

Подповетная Юлия Валерьевна

доктор педагогических наук
Южно-Уральский государственный университет
Россия, Челябинск
y-u-l-i-a-v-a-l@mail.ru

Горшкова И.Е.

Южно-Уральский государственный университет
Россия, Челябинск

**ПРОБЛЕМА ТРУДОУСТРОЙСТВА
ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ
ЗАВЕДЕНИЙ**

Yulia V. Podpovetnaya

Doctor of Education
South Ural State University
Russia, Chelyabinsk
y-u-l-i-a-v-a-l@mail.ru

Irina E. Gorshkova

South Ural State University
Russia, Chelyabinsk

**EMPLOYMENT PROBLEM OF GRADUATES
HIGHER EDUCATION**

Аннотация

В статье рассматривается проблема трудоустройства выпускников высших учебных заведений. Выделены и обоснованы актуальные причины сложностей с трудоустройством молодых специалистов. Рассмотрена позиция и направления деятельности государства по устранению выявленных причин. С целью определения направлений решения проблемы трудоустройства выпускников вузов, авторы статьи обратились к историческим данным и проследили, как решался данный вопрос в предыдущем веке. Особое внимание уделено вопросу целесообразности распределения после окончания вуза. Представлены возможные направления государственной политики в аспекте решения проблемы трудоустройства выпускников высших учебных заведений.

Ключевые слова:

выпускник, высшее учебное заведение, трудоустройство, безработица, распределение после вуза

Abstract

The article deals with the problem of employment of graduates. Identified and justified reasons actual difficulties with employment of young specialists. Considered the position and direction of the state to address the identified causes. In order to determine the ways to solve the employment problem of graduates, the authors turned to the historical data and traced how to address this issue in the previous century. Particular attention is given to the advisability of distribution after graduation. Presents possible directions of state policy in terms of problem solving employment of graduates.

Keywords:

graduate, college, employment, unemployment, distribution after high school

В современном мире самой актуальной проблемой для выпускников вузов является проблема трудоустройства. Система государственного распределения уже давно канула в лету и сегодня молодой специалист сталкивается с достаточно жесткими условиями рынка, из которых он не всегда выходит победителем. Сегодня более 30 % из зарегистрированных безработных – это молодежь, из них 25 % составляют только что выпустившиеся специалисты.

Многие социологи считают, что студенты, в основной своей массе, во время учебы пребывают долгое время «в безмятежном состоянии» и не задумываются над тем, что студенческие годы существуют не для спокойного времяпровождения, а

прежде всего для получения знаний, нужных в последующей практической работе [2; 3].

С этим трудно не согласиться. Несомненно, данное явление присутствует, но вместе с тем существует множество молодых людей, студентов, которые сегодня довольно ответственно подходят к выбору специальности и процессу обучения, также они пробуют проявить себя в самых разных научных и исследовательских конкурсах, тем самым заявляя о том, что они стремятся к получению новых знаний.

Можно выделить следующие причины сложностей с трудоустройством молодых специалистов.

Первой, и, наверное, самой главной, можно назвать причину профессионального самоопределения. Корни этой проблемы тянутся еще из школы: многие выпускники не представляют, где могут быть применены их знания, и соответственно не могут определиться с дальнейшей профессией. Наиболее часто встречающиеся факторы выбора будущей профессии следующие:

- династические;
- наличие друзей, обучающихся в том же учебном заведении;
- территориальное положение;
- финансовые возможности родителей;
- известность и преимущества, которые вуз может предложить;
- факторы, определенные призванием – эта группа факторов сейчас является

самой маленькой, но самой профессионально ориентированной.

Вторая причина вытекает из первой: недавно наличие диплома о высшем образовании подразумевало, что выпускник сможет получить высокую должность в престижной компании с высокой оплатой труда. Однако сейчас все изменилось, нынешние работодатели не смотрят только лишь на наличие диплома, они хотят видеть в своем работнике не просто «студента, зубрящего конспекты», а им необходим сотрудник, четко понимающий суть своей работы, умеющий применить теоретические знания на практике, и быстро находящий решение в нестандартных ситуациях. Также не маловажным является опыт работы, так как многим руководителям фирм выгоднее взять на службу опытного сотрудника, чем обучать новичка.

Также существует проблема «не ориентированных» выпускников. Это те студенты, которые учатся лишь для получения диплома. Их не интересует получение

новых знаний и практического опыта в процессе обучения, им нужна только «корочка».

Немало важной причиной сложности трудоустройства молодых специалистов является длительная реорганизация системы образования. На данный момент возникает множество нововведений, которые не всегда являются оправданными и освоенными. Поэтому у работодателей и выпускников существует довольно разные представления об идеальном молодом сотруднике: работодатели считают, что, студент, получивший высшее образование, сможет работать на любом участке производственного процесса, будет иметь высокую способность к адаптации в новых условиях и его производительность труда будет выше. Однако студенты уделяют значительно меньше времени профессиональной подготовки, по сравнению с изучением самого предмета образования.

В настоящее время ведется довольно большая работа государства по вопросам решения данных проблем. Наиболее распространенным решением является возможность получения выпускником работы по месту прохождения стажировки. Соответственно, из этого следует, что студент с первых курсов учебы должен серьезно задуматься о том, куда ему пойти подрабатывать или проходить практику. Данное решение удобно тем, что студент еще во время учебы начинает применять теоретические знания на практике, имеет возможность осознать принципы и тонкости будущей профессии, а также начать проявлять себя. В итоге выпускник получает рабочее место в компании, где он не просто новый сотрудник, а уже полноценный член команды, имеющий определенную репутацию, а также к этому времени он уже может получить повышение по карьерной лестнице.

Однако большинство выпускников во время учебы идут подрабатывать по специальности. В этот момент на первом месте для студентов стоит оплата труда, а лишь на втором – возможность дальнейшего трудоустройства по профессии. Именно поэтому значительную роль в получении первой работы по специальности у многих выпускников играет Государственная служба занятости населения. Именно с этой организацией учебные заведения и предприятия заключают договора о последующем трудоустройстве выпускника.

Также сейчас все больше предприятий позволяют пройти обучение по целевым программам. Такие программы выгодны не только студенту, которому то или иное предприятие оплачивает учебу, но и работодатель получает именно того сотрудника,

который необходим его предприятию. Эти программы позволяют не только набирать новых сотрудников, но и перепрофилировать уже имеющих.

С целью исследования проблемы трудоустройства выпускников вузов также можно прибегнуть к истории и посмотреть, как решался данный вопрос ранее, и позаимствовать успешные методы. Например, в Советском Союзе, всюду была внедрена практика так называемой «работы по распределению» – практика трудоустройства выпускника высшего учебного заведения, обязательного на определённый срок, как для самого выпускника, так и для работодателя.

Также практика «работы по распределению» была внедрена и в некоторых учебных заведениях Российской империи (например, в училище правоведения).

Распределение проводилось в последние месяцы обучения в вузе – специальная комиссия распределяла выпускников по рабочим местам на предприятия и в организации, имеющие необходимость в профессионалах данного профиля, в соответствии с распоряжением соответствующих ведомств.

Выпускник был обязан отработать «по распределению» три года, и только после этого мог поменять место работы по собственному желанию. Работающий по распределению имел особый юридический статус «молодого специалиста». Такого работника нельзя было уволить без специального разрешения соответствующего министерства. В некоторых случаях (когда предприятие или организация были заинтересованы в конкретном сотруднике), он мог получать льготы, которые выражались в обеспечении жильём, устройстве детей, если таковые были, в детские дошкольные учреждения, обеспечении дополнительным медицинским обслуживанием и тому подобное. Распределяемые на работу вне своего местожительства обеспечивались безвозвратными пособиями по переезду («подъёмными»), дешёвым жильём в общежитиях (с сохранением прописки по основному месту жительства) и другими социальными гарантиями. Для выпускников, прошедших срочную службу в армии, время работы по распределению сокращалось на величину срока службы [1].

По сути, можно сделать вывод о том, что распределение представляло собой отработку денежных средств, потраченных государством на обучение молодого специалиста. После окончания института студента могли направить на любое предприятие, в какую угодно точку страны.

В наше время возможно частичное введение «работы по распределению». Например, предлагать студентам последних курсов обучения получить

«распределение» с правом выбора конкретной организации и структурного подразделения, с обязательным сроком трудовой деятельности два года. При распределении учитывать академическую успеваемость, научные достижения и общий потенциал выпускника. В результате данная мера обеспечит молодым специалистам начальный опыт работы, студентам не имеющим «профессиональных связей» получение рабочего места и в итоге такие мероприятия помогут значительно сократить уровень безработицы в стране.

Нынешнее развитие экономики и научно-технического прогресса предъявляет достаточно высокие требования к молодым специалистам. Поэтому сегодняшние выпускники вузов все чаще устраиваются на работу не по специальности, так как хотят быстрого заработка и не готовы к дальнейшему обучению и, в дальнейшем, возможной переквалификации [4].

Из-за распространенного мнения о том, что если работник имеет диплом о высшем образовании, то он автоматически получает более высокую оплату труда, чем его коллега, не имеющий диплома, выпускники вузов довольно долго не могут найти себе работу, согласно своим представлениям.

В связи со сложившейся ситуацией необходимо развернуть государственную систему подготовки и переподготовки кадров по приоритетным направлениям технического прогресса с учетом потребности экономики.

Главенствующую позицию в обеспечении молодежи рабочими местами должно занять государство. Необходимо разработать комплекс мер по закреплению молодых специалистов на предприятиях.

Главным инструментом такой политики должны стать региональные программы по созданию рабочих мест для молодежи. При этом важно, чтобы государственное вмешательство осуществлялось в основном с помощью экономических и правовых рычагов, с максимальным подключением предпринимательских структур, а не административных мер.

Список использованной литературы

1. Заугольников, С.А. Проблема трудоустройства выпускников после окончания вуза / С.А. Заугольников // Известия регионального финансово-экономического института. – 20013. – № 2. – С. 23–30.
2. Нестрова, А.А. Результаты исследования проблем трудоустройства выпускников вузов и ссузов 2012 года и молодых специалистов / А.А. Нестрова. – 2013. [Электронный ресурс]. – Режим доступа. – URL: <http://xn----8sbncxqvdbn5b8dk.xn--p1ai/biblioteka/karernaya-biblioteka/problemy-trudoustrojstva.html>

3. Рязанцева, Л.В. Анализ сфер занятости выпускников ВУЗов и проблемы их трудоустройства / Л.В. Рязанцева // Международная научно-практическая заочная интернет-конференция. – 2011. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа. – URL: [http:// www.conf.muh.ru/archive/11-2011/78-200211](http://www.conf.muh.ru/archive/11-2011/78-200211)

4. Чернышева, Н.И. Проблема трудоустройства выпускников учебных заведений и поиск путей ее решения / Н.И. Чернышева // Наука и экономика. – 2011. – № 1–5. – С. 62–63.