы. Возможно, вам предложат пройти дополнительный психологический тест. Не стоит пугаться – это процедура довольно стандартная при приеме на работу. Просто честно отвечайте на поставленные вопросы. Будьте готовы, что вас спросят об опыте работы, здесь нужно рассказать на примерах, что вам уже приходилось делать по данной специальности. Также вам зададут ряд дополнительных вопросов: какими компьютерными программами вы владеете, каков ваш уровень знания английского языка?..

Теперь о требованиях. Как и в любой уважающей себя компании, в «Волга-Днепр» сформулирован перечень личных качеств потенциальных сотрудников, которым отдается приоритет:

Лидерство. Безусловно, это очень важно. Сотрудник, который умеет самостоятельно принимать решения, находить выход из нестандартных ситуаций, а также обладает способностью организовывать людей и консолидировать все имеющиеся ресурсы, особенно ценится. Лидер не боится обоснованно отстаивать свою точку зрения и может встать во главе реализации любого проекта.

Амбициозность. В хорошем смысле этого слова. Человек, нацеленный на успешное будущее, знающий, чего он хочет от жизни, может достичь гораздо большего, нежели тот, кто не знает к чему стремиться. Сотрудник со здоровыми амбициями заранее настроен на высокие результаты и продуктивную работу.

Мобильность. Готовность к изменениям – очень нужное качество. Тем более, когда организация динамичная и быстроразвивающаяся. Умение сотрудничать. Без умения работать в команде добиться весомых результатов практически невозможно, а эффективное взаимодействие с клиентами – это ключ к успеху.

Эрудиция. Широкий кругозор позволяет мыслить аналитически и выручит в любой ситуации. Кроме того, руководство «Волга-Днепр» ценит честность, открытость и зрелость личности,

а главное – профессионализм и ответственное отношение к работе.

И, наконец, следует помнить, что большинство сотрудников Группы компаний «Волга-Днепр», работающих не только в Ульяновске, но и в Москве, Лондоне, Лейпциге, Шардже... – выпускники ульяновских вузов. Так что устроиться на работу в такую перспективную организацию, как «Волга-Днепр», сложно, но можно. Зато там вас ждет большой дружный коллектив и интересная работа! Дерзайте, друзья!

Шульгина О.В.

ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный аграрный университет»

ПРОБЛЕМА ДЛЯ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ - ОТСУТСТВИЕ ОПЫТА

Итак, вы закончили ВУЗ и получили диплом. Как же начать карьеру без опыта работы? Самая распространенная проблема для выпускников ВУЗов - отсутствие опыта. Что же теперь, соглашаться на вакансию, которая не требует подготовки? Необязательно. Давайте разберемся, с чего начать. Рассмотрим плюсы и минусы вашего положения.

Минусы выпускника для работодателя

Неопытность, риск материальных потерь, связанный с исполнением служебных обязанностей

Несовместимость с потребностями организации

Высокие зарплатные ожидания

Плюсы выпускника для работодателя

Есть прекрасная возможность получить "чистого", как белый лист, сотрудника, у которого можно сформировать понимание необходимых компании стандартов работы, а не переучивать "испорченного" опытом работы специалиста

Из-за отсутствия опыта человеку не с чем сравнивать свою первую компанию, так что есть хорошая возможность получить лояльного сотрудника (в случае грамотной работы по его мотивированию в компании);

Не секрет, что на старте начинающие специалисты получают меньше профессионалов «со стажем». И такая ситуация также выгодна компании.

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ВАС, ЕСЛИ ВЫ ВЫПУСКНИК:

Определитесь в сфере деятельности

- Мы вовсе не склоняем вас к мысли получать второе образование, хотя это еще никому не повредило. Но выделить какое-нибудь направление в рамках своей специальности необходимо. Только так со временем вы сможете стать незаменимым профессионалом на предприятии и оказаться вне конкуренции. Тогда вы сможете смело требовать повышения оклада, потому что вами будут дорожить. Но это потом, а сейчас вам придется поработать на свое будущее, пусть даже в ущерб сиюминутным заработкам. Иными словами, в ситуации, когда у вас есть выбор трудиться на самой низкооплачиваемой должности, но в своей отрасли и с перспективой повысить квалификацию, или в ресторане фаст-фуд с окладом в два раза выше, предпочесть стоит первое. Это позволит начать карьеру, набраться опыта и сделать необходимые для дальнейшей деятельности наработки. Практика со студенческих лет...

- Разумнее всего было бы начать набирать профессиональные навыки еще в вузе. Безусловно, программа высшего учебного заведения включает в себя практики и практикумы, придуманные специально для того, чтобы выпускник стал не чистым теоретиком, а специалистом в широком смысле слова. Но редко кому это помогает впоследствии на производстве. На работе все приходится постигать заново, именно поэтому от соискателя и требуют наличия опыта: никто не хочет тратить время на переобучение сотрудника. Поэтому, еще будучи студентом, необходимо решить, каким именно образом вы станете зарабатывать деньги в дальнейшем. Выбрав отрасль, следует сразу же приступить к ее более глубокому изучению. Нужно читать дополнительную специальную литературу и периодику, причем желательно не только российскую. Также вы можете попробовать напроситься на предприятие или в фирму, занимающуюся избранной вами деятельностью, в качестве наблюдателя или вольного практиканта. Сделать это будет не трудно, учитывая специфику вашего вуза. Еще лучше, если вам предложат на интересу-

ющей вас фирме подработку, пусть даже за небольшие деньги. Вы убьете сразу нескольких зайцев: изучите свой предмет не только в теории, но и на практике, заработаете деньги на мелкие расходы и вместе с дипломом получите опыт работы, необходимый для трудоустройства, или, в конце концов, останетесь на той же фирме уже в качестве полноценного сотрудника. Не бросайте обучение.

- Если вы хотите стать настоящим профессионалом, никогда и ни при каких обстоятельствах не бросайте обучение. В компании вам придется сталкиваться лишь с небольшой частью того, чему вас учили в вузе. Но в дальнейшем вы захотите поменять работу, и от вас могут потребовать совсем других знаний. Поэтому быть в курсе тех нюансов специализации, с которыми вы даже не соприкасаетесь в работе, необходимо. Посвящайте чтению специальной литературы и периодики хотя бы час в сутки. Неуемные амбиции и желание получить «все и сразу»

- Диплом с отличием и знание языков при прочих равных условиях служат лишь дополнительными плюсами для работодателя, но существенно влиять на карьеру выпускника не могут. Молодой специалист должен понимать, что как профессионал он еще очень сырой. Для того чтобы стать ценным кадром, ему требуется дополнительное обучение и практический опыт, и компания вынуждена будет вкладывать в его развитие немалые средства. Поэтому на собеседовании с работодателем выпускникам гораздо важнее продемонстрировать свои возможности и потенциал, а неуемные амбиции и желание получить «все и сразу» лишь отталкивают.

Не бойтесь начинать со стартовых позиций.

- Самое главное для молодого специалиста вовсе не зарплата, а возможность получить хороший опыт. Приготовьтесь к тому, что первое время вы будете работать на создание собственного имиджа, и окупятся ваши старания далеко не сразу. Всему свое время. С опытом работы и хорошими рекомендациями повышение не заставит себя долго ждать. Не исключено, что придется согласиться на удаленную работу, которая хуже оплачивается, не приносит стабильного дохода, но зато позволяет решить проблему обучения и профессионального роста. Помните, что ваша работа сейчас – долгосрочный вклад в «светлое будущее». Вы

должны получить от работодателя не только энную сумму материальных благ, включая комфортные условия труда, а прежде всего опыт, который в дальнейшем станет гораздо более ценным приобретением, чем сиюминутные заработки. На собеседовании кадровики ценят прямой ответ по типу: "Ничего не умею, но страстно хочу научиться". Как известно, лучше иметь мотивированного на работу неспециалиста, чем немотивированного специалиста.

Ищите перспективные должности и компании.

- Постарайтесь узнать, в каких организациях благосклонно относятся к внутренним переходам, и на каких позициях возможен рост в интересующем вас направлении. Иногда полезно напрямую задать соответствующий вопрос представителю компании. Главное – не слишком торопиться, чтобы не создалось впечатление, что вы хотите только «взять», но ничего не готовы «отдать». Адекватный работодатель всегда с пониманием отнесется к тому, что вы не собираетесь всю жизнь проработать на ресепшн. А не адекватные вам просто не нужны. Серьезно относитесь к написанию резюме.

- Почитайте статьи или посетите специальные консультации о том, как оно должно выглядеть, чтобы привлечь внимание работодателя к вашей кандидатуре.

ЧТО НЕЛЬЗЯ ДЕЛАТЬ:

- «Маменькин сынок». Выпускники вузов - это особая категория соискателей, они часто приходят на собеседование в сопровождении мам, пап и даже бабушек. Психологически это оправдано, поскольку для родителей первое рабочее место ребенка - то же самое, что первый раз в первый класс. Однако не стоит забывать, что за годы учебы в вузе ваш ребенок приобрел огромное количество знаний, так не мешайте своему чаду проявить себя на собеседовании. Учитывая, что многие компании готовы взять к себе выпускников вузов без опыта работы, у активных, самостоятельных, инициативных ребят есть реальный шанс сделать карьеру. Как часто, мотивируя свой отказ от той или иной кандидатуры, руководители произносят фразу: "Хороший специалист, английский прекрасно знает, но совсем ребенок..." Поэтому, чтобы ваши дети не производили на окружающих впечатление "маменькиных", лучше, пока идет собеседование, погулять на

свежем воздухе и дать своему "единственному и неповторимому молодому специалисту" возможность самостоятельно подняться на первую ступеньку карьерной лестницы.

- Следует иметь в виду, что часто работодатели настороженно относятся к студентам, которые готовы трудиться в течение целого рабочего дня, а с учебой обещают «как-нибудь разобраться». Оценивайте свои возможности реально и честно заявляйте о них нанимателям. Предпочтение отдают студентам, четко осознающим возможность совмещать работу с учебой, которые договариваются самостоятельно в деканатах о возможных пропусках занятий и понимают степень ответственности перед работодателем. Студент, который говорит, что «как-то разберется», не вызовет доверия и, скорее всего, не пройдет отборочный тур. Если он несерьезно относится к учебе, то вряд ли будет ответственным работником, а для нас это потеря времени и средств.

Юрченко К.А.

ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный аграрный университет»

ВУЗ В РОЛИ БИРЖИ ТРУДА

Молодой человек, окончивший вполне престижный технический вуз с красным дипломом, устроился продавцом в магазин автомобильных аксессуаров. А студентка учебного заведения гостиничной индустрии чуть ли не с первого дня учебы работала в отеле администратором на франтдеск. На вопрос, зачем ей это нужно, отвечала, что хочет постичь азы профессии заранее и не тратить время после окончания института. Кто из них быстрее сделал карьеру? Разумеется, тот, у кого была профессиональная практика. Именно отсутствие опыта больше всего мешает молодым специалистам в поиске места под солнцем.

Нет ничего более постоянного, чем временное...

"Исходя из собственных наблюдений могу сказать, что если студент со второго-третьего курса не начинает работать в области, связанной с его будущей профессией, после защиты диплома

ему прямая дорога на биржу труда, - говорит директор Московского центра труда и занятости молодежи Леонид Кравченко. - Сегодня на рынке занятости востребованы молодые, активные, знающие иностранные языки специалисты, с двух-трехлетней практикой. Еще одна проблема, которая мешает нормальному трудоустройству молодежи, - перепроизводство специалистов, например в юридической сфере. Все знают, что одна из самых высокооплачиваемых профессий - адвокат. При этом действительно богатых адвокатов у нас в городе несколько десятков. А где остальные? Сидят у нотариуса в помощниках или в очереди среди безработных".

Самая распространенная ошибка молодежи при устройстве на работу - предъявление завышенных требований в отношении зарплаты. Особенно этим грешат выпускники экономических факультетов и престижных вузов. У многих была возможность прикоснуться к миру бизнеса, поскольку лекции читали состоявшиеся бизнесмены. Желания студентов понятны, но если нет фактического опыта, то выставлять свои условия работодателям еще рановато. В деловом мире действует принцип: покажи, на что ты способен, а потом поговорим о деньгах.

"Я думаю, что надо начинать с любой должности и с любой зарплаты, лишь бы получить этот самый реальный опыт работы. Мы всегда приветствуем тех, кто готов потратить свое время и силы для того, чтобы понять суть будущей деятельности с азов, - говорит координатор по маркетингу компании Kelly Services CIS Светлана Демичева.- Обратная сторона проблемы - заниженная самооценка выпускников. Порой мы сталкиваемся с ребятами, которые настолько напуганы историями о сложностях с трудоустройством, что просто боятся себя предложить. Хотя я уверена, что любому выпускнику надо пробовать все: посещать выставки, напрямую рассылать свои резюме в компании, агентства, ходить на интервью и обязательно использовать любую возможность получить даже временную работу. Поверьте, очень часто она перерастает в постоянную, нужно только уметь себя проявить".

Конечно, нельзя утверждать, что неопытность ставит крест на еще не начавшейся карьере. У каждого есть шанс. Можно, например, удивить руководство достижениями в учебе или своими индивидуальными способностями. Но все-таки случаев, ко-

гда процесс трудоустройства выпускников затягивался на несколько месяцев, а то и на год, предостаточно. Большое количество дипломированных безработных бьет по престижу учебного заведения, из стен которого они вышли. Поэтому многие вузы сегодня сами пытаются помочь своим питомцам в поиске работы.

В Российском химико-технологическом университете им. Д. Менделеева служба по трудоустройству выпускников существует с 1991 года - с того времени, когда в стране было отменено обязательное государственное распределение.

"К сожалению, умению правильно подавать себя в процессе общения с работодателем обучают только на одном факультете - экономическом. Там эта дисциплина введена в программу, - поясняет директор Центра дополнительных образовательных

услуг Татьяна Мясоедова. - Всех остальных желающих научиться проходить собеседование мы консультируем в индивидуальном порядке. Кроме того, вуз проводит ярмарки вакансий, а также презентации, в ходе которых представители фирм, связанных с химической промышленностью, рассказывают о своих предприятиях.

В числе тех, кто берет на работу наших выпускников, Danone, Unilever, Лукойл и многие другие компании с громкими именами".

У окончивших МГИМО проблем с занятостью нет. Как заверил нас начальник отдела по содействию в трудоустройстве выпускников этого вуза Эдуард Панков, достойное место после защиты диплома в кратчайшие сроки находит каждый выпускник.

Более того, студенты уже с третьего курса проходят стажировку в различных солидных компаниях. Став дипломированными специалистами, они, как правило, остаются там работать на постоянной основе. Отдельная категория студентов последовательно готовится к работе в Министерстве иностранных дел, другие отправляются за границу (благо, банк данных отдела позволяет это организовать). Кроме того, МГИМО сотрудничает с Министерствами экономического развития и торговли, энергетики, атомной промышленности, а также с Государственным таможенным комитетом, с компаниями "Аэрофлот-авиалинии", "МЕТРО", "Хелленик - банк", "Автодин", "Диалог Консул Групп" и други-

ми. Ни ярмарок вакансий, ни презентаций компаний, ни каких-либо других мероприятий, направленных на поиск работы, в Институте международных отношений не проводится. Возникает вопрос: "А зачем тогда нужен вышеназванный отдел, если итак все хорошо?" Однако Эдуард Панков уверен, что именно банк данных его отдела помогает студентам МГИМО найти ту работу, где лучше всего можно себя реализовать.

Кому он нужен, этот выпускник?

По мнению заместителя директора компании ASTRA personal Татьяны Волковой, есть два типа предприятий, которые готовы брать к себе на работу молодежь. Первые - это крупные международные компании. Время от времени им требуется "свежая кровь", свежие головы, не забитые стереотипами. Работу в них можно получить, если на собеседовании в вас разглядят недюжинный потенциал. Второй тип компаний - средние и мелкие российские фирмы, которые не в состоянии платить более опытным сотрудникам. По отношению к молодым специалистам здесь действует принцип брошенного в воду щенка: выплывешь, так выплывешь.

В отличие от западных предприятий вкладывать деньги в повышение квалификации персонала в этих фирмах не принято, и молодежь учится путем проб и собственных ошибок.

Разумеется, все выпускники грезят о работе в компаниях первого типа. Но и второй тип вовсе не так уж плох для начинающих. Здесь есть свои минусы: высокая текучка, не слишком благожелательная атмосфера в коллективе, невысокая зарплата. Зато вполне реально приобрести тот самый опыт, которого не хватает для устройства в фирму более высокого уровня. И как знать, может быть, именно это место работы станет первой ступенькой в лестнице карьерного взлета.

Чем выше конкуренция в той или иной области, тем сложнее молодежи пробиться. Тем не менее многие компании с удовольствием берут молодых специалистов. Например, в торговле, сфере услуг, программировании выпускники довольно быстро проявляют себя. Правда, следует быть готовым к тому, что зарплата, которую вам предложат, на 25-30% ниже, чем у специалистов с опытом. Да и испытательный срок (стажировка) может

продлиться не один-два месяца, как это принято, а значительно дольше.

Скорее всего вы начнете работать каким-нибудь младшим сотрудником или помощником. Допустим, где-нибудь по знакомству вам удастся занять более высокую позицию, но на реальном рынке труда это невозможно. Работодатели предпочитают тех, кто сам последовательно прошел все необходимые ступеньки и дорос до того положения, на которое претендует.

Хорошо также начинать с должности секретаря или помощника руководителя. Это помогает изучить жизнедеятельность компании, понаблюдать за действиями всех подразделений. Такой опыт будущему менеджеру явно не повредит.

Некоторые крупные международные компании набирают выпускников под специальные программы. Смысл их в следующем: только что закончившие вуз молодые люди в течение некоторого времени постигают особенности бизнеса, работая во всех отделах понемногу. Во-первых, это дает хорошее представление о структуре и принципах действия внутрифирменных механизмов. А во-вторых, таким образом проще найти свое место в компании, то есть определиться с выбором, где именно вы будете более успешны. По окончании программы в зависимости от того, как человек себя проявил, он получает низшую или среднюю менеджерскую должность и начинает трудовую деятельность уже в новом качестве.

Брать или не брать - вот в чем вопрос

"Возьмете ли вы к себе на работу специалиста без опыта, только что вышедшего из стен вуза?" - этот вопрос корреспондент "Работы и зарплаты" задала представителям hr-служб ряда крупных компаний. Ответы были самые разные. Компания "Кока-Кола", например, практически не имеет дела с молодежью. Как нам сообщили, максимум, на что здесь может рассчитывать неопытный специалист, - должность телефонного оператора. Фармацевтическая фирма Центр внедрения "Протек" напротив охотно работает с выпускниками МГУ, Государственного университета управления, Московской медицинской академии им. Сеченова и ряда других вузов. Молодой специалист с медицинским образованием может занять место провизора, фармацевта,

менеджера по продажам фармпрепаратов. При приеме на работу в

компанию активно используют тестирование. Были случаи, когда выпускник, отлично прошедший тестовые испытания, занимал и более высокую позицию.

"Предприятиям, в которых существует сложившаяся корпоративная культура, политика, проще начинать с чистого листа, - говорит Мария Бобкова, директор по персоналу компании Adidas. - То есть брать молодых людей без опыта работы в других фирмах, чтобы подготовить их в соответствии со своими требованиями. Сейчас, например, мы набираем продавцов-консультантов из числа выпускников. У этой позиции есть перспективы роста: через полгода-год молодой человек может стать администратором или директором магазина. Кроме того, мы отправляем наших молодых специалистов для открытия магазинов в другие города".

Что можно посоветовать тем, кто не сегодня - завтра попадет из стен альма-матер в мир бизнеса? Не бойтесь начинать с должности подмастерья, учитесь у коллег, смелее пробуйте свои силы и верьте в себя. Молодость - недостаток, который быстро проходит, а опыт остается.

Шихалиева М.Ш.

*ФГБОУ ВПО «Дагестанский государственный университет»
филиал г. Хасавюрт*

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ С УЧЕТОМ КРИТЕРИЯ ЗАНЯТОСТИ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

В научной литературе под качеством того или иного объекта или процесса принято понимать его специфическую внутреннюю сущность, видимым выражением которой является совокупность свойств данного явления. Однако в рыночной экономике модель «качества» приобретает некоторые специфические черты, обусловленные рынком. Большинство современных зарубежных специалистов связывают качество товаров и услуг с потреблени-

ем (А. Фейгенбаум, Л. Харвей и Д. Грин). Они считают, что предмет обладает качеством, если соответствует требованиям потребителя.

Качество — это удовлетворение клиента [1, 2, 7].

Известно, что стандарты ISO 9000:1994 и ISO 9000:2000 определяют качество как совокупность характеристик объекта, относящихся к его способности удовлетворять установленные и предполагаемые потребности. Большинство российских исследователей считают указанное определение качества наиболее приемлемым. Они делают вывод о том, что с позиций экономики качество, в том числе и качество образования, предполагает не только наличие объективных особенностей качества как такового, но и включает в себя ряд социальных и субъективных моментов. Мы поддерживаем мнение Е.М. Карпенко и С.Ю. Комкова, что субъективная составляющая качества — это социальная потребность, понимаемая как способность того или иного объекта (носителя качества) данную потребность удовлетворять [3].

Будем рассматривать профессиональное образование как разновидность потребительских (образовательных) услуг, ставших в рыночных отношениях товаром. Такой подход к образованию позволяет разработать модель взаимосвязанных компонентов различной природы, определяющих качество профессионального образования в рыночных условиях. Ее составляющими являются три группы взаимозависимых компонентов: внутренние характеристики образовательного процесса, внешние воздействия, непосредственно влияющие на качество профессионального образования и опосредованные внешние воздействия. Из многообразных характеристик качества профессионального образования мы особо выделяем три группы показателей, имеющих наибольшее значение при моделировании качества профессионального образования: показатели «назначения», показатели «надежности» качества и, так называемые, «эксплуатационные» показатели.

Показатели «назначения» — это компетенция выпускника учебного заведения, позволяющая ему успешно выполнять работу по полученной профессии. Показатели «надежности» качества профессионального образования выражают не только способность современного специалиста сохранять во времени свою

профессиональную компетентность, но и постоянно совершенствовать свой профессионализм, повышать общую культуру и умение работать в команде. «Эксплуатационные» показатели качества образования, полученного в учебном заведении, по мнению автора, более широкие показатели и включают в себя другие показатели: полученная специальность и востребованность на рынке труда. И, как представляется, под ними можно понимать трудоустройство выпускника по специальности и успешную карьеру (рис. 1).



Рис. 1. Качество профессионального образования

Эти три группы показателей качества образования среди прочих являются ведущими в деятельности учебных заведений. Подготовка высококвалифицированных, компетентных и востребованных на рынке труда специалистов — главная социальная функция учебного заведения. Именно рынок труда в современных условиях является индикатором результативности профессионального образования.

Исследование конкурентоспособности и занятости специалиста на рынке труда позволили выделить следующие аспекты данной проблемы:

1. современный рынок труда предъявляет высокие требования к профессиональной подготовке специалиста с образованием, его личностным качествам и общей культуре. Современный выпускник должен уметь работать в команде, уметь быстро и пра-

вильно реагировать на изменения, происходящие в сфере его профессиональной деятельности, постоянно стремиться к обновлению своих знаний;

2. качество профессиональных знаний, умений и навыков молодых специалистов не всегда соответствует современным требованиям. Исключение составляют лишь те специалисты, которые обслуживают новейшие секторы экономики, отсутствовавшие в советский период;

3. выпускники (юристы, менеджеры, экономисты) остаются невостребованными на рынке труда, являются безработными; многие из них работают не по специальности, полученной в учебном заведении;

4. современной динамично развивающейся российской экономике не хватает высокообразованных и компетентных инженеров в области машиностроения, строительства, энергетики, нефтехимии, специалистов в области сельского хозяйства и других важных отраслях экономики.

В основу американской модели образования положен принцип саморегуляции, который выражает неустанное желание всех заинтересованных сторон (студентов и их родителей, профессорско-преподавательского состава и администрации учебного заведения, работодателей, профессиональных союзов и других общественных организаций) улучшить систему и качество профессионального образования. Специалисты называют модель оценки качества образования, существующую в США, «матричной» [6]. Она состоит из четырех элементов, независимых друг от друга в своем функционировании, но имеющих единую по назначению цель — повышение и совершенствование качества образования. Элементами этой системы являются: институциональная аккредитация, специализированная аккредитация, рейтинговая оценка и оценка личных достижений обучающегося. Американская модель оценки качества профессионального образования схематично представлена на рис. 2.

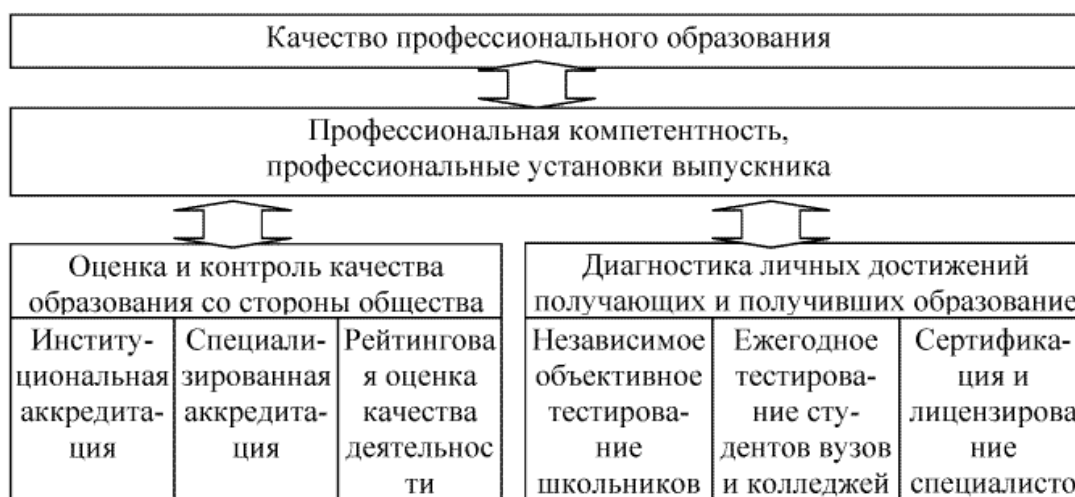


Рис.2. Американская модель оценки качества образования

В настоящее время единая государственная система показателей оценки деятельности учебного заведения включает следующие группы показателей:

— показатели условий осуществления качественной образовательной деятельности (концепция, кадры, учебные ресурсы, финансовая состоятельность);

— показатели качества процесса (управление учебным заведением, содержание образовательных программ, социальная инфраструктура, механизм гарантии качества образования и т.д.);

— показатели результата (качество подготовки и востребованность выпускников, эффективность научно-исследовательской и методической деятельности) [4].

Мы видим три возможных пути решения этой проблемы:

— введение государственного планирования подготовки отдельных групп специалистов и их государственное распределение;

— государственные органы управления образованием должны внести в аккредитационную процедуру такой механизм (или показатель), который бы поставил оценку качества деятельности ссузов и вузов в прямую зависимость от востребованности его выпускников на рынке труда и их успешной карьеры;

— перспективным является создание при ссузах и вузах малых предприятий.

Анализ научной литературы, посвященной теоретическим и методологическим проблемам профессионального образования,

показал, что в настоящее время пока отсутствует единый методологический подход к анализу рынка труда и занятости выпускников ссузов и вузов в контексте оценки качества профессионального образования. Необходимость создания методологии и методики оценки качества профессионального образования обоснована тем, что в настоящее время в статистике формируются два обособленных блока информации: информация о занятости на рынке труда и информация об образовании.

Для успешного проведения модернизации профессионального образования, следует добиться, чтобы эти информационные потоки пересекались, и на выходе формировалась объективная информационная модель структуры занятости выпускников российских учебных заведений. Эти данные необходимы для ссузов и вузов, абитуриентов и их родителей.

Учебным заведениям они позволят адекватно реагировать на запросы рынка труда, не допуская нехватки или перепроизводства специалистов. Абитуриенты, опираясь на такую информацию, смогут более правильно ориентироваться на рынке образовательных услуг. Работодателям указанная информация поможет подобрать необходимый высококвалифицированный персонал для предприятий и фирм.

При получении объективной информации о развитии региональной системы образования большое значение имеет отчетность, которую учреждения образования обязаны сдавать в органы управления образования субъектов РФ, для обработки которой введен в эксплуатацию программный комплекс «Мониторинг образования Российской Федерации». ПК «МОРФ» предназначен для автоматизации процессов сбора и обработки сводной статистической информации, предоставляемой органами управления образованием субъектов РФ муниципального и регионального уровня и обработки первичных форм федерального статистического наблюдения по всем образовательным учреждениям.

В целом при обработке и анализе информации для диагностики образовательной системы выявлены следующие недостатки.

Во-первых, невнимательное и неграмотное заполнение ответственными исполнительными лицами отдельных позиций форм отчетности приводят к искажению полученных результа-

тов. Решение данной проблемы заключается в организации контроля за правильностью заполнения отчетной документации.

Во-вторых, в данной системе отсутствует механизм соотношения данных программного комплекса с данными других информационных комплексов.

Совершенствование образовательной политики в Республике Бурятия определяет необходимость получения исчерпывающей объективной информации о составе и структуре безработных выпускников учреждений профессионального образования.

Реализация государственной политики в области занятости населения осуществляется органами службы занятости, одним из направлений деятельности которых является информационное обеспечение рынка труда. Действенным инструментом в информационном обеспечении рынка труда является программный комплекс (ПК) «Катарсис». В рамках ПК осуществляется сбор и обработка данных, необходимых для мониторинга рынка труда региона.

Уникальность имеющихся баз данных заключается в том, что в них сосредоточена первичная информация обо всех гражданах, обратившихся в службы занятости. Все эти лица заполняют соответствующие анкеты, которые хранятся в электронном виде в компьютерных базах данных соответствующей службы занятости. Эта информация представляет собой массив данных по каждому конкретному лицу, ищущему работу и официально зарегистрированному в службе занятости.

Кроме того, в базах данных служб занятости имеется и другая информация, характеризующая предложение и спрос, а также сбалансированность спроса и предложения на рынке труда. Данные по предложению и спросу подразделяются на статические и динамические. Статические данные определяются на определенную дату, характеризуют и фиксируют состояние предложения или спроса в определенный момент времени. Динамические данные определяются для определенного периода, характеризуют изменение предложения или спроса за определённый период времени.

Периодичность и полнота используемых исходных данных позволяет анализировать объекты и процессы на рынке труда в

разрезе административно-территориального деления на местном уровне, региональном уровне.

Одним из преимуществ предлагаемой диагностики является то, что используются открытые данные. В результате этого достигается экономия значительных средств, которые при других способах необходимо потратить на сбор данных.

Шахбанов А.М.

*ФГБОУ ВПО «Дагестанский государственный университет»
филиал г. Хасавюрт*

РАЗВИТИЕ АЛЬТЕРНАТИВНЫХ ФОРМ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ БЕЗРАБОТНОГО НАСЕЛЕНИЯ

С января 2011 года в г. Хасавюрте началась реализация грантового проекта Президента Республики Дагестан в области молодежной политики. под названием «Негосударственный центр занятости «Клуб ищущих работу». Основной целью данного проекта было оказания всемерного содействия гражданам, проживающим в г. Хасавюрте и испытывающим определенные трудности, в поиске подходящей работы.

Основными задачами, которые «Клуб ищущих работу» в своей деятельности ставил перед собой были:

- развитие трудовых ресурсов;
- повышение их мобильности;
- поддержка трудовой и предпринимательской инициативы безработных граждан;
- осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду.

При реализации данного проекта удалось выявить специфические социально-экономические и этнодемографические факторы, определяющие особенности формирования и функционирования рынка труда в г. Хасавюрте, провести комплексный анализ современной ситуации в сфере занятости на муниципальном рынке труда, обосновать и разработать методы и инструменты организационно-экономического механизма стимулирования занятости, сформулировать различные направления развития си-

системы профессионального обучения и профориентационной работы незанятого населения, обосновать схему эффективного взаимодействия местных субъектов рынка труда.

Реализация проекта осуществлялась по 9 основным направлениям:

- А) «Временная занятость несовершеннолетних граждан»
- Б) «Молодежная практика»
- В) «Организация активного поиска работы»
- Г) «Содействие в организации рабочих мест»
- Д) «Поддержка предпринимательства и самостоятельной занятости»
- Е) «Квотирование рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите»
- Ё) «Профессиональная ориентация и психологическая поддержка населения»
- Ж) «Выпускник»
- З) «Профессиональное обучение безработных граждан и незанятого населения»

По вышеуказанным программам, в рамках реализации проекта была проведена работа с привлечением 4 экспертов.

По программе «Временная занятость несовершеннолетних граждан», совместно с Управлением образования г. Хасавюрта, Отделом МВД РФ по г. Хасавюрту, комиссией по делам несовершеннолетних, защите их прав и законных интересов при администрации г. Хасавюрта, была проделана определенная работа, направленная на трудоустройство, подростков проживающих в г. Хасавюрте. Акцент делался на оказание содействия в трудоустройстве детей-сирот и детей, оставшиеся без попечения родителей, подростков из семей безработных граждан, неполных, многодетных семей, а также подростков, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних при Отделе МВД РФ по г. Хасавюрту. В рамках данной программы, в период летних каникул удалось трудоустроить более 40 несовершеннолетних. Вовлеченные в трудовую деятельность подростки в основном были заняты в благоустройстве территорий города и проведении косметического ремонта в школах города. Размер 3-х месячного заработка подростков составил 6495 рублей, что послужило солидным подспорьем для семейного бюджета подростков.

По программе «Молодежная практика», были осуществлены ряд мероприятий, направленных на организацию практики выпускников учебных заведений по таким рабочим профессиям, как закройщик верхней одежды легкого платья, парикмахер, слесарь, электро- и автослесарь, газосварщик, инженер-строитель.

Всего в данной программе приняло участие 63 безработных граждан, зарегистрированных в негосударственном центре занятости «Клуб ищущих работу». Из них, более 30 человек, в дальнейшем были трудоустроены.

По программе «Организация активного поиска работы» были осуществлены ряд мероприятий, направленных на преодоление последствий длительной безработицы и возвращения мотивации к трудовой деятельности. В этих целях была реализована программа «Новый старт». В рамках данной программы, практический психолог организовал психологические тренинги с безработными гражданами.

Незанятому населению была оказана квалифицированная социально-психологическая помощь, которая, на наш взгляд способствовала формированию у них (безработных) коммуникативных способностей. Помимо этого, безработные, прошли обучение по ведению переговоров с работодателями, что позволяет им значительно увереннее и грамотнее вести себя на собеседованиях. Большое внимание при работе с безработными уделялось обучению практическим навыкам делового общения, приемам саморегуляции, выбору рациональных способов поведения в конфликтных ситуациях.

Также, при реализации данного направления, безработным была оказана квалифицированная социально-правовая помощь, на основе которой была предоставлена информация о характере и видах государственных социальных гарантий, распространяемых на безработных граждан.

В общей сложности, в рамках данного направления, квалифицированную социально-психологическую и социально-правовую помощь получили 237 безработных, зарегистрированных в центре.

По программе «Содействие в организации рабочих мест», совместно с муниципальным телевидением «Гелиос» был организован 3-х часовой телемарафон «Помоги себе сам», где каждому

безработному была предоставлена возможность для презентации своих знаний, умений и навыков. В телемарафоне приняло участие более 150 безработных граждан.

Кроме того, был проведен семинар на тему «Анализ рынка труда и его эффективное управление на территории муниципального образования «город Хасавюрт», с привлечением представителей государственных и муниципальных учреждений социальной защиты населения.

По итогам семинара, были выработаны практические рекомендации, направленные на содействие трудоустройства безработных граждан.

В рамках данной программы была проведена всероссийская научно-практическая конференция на тему: «Социальные последствия безработицы и пути их решения». В работе конференции приняли участие более 150 человек. Были заслушаны доклады 32 участников, раскрывающие социально-правовой статус и профессионально-квалификационная структура безработных граждан, особенности формирования и функционирования рынка труда и методы государственной поддержки безработных граждан.

По итогам конференции, участниками были выработаны меры содействия занятости населения. По материалам конференции издан сборник научных трудов.

По программе «Поддержка предпринимательства и самостоятельной занятости» совместно с ГУ «Центр занятости населения» был проведен комплекс мероприятий, на основе которых безработным гражданам были предоставлены консультационные услуги о возможностях организации собственного дела.

В частности, безработные, научились самостоятельно помочь в составлении бизнес-планов по организации самозанятости в рамках федеральной целевой программы по предоставлению государственных субсидий на **организацию самозанятости безработных граждан.**

В рамках данной программы через ГУ «Центр занятости населения» в МО «г. Хасавюрт» более 23 безработных, зарегистрированных в «Клубе ищущих работу» сегодня состоят в очереди на получение субсидий на организации самозанятости.

По программе «Квотирование рабочих мест для граждан, особо нуждающихся в социальной защите», официальное письмо было направлено в администрацию и городское собрание депутатов муниципального образования «г. Хасавюрт», в котором обращалось внимание на необходимость в законодательном порядке включить в общую квоту рабочих мест 5% от количества зарегистрированных в негосударственном центре занятости «Клуб ищущих работу» безработных на 2012 календарный год.

При реализации программы «Профессиональная ориентация и психологическая поддержка населения» особое внимание обращалось на предоставление информационных услуг, направленных на подготовку безработных к выбору профессии с учётом особенностей личности и социально-экономической ситуации на муниципальном рынке труда. Также, безработным была оказана помощь в профессиональном самоопределении, которая включала в себя ознакомление с современными видами трудовой деятельности, социально-экономическими и психофизиологическими особенностями различных профессий, потребностями в квалифицированных кадрах, требованиями, предъявляемыми профессиями к человеку, возможностями профессионально-квалификационного роста и самосовершенствования в процессе трудовой деятельности.

Помимо этого, с привлечением практического психолога осуществлялось предоставление информации о состоянии и перспективах рынка труда, об особенностях профессий и специальностей, о требованиях, предъявляемых к личности безработного, об условиях и режиме труда, о возможностях трудоустройства, получения профессии и специальности. Также проводились сеансы профессиональной консультации, по вопросам выбора сферы деятельности, определения направления профессиональной подготовки, возможности обучения по подбору подходящей работы, вариантов переобучения. Профессиональный психолог, оказывал помощь, нацеленную на развитие навыков адаптации безработных граждан, повышению самооценки и усилению их мотивации к поиску работы. Благодаря проведенным мероприятиям в рамках данной программы удалось ориентировать безработных граждан на работу в социальной сфере, сфере бытового обслуживания населения, строительстве и торговле. Из общего количества заре-

гистрированных безработных были созданы психотерапевтические группы (по 10 человек - в группе), где практиковались упражнения по саморегуляции, использовались релаксационные программы, направленные на снятие нервно-эмоционального напряжения и восстановления психоэмоционального ресурса, телесно-ориентированная терапия. В рамках данной программы в стенах муниципальной общеобразовательной средней школы № 2 г. Хасавюрта был организован семинар на тему: «Коррекция психоэмоционального состояния безработного населения».

По программе «Выпускник» совместно с администрацией города и управлением образования было проведено мероприятие под названием «День профессиональной ориентации молодежи «Выпускник», куда были приглашены учащиеся выпускных классов школ города и представители 10 средних специальных учебных заведений и филиалов высших учебных заведений, расположенных в Хасавюрте. Вниманию участников данного мероприятия были предложены брошюры, буклеты, видеоматериалы, информирующие о специальностях, по которым ведут подготовку данные учебные заведения города. перед выпускниками школ выступили руководители учебных заведений города Хасавюрта, которые обозначили важность и необходимость получения качественного образования и условия, созданные для этого, возглавляемых ими учебных заведениях.

Реализация данной программы позволило продолжить обучение в ВУЗах и ССУЗах города более 58 безработным гражданам, зарегистрированным в «Клубе ищущих работу», в том числе:

- в филиал ДГУ – 28 чел.;
- в филиал ДГПУ – 15 чел.;
- в филиал РГСУ- 8 чел.;
- в Хасавюртовский аграрно-экономический колледж – 5 чел.;
- в Хасавюртовский педагогический колледж – 2 чел.

Реализация программы «Профессиональное обучение безработных граждан и незанятого населения» были заключены договора о сотрудничестве с филиалом ДГУ в г. Хасавюрте и профессионально-техническим училищем № 2 г. Хасавюрта.

В соответствии с заключенными договорами, безработные, зарегистрированные в «Клубе ищущих работу», были направлены на обучение и переобучение. Все лица прошедшие обучение получили разные профессии по рабочим специальностям.

Всего на обучение и переобучение центром было направлено 159 безработных граждан.

Из них, 97 человек приобрели специальность «Оператор ЭВМ», 37 человек прошли курсы переподготовки по направлению «1С» - Бухгалтерия и «1С» - «Торговля» и «Склад». 8 человек приобрели профессию парикмахера, 6 человек – профессию швеи верхней одежды, 8 человек – профессию слесаря, 3 человека – профессию газосварщика.

Впервые, на уровне отдельно взятого муниципального образования городского типа была создана негосударственная служба занятости, которая будучи субъектом рынка труда, в течение календарного года показала свою социальную состоятельность, необходимость и востребованность в депрессивно-трудоизбыточном регионе, к коим относится Северный Дагестан в целом, г. Хасавюрт и Хасавюртовский район в частности.

На 01 декабря 2011 года на учете в негосударственном центре занятости «Клуб ищущих работу», состояли 503 безработных граждан, ищущих работу, в том числе, 278 женщин и 225 мужчин. Из общего числа зарегистрированных, молодежь составляет 69%.

За период своей работы, удалось трудоустроить 349 человек. 159 человек прошли обучение и переобучение.

В отличие от государственной службы занятости, в своей работе, негосударственный центр занятости сумел построить работу с частным сектором экономики, в результате чего удалось создать универсальный банк вакансий, в котором, наряду с работой в государственном секторе экономики, безработным предлагалась возможность трудоустройства и в негосударственном секторе (магазины, аптеки, рынки, цеха по производству различной продукции, службы такси и т.д.). Во многом это помогло наладить тесные контакты с работодателями государственного и негосударственного секторов экономики региона.

Кроме того, удалось повысить информированность безработных граждан на рынке труда о свободных рабочих местах пу-

тем консультационных услуг по телефону. Каждому работодателю и безработному была предоставлена возможность получить сведения о востребованных специалистах и должностях по телефону.

В отличие от государственной службы занятости, который предоставляет доступ к электронной базе вакансий, разработанного РОСТРУДОМ, «Клуб ищущих работу» сумел наладить тесное взаимодействие с такими Интернет-ресурсам как: <http://hh.ru>, www.job.ru, www.zarplata.ru, www.rabota.ru, www.superjob.ru.

Как первая негосударственная служба занятости в г. Хасавюрте, нам удалось за короткий период выполнить взятые на себя обязательства стать посредников между потенциальными работниками и работодателями, определенным образом выравнить спрос и предложения рабочей силы, выступить в качестве поставщика прямых социальных услуг, с учетом того, что привычные способы найма на работу оказались несостоятельными в новых условиях.

Считаем, что работа негосударственной службы занятости должна быть продолжена, с учетом того, что данная социальная структура, показала востребованность на современном рынке труда.

Ответственный редактор

Касумов Рамазан Магомедович

**МАТЕРИАЛЫ
ВСЕРОССИЙСКОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ
КОНФЕРЕНЦИИ**

**«УСПЕШНОЕ ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ:
ИНДИКАТОР КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И ФАКТОР
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВУЗА
В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ»**

Формат 60x84 1/16. Гарнитура таймс. Бумага офсетная. Тир. 100 экз.*ИП
«Султанбегова Х.С.», Махачкала, ул. М.Гаджиева, 34.