

ФАКТОРЫ УСПЕШНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

Т.П. Стрельцова,

канд. техн. наук,

доцент кафедры управления персоналом, НИУ «БелГУ»

Проблема трудоустройства выпускников носит острый социальный характер, и связанная с ней проблема дефицита отраслей экономики в кадрах квалифицированных специалистов сегодня являются факторами, сдерживающими темпы развития экономики.

По статистике только свои профессиональные возможности по полученной специальности реализуют не более 40 % выпускников профессиональных образовательных организаций. Молодые специалисты, выходящие на рынок труда после окончания учебных заведений, неизбежно сталкиваются с различными сложностями, в том числе многие вынуждены выбирать работу не связанную с полученной специальностью, либо обращаются в центры занятости.

Запрос времени состоит в том, что от выпускников вузов помимо фундаментальной общенаучной и профессиональной подготовки требуется также умение:

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

Опросы работодателей показывают, что помимо профессиональных качеств выпускников вузов они выдвигают требования к личностным качествам выпускников таким как:

- адаптивность, умение выстраивать межличностные отношения,
- умение работать в команде,
- коммуникативность, в том числе владение иностранными языками и компьютером,
- лидерские качества,
- целеустремленность, нацеленность на результат и на успешную карьеру, мотивацию действий [1].

Тенденция к изменениям компетенций связана с запросом бизнеса и системной модернизацией образования. В настоящее время сохраняется свою актуальность проблема компетентности как профессиональной, так и непрофессиональной деятельности для направлений устойчивого развития страны и регионов в частности.

На пороге нового менеджмента, вызванного автоматизацией, новыми медиа-пространствами, изменениями форматов образования и коммуникаций, ростом сложности систем управления, технологиями и сильными социальными сдвигами уже происходит проектирование и трансформация компетенций.

«Атлас новых профессий» демонстрирует компетенции, которые имеют уже надпрофессиональные или междисциплинарные свойства, среди них:

- системное мышление,
- программирование/искусственный интеллект,
- межотраслевая коммуникация,
- мультиязычность, мультикультурность,
- клиентоориентированность,
- работа с людьми,
- управление проектами,
- экологическое мышление,
- навыки художественного творчества,

- бережливое производство [2,3].

Эксперты выделяют следующие востребованные специальные компетенции будущего: комплексное решение проблем, критическое мышление, креативность, управление людьми, координация действий с другими, эмоциональный интеллект, формирование собственных суждений и принятие на их основе решений, сервис-ориентация, взаимодействие на основе переговоров, когнитивная гибкость.

В рамках развития проекта «Образование 2030», его участниками были сформулированы и описаны базовые компетенции 21 века, которые представлены в итоговом документе «Глобальное образование-2035» [4]. В числе таковых компетенций отмечаются следующие: управление концентрацией и вниманием, системное проблемно-ориентированное мышление, способность работать в междисциплинарной сфере, способность учиться и переучиваться всю жизнь.

Новые реалии требуют от выпускников более ярких личностных качеств, для развития которых требуется формирование целого «набора» компетенций, что возможно благодаря участию в молодежных общественных объединениях и организациях, в том числе входящих в социокультурную среду вуза.

Молодежные общественные объединения и организации играют значительную роль в формировании трудовой активности молодого поколения, дают возможность для профессионального роста. Вовлечение молодых людей в молодежные общественные объединения и организации, позволяет не только развивать созидательную активность молодых людей и формировать у них активную гражданскую позицию, но и помогает будущим выпускникам получить дополнительный «багаж» знаний и умений [5].

Молодежные организации играют роль «посредников» между личностью и обществом. Эффективная молодежная организация дает участникам возможность самостоятельно принимать решения, ставить цели и задачи, обсуждать и выбирать формы работы, контролировать процессы – и через это способствует их саморазвитию.

Данные социологического исследования молодежи Белгородской области показывают, что практическое участие в деятельности молодежных структур принимает в среднем чуть более 16 % молодежи области. Это, конечно же, совершенно недостаточно для того, чтобы говорить о том, что процесс политической социализации молодежи уже успешно осуществляется, создавая ей новые возможности для активного участия молодежи в жизнедеятельности области. Практически каждый 3-й молодой человек, т. е. в данном случае более 40 %, не просто не знает о молодежных структурах, но даже не слышал о них.

Работа в подобных структурах помогает молодежи в дальнейшем самоопределиваться, начиная с выбора профессии и заканчивая выбором личных стратегических перспективных целей.

С одной стороны молодежные общественные объединения и организации это «политический инкубатор» и уникальный общественный институт, в котором могут и должны появляться новые лидеры, способные вести молодежь в будущее, конструктивно решая проблемы данной социальной группы молодежи. С другой это своеобразный «кадровый лифт» для наиболее талантливой и активной молодежи, позволяющий студентам пройти управленческую школу.

Участвуя в мероприятиях различного уровня, студенты приобретают опыт организаторской и воспитательной работы, усваивают ролевые формы поведения, навыки публичных выступлений, раскрывают свои лидерские качества, учатся работать в команде и брать на себя ответственность, а также могут получить поддержку для развития собственных идей, общественно полезных инициатив, проектов, найти единомышленников и сформировать свою команду. Тем самым активное участие студентов людей в деятельности молодежных структур, в дальнейшем способствует их более эффективному трудоустройству.

Молодые специалисты в организации должна выступать движущей силой и опорой в достижении намеченных целей и рассматриваться как стратегический ресурс компании. Это

актуализирует проблему их адаптации, поиска новых управленческих средств, методов и технологий их успешного осуществления. Закрепление молодых работников в кадровом составе сегодня можно рассматривать как одну из стратегических задач управления персоналом.

Раскрыть и усилить индивидуальные личностные качества, способность адаптироваться к переменам и инновациям, расширению сферы деятельности, готовности к постоянному самообучению молодым специалистам помогают программы адаптации.

Адаптация дает возможность молодому работнику достичь профессиональной компетентности в течение достаточно непродолжительного времени, а также интегрироваться в кадровую и социальную структуру компании.

Однако, значимость адаптации молодых специалистов в РФ, как правило, очень слабо осознается руководством и работниками кадровых служб. В практики функционирования служб управления персоналом органов государственной власти адаптация не является приоритетным направлением деятельности. В тоже время по статистике решение о своем увольнении сотрудники в 90% случаях принимают в течение первого месяца работы. Кроме того, управление адаптацией персонала оказывает положительный экономический эффект, за счет снижения текучести персонала и связанных с этим затрат [6].

Государство, вузы и бизнес стремятся реализовать как можно более широкий спектр разнообразных форм взаимодействия:

- организация производственной практики и стажировок студентов; участие специалистов в учебном процессе (проведение семинаров, мастер-классов, преподавание специальных дисциплин);
- участие работодателей в определении требований к выпускникам в части умений и компетенций, в итоговой оценке качества выпускников;
- стажировка преподавателей на предприятиях (как следствие, повышение качества образовательных услуг) [7].

Можно отметить общую положительную динамику в области проведения профориентированных мероприятий в вузах. Зачастую многие студенты заинтересованы в профориентации, особенно карьерного типа, 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 должны использовать вузы в профориентационной работе.

Мониторинг трудоустройства российских вузов показал, что помимо знаний полученных в вузе, на успешное трудоустройство выпускников влияют специальность (направление подготовки) и ее востребованность на рынке труда, заработная плата, а также география трудоустройства [8].

Анализируя проблемы и показатели трудоустройства выпускников вузов, можно сделать вывод, что нужны новые подходы к профессиональной подготовке специалиста, организация процесса трудоустройства в условиях модернизации преобразований в стране и в мире в целом. Требуется новый механизм взаимодействия института образования и рынка труда, новый диалог и формы сотрудничества между вузами и работодателями. В сегодняшних реалиях для того чтобы реализовать себя в послевузовской жизни, нынешним студентам уже на первых курсах необходимо строить свою карьеру, учиться самопрезентовать себя и добавлять в свой арсенал помимо профессиональных навыков и умений еще и дополнительные компетенции.

Литература

1. Лютова, И.П. Модель региональной системы трудоустройства выпускников вузов регулирования [Текст]: учеб.-метод. пособие /И.П. Лютова – Нижний Новгород: Изд-во ННГУ, 2009. – 18 с.
2. Лукша, П. Связывая образовательную систему, рынки труда и инновационную экономику: результаты форсайта Компетенции – 2030/ [Электронный ресурс] Режим

доступа: <http://profitcon.ru/matetials/28032013/Peskov-D-N-Obrazovatelnaia-sistema-gynki-truda-i-innovatcionnaia-ekonomika-forsait-Kompetentcii-2030.pdf>

3. Атлас новых профессий [Электронный ресурс] / Агентство стратегических инициатив // Режим доступа: <http://asi.ru/reports/16344/>.

4. Всемирный экономический форум «Давос-2016» [Электронный ресурс]/ офиц. сайт // Режим доступа: <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/shareable-infographics/>

5. Стрельцова, Т.П. Молодежные общественные объединения как фактор обеспечения эффективного трудоустройства выпускников вузов / Т.П. Стрельцова //

6. Адаптация молодых специалистов как одна из проблем кадрового обеспечения российских организаций // Вестник СОГУ. – 2012. - №2. – 16-19.

7. Электронное научное издание «Международный электронный журнал. Устойчивое развитие: наука и практика» www.ugazvitie.ru вып. 1 (12), 2014.

8. Портал мониторинга трудоустройства выпускников вузов [Электронный ресурс]/ офиц. сайт // Режим доступа: <http://graduate.edu.ru>

ОСОБЕННОСТИ УСТОЙЧИВОСТИ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

Е.Н. Трофименко,

старший преподаватель

кафедры управления персоналом, НИУ «БелГУ»

Как показал анализ теоретико-методологических основ регионального развития рынка труда, с научной точки зрения устойчивость целесообразно рассматривать не только через показатели экономического роста, но и через ряд функционально близких понятий устойчивости, таких как: стабильное, динамичное, фундаментальное, безубыточное, а главное, результативное и содержательное развитие.

При этом основой методологического подхода к анализу проблемы устойчивого развития регионального рынка труда является обобщающая характеристика степени устойчивости, определение ее критериев, разработка инструментов и механизмов обеспечения устойчивости посредством экономического стимулирования и регулирования.

В этом аспекте очень важным является уточнение категории «рынок труда». С экономической точки зрения, региональный рынок труда следует рассматривать как гарантированную платформу эффективного развития производственно-хозяйственного комплекса, обеспечивающую динамичное развитие регионов через всестороннее рациональное использование трудоресурсного потенциала, не только улучшая уровень и качество жизни населения, но и кардинально меняя всю систему его потребностей. Именно значительное изменение системы потребностей населения является принципиально важным в обеспечении качественными трудовыми ресурсами все сферы экономической деятельности [1].

На сегодняшний день, стало понятным, что именно мировой экономической кризис негативно повлиял не только на развитие всех сфер экономической деятельности, но и отразился на рынке труда, что повлекло за собой не востребованность трудового потенциала населения. Стабильно развивающийся региональный рынок труда определяет базовые трудовые ценности, которые в кризисных условиях должны, превращать труд из основного образа жизни в средство существования и выживания.

На практике выделяют ряд проблем, которые характеризуют кризисное состояние регионального рынка труда, а именно:

- неэффективная занятость населения в некоторых отраслях экономики, которая обусловлена высокой бедностью населения;
- слабая предпринимательская активность и развитость;
- неуверенность и нестабильность населения в завтрашнем дне;