

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
( **Н И У « Б е л Г У »** )

**ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ**

**Кафедра социологии и организации работы с молодежью**

**ПОСЛЕВУЗОВСКОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ КАК СРЕДСТВО БОРЬБЫ С  
МОЛОДЕЖНОЙ БЕЗРАБОТИЦЕЙ**

**Дипломная работа студентки**

**очной формы обучения  
направления подготовки 39.03.03 Организация работы с молодежью  
4 курса группы 05001211  
Никоновой Анастасии Сергеевны**

Научный руководитель  
Старший преподаватель  
Лунина О.А.

Рецензент  
Директор  
Центра профессиональной  
карьеры управления маркетинга  
образовательных услуг  
НИУ «БелГУ»  
Шевченко А.М.

**БЕЛГОРОД 2016**

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ		3
РАЗДЕЛ I.	ПОНЯТИЕ БЕЗРАБОТИЦЫ И ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ ПОСЛЕ ОКОНЧАНИЯ ВУЗОВ	8
РАЗДЕЛ II.	АНАЛИЗ ПОМОЩИ ГОСУДАРСТВА И ВУЗА (НА ПРИМЕРЕ НИУ «БЕЛГУ») В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ	28
РАЗДЕЛ III.	РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ МЕХАНИЗМА РАСПРЕДЕЛЕНИЯ НА РАБОТУ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ	48
ЗАКЛЮЧЕНИЕ		64
СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ		68
ПРИЛОЖЕНИЯ		74

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы дипломного исследования.** Переход к рыночным отношениям в сфере труда и занятости в условиях структурной перестройки экономики привел к возникновению принципиально новой ситуации в социально-трудовых отношениях, последствия которой до сих пор мешают нормализации ситуации. Особенно тяжелой и болезненной данная ситуация оказалась для молодежи, которая в силу специфики социально-психологических характеристик оказывается недостаточно подготовленной к современным реалиям рынка труда. При первичной попытке трудоустройства у молодежи преобладают идеалистические представления о будущей профессии, трудовой и профессиональной карьере, которые не оправдывают надежд и приводят к возникновению сложных социально-психических состояний (состояние депрессии, влияющее на коммуникативную сферу и сопровождаемое ощущением безысходности) в условиях невозможности трудоустройства.

Необходимость анализа положения молодежи на российском рынке труда и борьбы с ее безработицей обуславливается двумя важнейшими обстоятельствами. Во-первых, молодые люди составляют около 35% трудоспособного населения России<sup>1</sup>, во-вторых, что самое главное, они – будущее государства, и от стартовых условий их деятельности зависит последующее развитие страны. Молодежь во всем мире является одной из особо уязвимых групп на рынке труда, особенно в нашей стране. Несмотря на актуальность проблем, им уделяется мало внимания в научных исследованиях, правительственных документах, средствах массовой информации.

Так, например, практически все работодатели негативно оценивают такие качества молодых работников, как отсутствие навыков трудовой жизни и построения взаимоотношений в рабочей группе, неустойчивость

---

<sup>1</sup> Федеральная служба государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 25.02.2016).

поведения, излишняя эмоциональность, то есть все то, что свидетельствует о социальной незрелости человека, недостаточном уровне его социализации. Устойчивость влияния стереотипов такого рода приводит к дискриминационному отношению к молодежи на рынке труда<sup>1</sup>.

Молодежь – это немалая часть потенциальной рабочей силы. Но, к сожалению, на сегодняшний момент мы имеем в нашей стране очень высокий уровень безработицы данной группы населения. В связи с этим существует необходимость анализа причин молодежной безработицы и разработка механизма послевузовского распределения.

#### **Степень научной разработанности темы дипломного исследования.**

Проблема безработицы, ее различные виды, и издержки находит отражение в работах различных авторов. Так, А.В. Буганова специализировалась на безработице в современной России, а И.Г. Жулина и А.С. Никифорова посвятили свои научные труды учебным пособиям по занятости и безработице, а так же рынку труда в целом<sup>2</sup>.

Исследование проблемы трудоустройства молодых специалистов по окончании вуза было проведено различными проблемами. Так, российские исследователи Л.И. Бойко, Н.А. Гогина, О.О. Дубова исследовали профессиональные ориентации и жизненные планы молодежи<sup>3</sup>.

Анализом функций современного социального института профессионального образования занимались И.С. Болотин, П. Бурдые, Г.М. Джамалудинов, В.В. Радаев, и др. В ряде работ анализируются изменения социальных функций профессионального образования в связи с

---

<sup>1</sup> Лясников Н.В. Особенности выбора профессии молодежью – социологический аспект // Социологические исследования. 2002. №4.

<sup>2</sup> Буганова А.В. Безработица в современной России // Наука и жизнь. 2012. №3; Жулина Е.Г. Экономика труда: Учебное пособие. М., 2010; Никифорова А.С. Рынок труда: занятость и безработица. М., 1991.

<sup>3</sup> Бойко Л.И. Трансформация функций высшего образования и социальные позиции студенчества // Социологические исследования. 2002. №3; Гогина Н.А. Конкурентоспособность выпускника как фактор трудоустройства // Высшее образование в России. 2010. №12; Дубова О.О. Роль службы занятости в профессиональном самоопределении молодежи // Человек и труд. 2007. № 1.

трансформацией социально-экономических отношений в России (Н.Д. Сорокина, Е.Л. Шершнева, Ю.Н. Фельдхоф)<sup>1</sup>.

Последнее десятилетие характеризуется новым этапом молодежной политики в сфере занятости. При учете практического опыта прошлых лет и использовании научной базы начинает формироваться новая политика занятости высококвалифицированных специалистов – выпускников вузов. При этом основное внимание уделяется взаимодействию служб занятости и системы профессионального образования, которое происходит под влиянием ряда политических, экономических и социальных факторов.

Долгое время проблеме занятости молодых специалистов в условиях рыночной экономики не уделялось должного внимания. Проблеме занятости молодых специалистов посвящены исследования П.И. Бабочкина, И.И. Задорожной, М.Г. Рогачевой<sup>2</sup>.

**Проблема дипломного исследования** обусловлена противоречием между необходимостью снижения уровня безработицы молодых людей, получивших высшее образование с одной стороны, и отсутствием действенного механизма послевузовского распределения, с другой стороны.

**Объектом дипломного исследования** является безработная молодежь, закончившая высшее учебное заведение.

**Предметом дипломного исследования** выступает механизм послевузовского распределения выпускников вузов.

**Цель дипломного исследования** заключается в разработке механизма послевузовского распределения молодых людей для работы по специальности, как средства борьбы с безработицей.

**Задачи дипломного исследования:**

---

<sup>1</sup> Болотин И.С., Джамалудинов Г.М. Социология высшей школы. М., 2003; Бурдые П. Социальное пространство: поля и практики. М., 2007; Радаев В.В. Экономическая социология: Курс лекций. М., 2012; Сорокина Н.Д. Перемены в образовании и динамика жизненных стратегий студентов // Социологические исследования. 2009. №10; Шершнева Е.Л., Фельдхоф Ю.Н. Культура труда в процессе социально-экономических преобразований. СПб., 2008.

<sup>2</sup> Бабочкин П.И., Задорожная И.И., Рогачева М.Г. Социально-профессиональные ориентации учащихся и факторы выбора профессии (региональный аспект). М., 2001.

– исследовать теоретические основы понятия безработицы и занятости молодежи после окончания вузов;

– анализ помощи в трудоустройстве молодым специалистам на примере НИУ «БелГУ», изучение исторического аспекта послевузовского распределения как средства борьбы с молодежной безработицей, а так же изучение служб содействия занятости молодежи;

– практические рекомендации по разработке механизма распределения молодых людей на работу по специальности после окончания высшего учебного заведения.

**Теоретико-методологическую основу дипломного исследования составляют:**

– работы, посвященные проблемам безработицы и ее различным видам, таких авторов, как А.В. Буганова, которая специализировалась на безработице в современной России, И.Г. Жулина и А.С. Никифорова, посвятивших свои научные труды занятости и безработице, а так же рынку труда в целом<sup>1</sup>, послужили базисной основой работы;

– исследования, в которых освящаются проблемы занятости молодых специалистов после окончания вузов, принадлежат таким авторам, как П.И. Бабочкин, И.И. Задорожная, М.Г. Рогачева<sup>2</sup>.

Методами дипломного исследования являются: методы анализа научной и нормативно-правовой литературы, проведение аналогии с историческими и современными моделями содействия занятости молодежи, метод анкетирования использовался в авторском исследовании.

**Эмпирическую базу дипломного исследования составляют:**

1. Нормативно-правовые документы, такие как Конституция Российской Федерации от 25 декабря 1993 года, с изменениями от 30 декабря

---

<sup>1</sup> Буганова А.В. Безработица в современной России // Наука и жизнь. 2012. №3; Жулина Е.Г. Экономика труда: Учебное пособие. М., 2010; Никифорова А.С. Рынок труда: занятость и безработица. М., 1991.

<sup>2</sup> Бабочкин П.И., Задорожная И.И., Рогачева М.Г. Социально-профессиональные ориентации учащихся и факторы выбора профессии (региональный аспект). М., 2001.

2014 года и Закон Российской Федерации от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

2. Данные Минздравсоцразвития РФ, на основании обращений безработных в службу занятости за 2015 год.

3. Данные Росстата по безработице, численности молодежи в России, расчет доли безработных молодых людей, как отдельной возрастной категории. Данные 2015-2016 года.

4. «Рейтинг престижных и доходных профессий среди россиян в 2015 году». Исследование ВЦИОМ. 2015 год.

**Научно-практическая значимость дипломного исследования заключается в следующем:**

1) Главным ожидаемым результатом ожидается снижение уровня безработицы молодежи посредством разработанного проекта механизма добровольного распределения на работу студентов после окончания вуза.

2) Снижение нерациональных затрат государства на студентов, которые в будущем не осуществляют трудовую деятельность по полученной в вузе специализации.

3) Обеспечение первого рабочего места, помощь в получении выпускниками профессиональных навыков и опыт работы по специальности.

**Апробация результатов дипломного исследования:** Результаты авторского исследования ожидают публикации в электронном журнале «Экономка и социум», так же имеется справка о внедрении проекта.

**Структура дипломной работы включает в себя:** введение, три раздела, заключение, список источников и литературы, приложения.

## **РАЗДЕЛ I. ПОНЯТИЕ БЕЗРАБОТИЦЫ И ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ ПОСЛЕ ОКОНЧАНИЯ ВУЗОВ**

Занятость населения и безработица являются одними из центральных проблем в мире. Достижение высокого уровня занятости – одна из основных целей макроэкономической политики любого государства. Особенно безработица обостряется в тех странах, где происходит переход к другой системе экономики. Немалый урон наносит безработица и человеку, не давая реализовать свои возможности, влечет за собой потерю дохода, а, следовательно, снижение жизненного уровня. Люди переносят серьезный психологический стресс, появляется неуверенность в себе, в будущем. Поэтому политики во время своей предвыборной кампании уделяют так много места обещаниям создания рабочих мест.

По мнению многих экономистов, безработица необходима, потому что это объективное явление, присущее рынку труда, является его особенностью, поэтому ее нельзя однозначно оценивать как социальное зло. Она повышает производительность труда, стимулирует заинтересованность в качественном труде, повышении образовательного уровня и квалификации работников<sup>1</sup>.

Из вышесказанного можно сделать вывод, что показатель безработицы является одним из ключевых показателей для определения общего состояния экономики, для оценки ее эффективности. Изучение безработицы позволяет определить ее причины, а также совершенствовать меры государственной политики, которые влияют на занятость.

Безработица – социальное явление, предполагающее отсутствие работы у людей, составляющих экономически активное население<sup>2</sup>.

Согласно определению Международной организации труда, человек в возрасте 10-72 лет (в России 15-72 лет) признается безработным, если на

---

<sup>1</sup> Безработица. Ее причины, формы и последствия. URL: <http://www.textreferat.com/referat-2255-4.html> (дата обращения: 05.03.2016).

<sup>2</sup> Долгова А.В. Полная и эффективная занятость молодежи – условие повышения конкурентоспособности страны // Человек и труд. 2007. №8. С. 38.



критическую неделю обследования населения по проблемам занятости он одновременно:

- не имел работы;
- искал работу;
- был готов приступить к работе.

В современной России учет занятого населения ведется двумя методами:

1) По данным Минздравсоцразвития РФ, на основании обращений безработных в службу занятости. Поскольку у значительной части населения отсутствует стимул к регистрации своего статуса как безработного, сводные данные являются некорректными. Такие сводные данные публикуются в статистических сборниках<sup>1</sup>.

2) По данным обследования населения по проблемам занятости. Ранее такое обследование проводилось один раз в квартал, а начиная с сентября 2009 года, оно переведено на ежемесячную основу. Объем выборки для обследований определен в размере 0,06% численности населения в возрасте 15-72 лет на квартал и 0,24% – на год. В качестве основы выборки используются материалы переписи населения. Годовой объем выборочного массива по России в целом составляет около 260 тысяч человек в возрасте 15-72 лет (приблизительно 120 тысяч домашних хозяйств), что соответствует 0,24% численности населения данного возраста. Ежеквартально в целом по России обследуются около 65 тысяч лиц в возрасте 15-72 лет (около 30 тысяч домашних хозяйств), или 0,06% от численности населения данного возраста. Данные, получаемые в результате такого обследования, публикуются Росстатом<sup>2</sup>.

Отечественный социолог А.С. Никифорова выделяет следующие виды безработицы:

---

<sup>1</sup> Радаев В.В. Экономическая социология: Курс лекций. М., 2012. С.25

<sup>2</sup> Буганова А.В. Безработица в современной России // Наука и жизнь. 2012. №3. С. 7.

1) Добровольная – связана с нежеланием людей работать, например, в условиях понижения заработной платы. Добровольная безработица усиливается во время экономического бума и снижается при спаде; ее масштабы и продолжительность различны у лиц разных профессий, уровня квалификации, а также у различных социально-демографических групп населения.

2) Вынужденная (безработица ожидания) – возникает, когда работник может и хочет работать при данном уровне заработной платы, но не может найти работу. Причиной является нарушение равновесия на рынке труда из-за негибкости заработной платы (вследствие законов о минимуме заработной платы, работы профсоюзов, поднятие заработной платы для улучшения качества труда и т.п.). Когда реальная зарплата находится выше уровня, соответствующего равновесию спроса и предложения, предложение на рынке труда превышает спрос на него. Количество претендентов на ограниченное число рабочих мест увеличивается, а вероятность реального трудоустройства уменьшается, что повышает уровень безработицы<sup>1</sup>.

Разновидности вынужденной безработицы:

А) Циклическая – вызывается повторяющимися спадами производства в стране или регионе. Представляет собой разницу между уровнем безработицы в текущий момент экономического цикла и естественным уровнем безработицы. Для разных стран естественным признается разный уровень безработицы.

Б) Сезонная – зависит от колебаний в уровне экономической активности в течение года, характерных для некоторых отраслей экономики.

В) Технологическая – безработица, связанная с механизацией и автоматизацией производства, в результате которой часть рабочей силы становится излишней либо нуждается в более высоком уровне квалификации.

3) Безработица зарегистрированная – незанятое население, занимающееся поиском работы и официально взятое на учет.

---

<sup>1</sup> Никифорова А.С. Рынок труда: занятость и безработица. М., 1991. С. 23.

4) Безработица маргинальная – безработица слабо защищенных слоев населения (молодежи, женщин, инвалидов) и социальных низов.

5) Безработица неустойчивая – вызывается временными причинами (например, при добровольной смене работниками мест работы или увольнении в сезонных отраслях промышленности).

6) Безработица структурная – обусловлена изменениями в структуре спроса на труд, когда образуется структурное несовпадение между квалификацией безработных и требованием свободных рабочих мест. Структурная безработица обуславливается масштабной перестройкой экономики, изменениями в структуре спроса на потребительские товары и в технологии производства, ликвидацией устаревших отраслей и профессий, причем существует 2 типа структурной безработицы: стимулирующая и деструктивная.

7) Безработица институциональная – безработица, возникающая в случае вмешательства государства или профсоюзов в установление размеров ставок заработной платы, отличных от тех, которые могли бы сформироваться в естественном рыночном хозяйстве.

8) Безработица фрикционная – время добровольного поиска работником нового места работы, которое устраивает его в большей степени, нежели прежнее рабочее место<sup>1</sup>.

Выделяют следующие издержки безработицы:

– недополученный выпуск продукции – отклонение фактического ВВП от потенциального в результате неполного использования совокупной рабочей силы (чем выше уровень безработицы, тем больше отставание ВВП);

– сокращение доходной части федерального бюджета в результате уменьшения налоговых поступлений и снижения выручки от реализации благ;

---

<sup>1</sup> Жулина Е.Г. Экономика труда: Учебное пособие. М., 2010. С. 208.

- прямые потери в личных располагаемых доходах и снижение уровня жизни лиц, ставших безработными, и членов их семей;
- рост затрат общества на защиту работников от потерь, вызванных безработицей: выплату пособий, реализацию программ по стимулированию роста занятости, профессиональную переподготовку и трудоустройство безработных и т. д.

Рассмотрим последствия безработицы<sup>1</sup>:

- снижение доходов;
- проблемы с психическим здоровьем;
- потеря квалификации;
- экономические последствия (потеря ВВП);
- ухудшение криминогенной ситуации.

Проблема занятости населения всегда была крайне важной и соседствовала с такими проблемами, как труд, трудовые отношения.

Под занятостью населения понимают меру вовлечения людей в трудовую деятельность и степени их удовлетворения потребностей в труде, обеспечении рабочими местами. Осуществления определенной политики занятости, создания условий для рациональной занятости является задачей, возникающей в экономике, причем как в рыночной, так и вне рыночной.

В термин «занятость» включаются потребности людей в разных видах общественно-полезной деятельности, кроме того, степени удовлетворения подобной потребности<sup>2</sup>. В соответствии с этим проблемы занятости населения с проблемами безработицы не совпадают, потому что нужен учет особенностей занятости разных социально-демографических групп населения, мотивации труда работников, изменений в структурах трудовых ресурсов и иных факторов. Целями обеспечений занятости, полной и продуктивной, выступает достижение роста эффективности труда, формирования структуры занятости в соответствии с потребностями

---

<sup>1</sup> Никифорова А.С. Рынок труда: занятость и безработица. М., 1991. С. 23.

<sup>2</sup> Радаев В.В. Экономическая социология: Курс лекций. М., 2012. С.56

совершенствование отраслевой и региональной структуры производства, учет социально-демографических факторов.

Концепция занятости, которая была сформулирована в России в период становления рыночных отношений, базируется на серии основных принципов:

1. Исключительное право граждан распоряжаться своими способностями к производительному и творческому труду. Принуждение в какой-либо форме к труду не допускается, за исключением случаев, особо установленных законодательством.

2. Ответственность государства за реализацию права граждан на труд, содействие занятости трудовой деятельности, на которую способен человек и которую он желает осуществлять<sup>1</sup>.

Отметим при этом, что в рамках этой концепции возможно достижение полной занятости населения при любом ее уровне, если удовлетворяется спрос населения на рабочие места, при условиях экономической целесообразности созданий и использований рабочих мест. Подходящей при этом считают работу, соответствующую профессиональным пригодностям работников при учете их профессиональной подготовки, опыта работы, состояния здоровья и транспортной доступности рабочих мест.

Кроме того, в России в современный период выделяются проблемы неформальной занятости. Одновременно с безработицей скрытой занятость неформальная способна переходить в открытую безработицу, кроме того, ею вызываются ухудшения трудовой морали, деквалификация рабочей силы, расширения «теневой» экономики<sup>2</sup>.

Рассмотрим государственную политику в сфере занятости. Сейчас государство обращается к активной политике на рынке труда. Основная цель активной политики – всемерное содействие в трудоустройстве потерявшим

---

<sup>1</sup> Болотин И.С., Джамалудинов Г.М. Социология высшей школы. М., 2003. С. 136.

<sup>2</sup> Никифорова А.С. Рынок труда: занятость и безработица. М., 1991. С. 23.

работу. Реализация этой цели осуществляется со стороны как спроса на труд, так и его предложения и включает в себя комплекс мероприятий:

- содействие трудоустройству через государственные и коммерческие службы трудоустройства (деятельность последних нормативно регламентируется и контролируется государством, в том числе посредством лицензирования);

- развитие системы профессиональной подготовки и переподготовки как упредительной и профилактической меры содействия занятости через собственно государственные программы обучения и путем стимулирования участия работодателей в программах профессиональной подготовки и переподготовки, например посредством налоговых льгот, квотирования финансовых ресурсов компании, выделяемых на обучение, и рабочих мест, частичной выплаты государством зарплаты работнику во время учебы;

- организация общественных работ, включая трудоемкие работы по строительству и благоустройству городов, защите земли, уходу за больными, престарелыми, которые способствуют созданию рабочих мест;

- содействие самозанятости и предпринимательству через постановление кредитов и субсидий, налоговые льготы для вновь созданных компаний, консультационная помощь и обучение предпринимателей;

- содействие занятости социально слабозащищенных групп населения (женщины, молодежь, инвалиды, пожилые, длительно безработные) путем первоочередного направления на переобучение и на работу;

- целевое квотирование и бронирование рабочих мест, предоставление дополнительных гарантий при найме и увольнении, субсидий и налоговых льгот для компаний, использующих труд данных категорий.

Проведение активной политики на рынке труда не только активизирует незанятых на поиск работы, но и способствует снижению материальных и

нервно-психологических затрат, связанных с поиском работы. Следовательно, активная политика на рынке труда способствует росту эффективности общественного труда и снижению социальной напряженности.

Приходится менять и представление о полной занятости, бытовавшее в течение многих лет в советской экономической науке и практике. Концепция максимального, полного вовлечения всего трудоспособного населения в зону общественного труда уступает место принципу рациональной занятости. Что же касается полной занятости, то с позиций рыночной экономики ее следует воспринимать не как «всеобщую», «поголовную», а как доступную. Иначе говоря, занятость следует считать полной, если каждый, изъявивший желание иметь оплачиваемую работу, имеет возможность получить ее с учетом своих профессиональных возможностей. Законодательство о занятости населения наряду с трудовым законодательством призвано гарантировать право на труд и меры по предоставлению людям подходящей работы с учетом профессии, стажа, возраста, места жительства, создана государственная служба занятости. В России ежегодно в службы занятости за содействием в поиске подходящей работы обращаются более 8,5 миллиона человек, а за содействием в подборе кадров – около 500 тысяч работодателей<sup>1</sup>.

В Российской Федерации уровень безработицы среди молодых людей в возрасте 15-30 лет находится на достаточно высоком уровне – 39% среди всех безработных, хотя молодежь – самая работоспособная часть населения<sup>2</sup>.

Молодежь – это особая социально-возрастная группа, отличающаяся возрастными рамками и своим статусом в обществе: переход от детства и юности к социальной ответственности. Некоторыми учеными молодежь понимается как совокупность молодых людей, которым общество предоставляет возможность социального становления, обеспечивая их

---

<sup>1</sup> Федеральная служба государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 25.02.2016).

<sup>2</sup> Там же.

льготами, но ограничивая в возможности активного участия в определенных сферах жизни социума.

Возрастные рамки, позволяющие относить людей к молодежи, различаются в зависимости от конкретной страны. Как правило, низшая возрастная граница молодежи – 14-16 лет, высшая – 28-35 лет. На данный момент молодежь РФ – это 28,7 миллионов молодых граждан – 20% от общей численности населения страны<sup>1</sup>. В соответствии со Стратегией государственной молодежной политики в Российской Федерации, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 18 декабря 2006 года № 1760-р (изменения от 16 июля 2009 года № 997-р), к категории молодежи в России относятся граждане России от 14 до 30 лет.

Уровень мобильности, интеллектуальной активности и здоровья молодежи, выгодно отличает ее от остальных групп населения. В то же время перед любым обществом стоит вопрос о необходимости снижения издержек и потерь, которые страна затрачивает на успешную социализацию молодых людей и интеграцию их в экономическое, политическое и социокультурное пространство.

Молодежь – исключительно важный ресурс рабочих сил общества, поскольку является не только энергичной и работоспособной, но и быстрообучаемой. Это немалая часть потенциальной рабочей силы.

На аспекте высокого уровня безработицы среди молодых людей сказываются просчеты в определении перспективной потребности в квалифицированных кадрах по профессиям и специальностям. И дело не только в недооценке роли подготовки рабочих кадров качественного уровня, составляющих 3/4 общей потребности. Изменилась структура выпускников низшего звена профессионального образования: вместо токарей, фрезеровщиков, пресовщиков, маляров, бетонщиков, каменщиков и слесарей стали готовить парикмахеров, кондитеров, поваров, менеджеров.

---

<sup>1</sup> Федеральная служба государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 25.02.2016).



Наблюдается явный перекоп в сторону специалистов экономического и управленческого профиля и сокращение количества специалистов в области металлургии, машиностроения, приборостроения, радиотехники, сельского хозяйства, не говоря уже о культуре и искусстве. Более чем вдвое возросла численность выпускников вузов, что даже превышает число выпускников средних школ. США и КНР объявили, что и для них всеобщая «вышка» является государственным приоритетом. Япония вообще уже приняла закон об обязательном высшем образовании. У этой тенденции много сторонников: образованный человек нужен современному обществу. Однако сам диплом при повальном высшем образовании теряет самостоятельную ценность<sup>1</sup>.

Уже достаточно давно в нашей стране диплом о высшем образовании приравнивается к продукту, со своим объемом продаж и спросом. Образование на рынке – это такой же товар, услуга. И вузовский диплом представляет собой сертификат качества такого товара. Таким образом, чем качественнее и престижнее образование, тем больше у выпускника шансов попасть в поле зрения работодателя<sup>2</sup>. В целом же ни элитный характер образования, ни престижность получаемой профессии не освобождают выпускников (во всяком случае, их основную часть) от необходимости прибегать к неформальным связям при трудоустройстве: самостоятельный поиск работы не в состоянии с ними конкурировать. И все-таки, в качестве наиболее предпочитаемого (хотя и основного) эффективного способа трудоустройства до сих пор для многих являются связи и знакомства. К нему так же часто прибегают при устройстве на работу специалисты со стажем.

Развитие экономики, науки и информационных технологий предъявляет высокие требования к качеству рабочей силы. Это относится и к молодым рабочим, и к начинающим специалистам. На рынке труда они считаются наиболее уязвимой категорией. Работодатели отдадут

---

<sup>1</sup> Артюшина И.В. Инструмент коммуникации между вузами и рынком труда // Социологические исследования. 2006. №4. С. 30.

<sup>2</sup> Сорокина Н.Д. Перемены в образовании и динамика жизненных стратегий студентов // Социологические исследования. 2009. №10. С. 54.

предпочтение уже «готовым» высококвалифицированным работникам, способным принимать необходимые решения, опираясь не только на знания, но и на свой опыт<sup>1</sup>. Проблема безработицы касается всей части экономически активного населения, но особенно серьезна для молодых людей. Последствия длительной безработицы молодежи пагубно влияют на ее деятельность.

Для поддержки молодежи в жестких условиях рынка труда разрабатываются различные программы социальной адаптации. Такие программы составляют и утверждают структуры, осуществляющие государственную политику в сфере содействия занятости молодежи (службы занятости, комитеты по делам молодежи, биржи труда, фонды занятости молодежи и прочие структурные организации). В идеальном варианте мероприятия по проведению профориентационной работы с молодежью следует начинать уже тогда, когда человек стоит перед выбором профессии.

Потребность в проведении профориентационной работы зависит от современной ситуации на рынке труда. Современная ситуация на рынке труда характеризуется ростом скрытой безработицы, сокращением численности занятого населения, увеличением периода безработицы<sup>2</sup>. Основные причины такой ситуации связаны со снижением количества экономически активного населения, с несоответствием требованиям работодателей по квалификационным характеристикам, перенасыщением рынка труда незанятыми молодыми специалистами.

Молодой специалист, согласно Распоряжению Правительства РФ от 29.11.2014 г. № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года» – это гражданин Российской Федерации в возрасте до 30 лет (для участников жилищных программ поддержки молодых специалистов – до 35 лет),

---

<sup>1</sup> Безработица в России: молодежь в группе риска. URL: <http://pan.md/news/Bezrobotitsa-v-Rossii-molodeji-v-gruppe-riska/33536> (дата обращения: 06.03.2016).

<sup>2</sup> Буганова А.В. Безработица в современной России // Наука и жизнь. 2012. №3. С. 7.

имеющий среднее профессиональное или высшее образование, принятый на Современное состояние российского рынка труда предъявляет высокие требования к претендентам на вакантные рабочие места. Для успешного поиска работы необходимо обладать такими качествами как: личная мобильность, высокая квалификация, упорство и настойчивость, способность выдерживать конкуренцию, обладание необходимыми навыками. Такие условия, заданные социально-экономической ситуацией современной жизни, труднее всего выдержать людям, впервые столкнувшимся с жестокими реалиями рынка рабочей силы. Молодежь является одной из слабо защищенных групп населения, и проблемы трудоустройства молодежи не требуют отлагательства.

Отечественная реальность показывает, что увеличение предлагаемых вакансий не приводит к сокращению безработной молодежи. Часто работодатели буквально сбиваются с ног в поисках работников, но дело в том, что им не хватает высококвалифицированных специалистов, имеющих опыт работы. Нехватка профессионального опыта, знаний реалий рыночных отношений нередко становятся определяющими критериями при отборе кадров, и наличие красных дипломов и похвальной настойчивости еще не гарантия того, что молодой специалист получит работу. Можно выделить ряд объективных причин, определяющих низкую конкурентоспособность молодежи на рынке труда<sup>1</sup>:

1. Низкая мотивация к поиску работы.
2. Отсутствие опыта работы.
3. Недостаточная профессиональная подготовка.
4. Неуверенность в своих силах.
5. Завышенные требования, предъявляемые к условиям труда и размеру заработной платы.

---

<sup>1</sup> Безработица в России: молодежь в группе риска. URL: <http://pan.md/news/Bezrobotitsa-v-Rossii-molodeji-v-gruppe-riska/33536> (дата обращения: 06.03.2016).

Такие причины побуждают работодателя отказаться от услуг молодых специалистов, при этом интеллектуальный потенциал остается невостребованным. Отказ работодателя и рост безработицы среди молодежи имеют негативные последствия, такие как рост преступности, эмоциональная неустойчивость, стресс, вызванные потребностью в признании и самореализации. Здесь может возникнуть вопрос: Как сделать молодого специалиста был конкурентоспособным на рынке труда?

Прежде всего, он должен обладать рядом качеств, удовлетворяющих запросу работодателя: целеустремленностью, наблюдательностью и исполнительностью, должен быть ориентирован на эффективность и качество работы, независимостью и уверенностью, стремлением быть информированным, энергичностью, способностью убеждать и устанавливать связи, коммуникабельность, способность быстро и легко усваивать новый материал.

Это далеко не все требования, которые предъявляет работодатель, но одна из главных задач молодого специалиста стремление к развитию этих качеств в себе. Следует отметить, что, несмотря на проблемы, молодежь является самой трудоспособной частью экономически активного населения. Для молодежи характерна готовность идти на рискованные эксперименты, наивысший уровень физического здоровья и значительные запасы энергии, эмоциональная насыщенность их жизни в совокупности с борьбой за экономическую самостоятельность, преуспевание, социальное признание и самореализацию. Поэтому при должном внимании со стороны руководства и благожелательном наставничестве старших коллег неопытность молодых специалистов может уступить место профессиональной зрелости, сделав их конкурентоспособными.

Проблемы трудоустройства выпускников вузов всегда были актуальными, и остаются таковыми, по сей день. В контексте этой проблемы также рассматриваются и такие вопросы, как наиболее полная реализация профессионального и личностного потенциала молодых людей. Известно, что молодые специалисты, которые выходят на рынок труда после

окончания учебных заведений, неизбежно сталкиваются с различными сложностями.

Существует серия проблем среди выпускников вузов, ведь получаемое образование нужно рассматривать в качестве долгосрочных инвестиций. Рассмотрим основные проблемы выпускников, связанные с проблемами устройства на работу<sup>1</sup>:

1) Правильность изначального профессионального самоопределения выступает до сих пор важнейшей проблемой. Ведь множество выпускников школ часто при выборе вуза не совсем четко представляют себе, где их дальнейшие знания могут быть применены. Большинство факторов выбора профессии не имеют отношения к профессиональному самоопределению, отодвигая в сторону основную цель поступления в какой-либо вуз – изучения дела, которому человек в дальнейшем готов посвятить свою жизнь.

2) Приобретение практического опыта в процессе обучения. На данный момент уровень российского образования вызывает различные нарекания, так как возникло множество направлений и нововведений, вызванных реорганизацией системы образования, однако эти нововведения не всегда являются необходимыми и оправданными. Еще не так давно диплом высшего учебного заведения подразумевал для выпускника возможность престижной работы, высокой занимаемой должности, однако на данный момент эта ситуация изменилась, и для реализации в послевузовской жизни нужно начинать строить карьеру уже с первых курсов обучения. Нужно также учитывать разницу, существующую в представлениях об идеальном молодом специалисте, как выпускников, так и работодателей. В соответствии с этим студентам в период обучения необходимо как заниматься активным изучением самого предмета их образования, и, что немало важно, уделять много времени профессиональной подготовке.

---

<sup>1</sup> Зудаева Л.В. Адаптация молодых специалистов. URL: <http://www.otiss.ru/htm> (дата обращения: 17.03.2016).

Часто для работодателей молодежь более привлекательна с точки зрения минимизации расходов, однако в определенных областях работникам какой-либо опыт просто необходим, поэтому выпускники без опыта не могут занять соответствующее место в компании.

3) Имеется ряд объективных характеристик, предопределяющих настороженное отношение к молодым специалистам со стороны работодателей. К их числу можно отнести:

- недостаточность или отсутствие профессионального опыта в сочетании с завышенными требованиями к условиям и оплате труда;
- неопределенность трудовых и профессиональных интересов;
- социальная и психологическая нестабильность и другие<sup>1</sup>.

Рассмотренными выше факторами определяется в значительной степени особенности поведения в сфере занятости молодежи: высокая мобильность и динамичность, специфическая структура ее занятости (предпочтение частного сектора экономики). Многими работодателями, в свою очередь, выпускники используются не в соответствии с полученным образованием и квалификацией, а в соответствии с потребностями компании.

В последние годы заметно и резкое изменение профессиональных предпочтений молодежи при выборе отрасли. Так, если раньше молодые люди не считали привлекательной занятость в торговле и общественном питании, то сегодня названные сферы деятельности, а также бытовое обслуживание молодежь, зачастую, предпочитает производству и науке. Наиболее престижными выпускникам школ представляются профессии банковского служащего, менеджера, экономиста, юриста, врача. Ведущими мотивами профессионального выбора по-прежнему являются высокий уровень оплаты труда и престижность компании<sup>2</sup>. В связи с этим молодые

---

<sup>1</sup> Зудаева Л.В. Адаптация молодых специалистов. URL: <http://www.otiss.ru/htm> (дата обращения: 17.03.2016).

<sup>2</sup> Исследование ВЦИОМ: Рейтинг престижных и доходных профессий среди россиян в 2015 году. URL: <http://gtmarket.ru> (дата обращения: 25.03.2016).

специалисты должны развивать в себе гибкие механизмы приспособления к соответствующим изменениям на рынке труда.

Одним из важных элементов решения этой проблемы является организация занятости на старших курсах.

Занятость студентов не только на временной, но на регулярной работе во время их учебы в вузе – это реальность тех экономических и социальных условий, в которых оказалась к началу XXI века сфера высшего образования и рынка труда нашей страны. Об этом говорят и численность работающих студентов, и причины начала трудовой деятельности во время учебы в вузе.

Среди таких причин есть общие для всех групп населения – масштабность и глубина структурной перестройки в экономике, большее разнообразие экономической практики; снижение уровня материального благополучия основной части населения; и специфические для студенчества – резкое и значительное по величине ухудшение экономического положения вузов, сокращение государственного распределения выпускников вузов по местам работы и возможностей для студентов получить опыт работы во время обязательной практики; отказ большинства вузов от ответственности за организацию досуга студентов<sup>1</sup>.

Сегодня работа для студента – получение практического профессионального опыта, новых знаний, недополученных в вузе и ускоряющих процесс их профессионального становления и последующего трудоустройства; ознакомление с условиями работы в различных организациях, что помогает студентам формироваться как работникам, выбирать место постоянной работы после окончания учебы, заинтересовать собой работодателя. Для значительной части студентов работа – возможность самостоятельно зарабатывать деньги.

---

<sup>1</sup> Безработица. Ее причины, формы и последствия. URL: <http://www.textreferat.com/referat-2255-4.html> (дата обращения: 05.03.2016).

Актуальность проблемы и реальная возможность ее решения дает основания для некоторых рекомендаций в области решения проблем студенческой занятости и занятости после вузов в России.

Необходима политика с более четкой координацией деятельности следующих субъектов, действующих на данном сегменте рынка труда<sup>1</sup>:

- отдельные вузы города и департамент высшего образования;
- потенциальные работодатели студентов, их ассоциированные представители;
- специализированные службы занятости городской и областной администрации;
- организации, участвующие в деятельности трудоустройству и адаптации молодежи и студентов на рынке труда на коммерческой основе (кадровые агентства, учреждения дополнительного образования);
- общественные организации, выступающие как в роли работодателя, так и посредника на рынке труда, способствующие обучению и развитию студентов как будущих работников.

Эффективным решением может стать комплексная программа адаптации студентов на рынке труда с особым вниманием к специальностям, перенасыщенными или нуждающимися в специалистах.

Важнейшим ее направлением должна стать область управления студенческой занятостью:

1) Обучение студентов процессу трудоустройства, широкое информирование о возможностях трудоустройства, профессионального роста и развития для студентов. Важным моментом является стимулирование активности самих студентов через их участие в развивающей их деятельности (общественных организациях, деловых играх и пр.).

2) Принятие мер по расширению потенциального объема спроса на работника-студента (как стажера, так и полноценного работника) с разработкой системы стимулирования работодателя (налоговые льготы,

---

<sup>1</sup> Васильева В.В. Ситуация под контролем // Рынок труда Кубани. 2005. №8. С. 21.



частичная компенсация затратная дообучение работника, совместные проекты по решению внутренних задач предприятий и пр.).

3) Содействие в разработке приемлемых форм сотрудничества студента и работодателя с необходимым учетом интересов и прав обеих сторон. Область организации учебного процесса – придание гибкости учебной программе и учебному расписанию.

4) Сотрудничество по линии «вуз-государство-работодатель» в адаптации учебной программы к требованиям вуза (прохождение стажировки на предприятиях, производственный заказ на подготовку работников, участие практиков в разработке и реализации учебных планов и пр.)<sup>1</sup>.

Существует ряд недостатков, приема на работу студентов, для работодателей. Среди них можно выделить:

– студенты требуют к себе особого отношения и внимания. Кроме часто необходимого минимального дообучения, контроля на первом этапе, существует потребность в постоянной оценке процесса их работы, получаемого результата, индивидуального вклада, даже когда студент является участником общего дела;

– непредсказуемость результата сотрудничества со студентами (они могут уйти к конкурентам, просто уехать из страны);

– кризис окончания, когда происходит обострение проблем, связанных с новым статусом, условиями быта, когда изменяется и сама цель, требования к работе, а в отношении девушек-студентов – это еще и сложности, связанные с изменением семейного положения (появление забот о семье, рождение ребенка и т.д.);

– отстраненность студента и ощущение временного положения, отсутствие идентификации себя с компанией и, как следствие, – излишняя напряженность коллектива;

---

<sup>1</sup> Васильева В.В. Ситуация под контролем // Рынок труда Кубани. 2005. №8. С. 22.

– недостаточное умение управлять собой и другими (взяв на себя слишком много, студент рискует не справиться, оставляя о себе впечатление как о безответственном работнике).

Среди положительных же моментов приема на работу студентов, для работодателей можно выделить следующие<sup>1</sup>:

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

– социальная и профессиональная мобильность (отсутствие профессионального опыта и диплома 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 ожидает, что став специалистом, он получит желаемое вознаграждение в перспективе, а, следовательно, пока можно согласиться и на меньшее;

– более высокая лояльность молодых специалистов, «воспитанных» внутри компании, и ориентированность на ее результаты по сравнению со специалистами, имеющими опыт работы и пришедшими с рынка труда.

Чтобы избежать неприятных последствий при приеме на работу студентов или выпускников вузов, работодатели должны проводить довольно жесткий предварительный отбор для того, чтобы иметь правильное представление о профессиональной ориентированности, уровне подготовки и трудовом потенциале будущих работников. Для этого недостаточно просто собеседований или тестирования. Очень важно понять, как будущий

---

<sup>1</sup> Калиновская И.М. Адаптация молодого специалиста. URL: <http://www.ministri.ru> (дата обращения: 17.03.2016).

сотрудник сможет влиться в коллектив, адаптироваться, и когда он начнет приносить пользу. Важно, чтобы предприятие принимало непосредственное участие в процессе формирования практической составляющей обучения.

Весь этот комплекс представляет из себя программы работы с молодыми специалистами, которые разрабатываются компаниями с учетом отраслевых и региональных особенностей. К сожалению, не все работодатели осознают как действовать с молодыми специалистами, поэтому к этой практике прибегают лишь некоторые.

Таким образом, мы можем сделать следующие выводы:

1) Одним из ключевых показателей для определения общего состояния экономики, является показатель безработицы. Изучение безработицы позволяет совершенствовать меры государственной политики, которые влияют на занятость. Нами были рассмотрено понятие безработицы, ее основные виды, издержки и последствия.

2) Проблемы трудоустройства выпускников вузов всегда были актуальными, и остаются, таковыми по сей день. В Российской Федерации уровень безработицы среди молодых людей в возрасте 15-30 лет находится на достаточно высоком уровне – 39% среди всех безработных и необходимо срочное решение данной проблемы для стабилизации экономики, ведь молодежь – самая работоспособная часть населения.

3) Изучив основные проблемы трудоустройства молодых людей после вузов мы пришли к выводу, что даже при увеличении связей компаний и учебных заведений спрос на рынке молодых специалистов растет очень медленно, и связано это с тем, что работодатели предъявляют завышенные требования к выпускникам, а программы содействия трудоустройству студентов, отношения компаний с вузами все еще остаются на низком уровне и этот процесс требует модернизации.

## **РАЗДЕЛ II. АНАЛИЗ ПОМОЩИ ГОСУДАРСТВА И ВУЗА (НА ПРИМЕРЕ НИУ «БЕЛГУ») В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

Изучив понятие безработицы и проблем трудоустройства молодых специалистов на рынке труда, нам необходимо рассмотреть уже существующие меры по борьбе с молодежной безработицей и виды содействия трудоустройству на примере г. Белгорода и НИУ «БелГУ», а так же исторический аспект содействию занятости молодых специалистов.

Первым и основным методом содействия в трудоустройстве является функционирование государственного Центра занятости населения. Право граждан на труд гарантировано государством и закреплено Конституцией РФ<sup>1</sup>. Белгородская служба занятости населения была организована в марте 1991 года для практической реализации государственной политики содействия занятости и социальной защиты населения.

Областное казенное учреждение «Белгородский центр занятости населения» создано с целью обеспечения государственных гарантий в области занятости населения.

Для осуществления помощи в трудоустройстве молодым специалистам центр оказывает, в соответствии с Федеральным Законом о занятости населения в РФ<sup>2</sup>, следующие государственные услуги:

- 1) содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;
- 2) информирование о положении на рынке труда в субъекте Российской Федерации;
- 3) организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест;
- 5) психологическая поддержка безработных граждан;
- б) профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан, включая обучение в другой местности;

---

<sup>1</sup> Конституция Российской Федерации // Российская газета. 2012. №7.

<sup>2</sup> Закон Российской Федерации от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» URL: <http://www.ministri.ru> (дата обращения: 17.04.2016).

- 7) организация проведения оплачиваемых общественных работ;
- 8) организация временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы;
- 10) безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые;
- 11) социальная адаптация безработных граждан на рынке труда;
- 12) содействие самозанятости безработных граждан;
- 13) содействие безработным гражданам в переезде и безработным гражданам и членам их семей в переселении в другую местность.

Гражданам, признанным в установленном порядке безработными, государственные услуги предоставляются в виде социальных выплат:

- пособия по безработице;
- стипендии в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации;
- материальная помощь, при условии утраты права на пособие по безработице, в связи с истечением установленного порядка его выплаты, либо в течение периода профессионального обучения<sup>1</sup>.

Таким образом, мы видим, что государство, в лице центра занятости осуществляет помощь в трудоустройстве работоспособным гражданам, в том числе молодым специалистам. Но, к сожалению не все безработные молодые специалисты спешат обращаться в центр занятости сразу же после окончания вуза. Этому способствуют следующие факторы: надежда на самостоятельное трудоустройство, помощь близких и друзей, неверные предположения о том, что варианты вакантных мест будут непривлекательны по оплате и условиям труда, не мотивирует так же и размер пособия по безработице, так как сумма является не очень высокой.

---

<sup>1</sup> ОКУ «Белгородский центр занятости населения». URL: <http://belgczan.ru/services.html> (дата обращения: 25.04.2016).

Так же платные услуги для содействия поиска рабочего места осуществляют так называемые кадровые (рекрутинговые) агентства. Кадровое или рекрутинговое агентство – посредник на рынке труда, организация, оказывающая услуги работодателям по поиску и подбору персонала и/или оказывающая услуги соискателям по поиску работы и трудоустройству, а также другие сопутствующие услуги. Деятельность рекрутингового агентства складывается из трех основных составляющих: поиск, оценка и подбор персонала на определенные вакансии, имеющиеся у работодателей. Особое внимание уделяется соответствию профессиональных и личностных компетенций кандидата требованиям клиента.

Рекрутинговое агентство выясняет профессиональный уровень кандидата и его психологические характеристики – мотивацию, гибкость и способность адаптироваться в коллективе. Также агентство берет на себя и задачи по проверке рекомендаций.

Лидеры рынка кадровых услуг придерживаются четких стандартов ценообразования, при которых стоимость подбора персонала определяют исключительно объективные факторы. Средняя стоимость услуг подбора персонала – 1-5 окладов специалиста (от 10 до 35% годового дохода специалиста)<sup>1</sup>.

Молодые специалисты часто прибегают к помощи данных организаций, как элемент самостоятельного поиска работы, который включает так же поиск вакансий в сети, газетах, при помощи родных, знакомых, а так же других связей.

Обращаясь к опыту прошлых лет, мы видим в СССР практически полное отсутствие безработицы молодежи после окончания высших и средних учебных учреждений. Связано это с четкой системой государственного содействия занятости молодежи, а именно послевузовское распределение на работу.

---

<sup>1</sup> Баскина Т.Р. Техники успешного рекрутмента. М., 2014. С. 288.

Работа по распределению – практика трудоустройства выпускника высшего учебного заведения, обязательного на определенный срок, как для самого выпускника, так и для работодателя. Имела место в некоторых учебных заведениях Российской империи (например, в Училище правоведения) и позже в СССР, где и появляется сам термин «распределение».

Распределение проводилось в последние месяцы обучения в вузе – специальная комиссия распределяла выпускников по рабочим местам на предприятиях и в организациях, нуждающихся, согласно разрядке соответствующих ведомств, в специалистах данного профиля.

Согласно Приказу Минвуза СССР от 18.03.1968 г. № 220 об утверждении положения о персональном распределении молодых специалистов, оканчивающих высшие и средние специальные учебные заведения, молодые специалисты, подлежали направлению в соответствии с планом междуведомственного и межреспубликанского распределения на работу по специальности и квалификации, приобретенными ими в учебном заведении.

Предоставление работы молодым специалистам в плановом порядке была одна из гарантий обеспечения права граждан СССР на труд, установленного статьей 118 Конституции СССР. Работающий по распределению имел особый юридический статус «молодого специалиста» – такого работника нельзя было уволить без специального разрешения министерства. В некоторых случаях (когда предприятие или организация были заинтересованы в удержании этого работника), он мог получать льготы в обеспечении жильем, устройстве детей, если таковые были, в детские дошкольные учреждения и так далее. Распределяемые на работу вне своего местожительства обеспечивались безвозвратными пособиями по переезду («подъемными»), дешевым жильем в общежитиях (с сохранением прописки по основному месту жительства) и другими социальными гарантиями.

Молодым специалистам предоставлялся перечень мест работы по каждому учебному заведению: наименования и адреса предприятий и

организаций или городских (районных) управлений (отделов), должности, размер заработной платы, вид предоставляемой жилой площади. Куда распределять студентов решала Комиссия по распределению, в которую входили: ректор (директор) учебного заведения (председатель Комиссии), представители министерств и ведомств, для которых, в основном, готовились кадры специалистов в данном учебном заведении, представители общественных организаций учебного заведения. Однако, несогласие молодого специалиста с решением Комиссии по персональному распределению не освобождало его от прибытия на работу по назначению. Это показывает принудительный характер данной процедуры, именно поэтому выпускники считали работу по распределению – своего рода «рабством» и пытались всеми законными и незаконными способами обойти распределительный механизм.

Справки о предоставлении возможности самостоятельно устраиваться на работу выдавались молодым специалистам только в соответствии с решением Комиссии.

Специалисты с высшим и средним специальным образованием были обязаны работать после окончания обучения в соответствии с назначением не менее трех лет. Молодым специалистам, призванным к службе в армии во время работы по распределению, засчитывался срок службы, как срок работы.

В Советском Союзе распределение в первую очередь имело хозяйственную функцию. Плановая экономика предусматривала определенное количество специалистов по разным направлениям. Распределение способствовало равномерному обеспечению регионов специалистами, предотвращению безработицы в среде молодежи, и давало молодым специалистам возможности получить первоначальный опыт работы. Однако, по мысли партийных и комсомольских руководителей, работа новоявленного специалиста по распределению была связана «с обязанностями члена социалистического общества, с его долгом перед государством».



Такого рода «обязаловка» и распределение в села, отдаленные от дома населенные пункты, в плоть, до распределения в другие республики, часто приводило к нездоровым настроениям среди студентов. Это было большой проблемой для партийных, комсомольских комитетов, а также для руководителей вузов. В докладе на XVI Ленинградской городской комсомольской конференции первый секретарь Ленинградского горкома ВЛКСМ В.Т. Иванов отмечал, что «особенно ярко проблемы в идеологической работе среди студенческой молодежи проявляются при распределении», а секретарь Ленинского райкома ВЛКСМ М.А. Киселев возмущался: «...согласна выйти замуж хоть за памятник Петра, чтобы не поехать по распределению». Статистика подтверждает беспокойство комсомольских органов. В 1959 г. от распределения в Ленинграде отказались 130 человек (из 7 119 выпускников), что составляет примерно 1,8%; в 1960 г. из 13 625 студентов взбунтовались 315 (2,3%). Каждый случай отказа становился скандалом. К «несознательным» студентом применялся целый ряд мер, вплоть до исключения из рядов комсомола<sup>1</sup>.

Труднее обстояло дело с теми, кто на комиссии по распределению согласился с назначением, но к месту работы не явился. В 1959 и 1960 гг. по Ленинграду такие студенты составляли 1,7% и 2,3% соответственно. При этом поиск нерадивых выпускников и их «проработка» возлагались на вуз, который они окончили. Например, в Ленинградском педагогическом институте им. Герцена существовала практика общественных судов над «отказниками» такого рода.

На более высоком уровне власти также пытались бороться с подобными тенденциями. В сталинский период неявка по распределению приравнивалась к прогулу и, следовательно, была уголовным преступлением. В связи с отменой данной меры возросло количество не явившихся по распределению специалистов. В 1963 г. ЦК КПСС и Совет Министров СССР

---

<sup>1</sup> Джабраилов М.А. Студент окончил вуз // Вестник высшей школы: орган министерства высшего и среднего специального образования СССР. 1961. №5. С. 71.

приняли постановление, предусматривавшее выдачу диплома выпускникам только по истечении обязательного срока отработки по распределению (3 года). После снятия Н.С. Хрущева эта мера была отменена. Необходимо учитывать, что мы располагаем статистикой только по тем студентам, кто тем или иным способом выразил свой протест. Логично будет предположить, что недовольных системой распределения, но не решившихся на неповиновение, было в разы больше<sup>1</sup>.

Официальной пропагандой распределение преподносилось как огромное достижение советского строя. Декларировалось, что в капиталистических странах молодой специалист, окончивший вуз, часто не может найти себе работу по специальности, в результате чего теряет квалификацию. В Советском Союзе же, по словам пропагандистов, все выпускники вузов обеспечены работой по специальности.

Главный вопрос, который следует поставить в связи с обсуждением темы распределения, это оценка эффективности существовавшей системы. К сожалению, данных о том, какой вклад молодые специалисты внесли в развитие отдаленных областей Советского Союза, пока не выявлено. Однако есть все основания полагать, что многие выпускники вузов после отработки по распределению стремились вернуться в крупные центры и найти себе работу там. Даже студенты, которые направлялись в высшие учебные заведения колхозами и учились по сельскохозяйственным специальностям, не хотели возвращаться в свою родную деревню, мечтая найти себе применение в научно-исследовательских институтах. Важной проблемой была неравномерность в развитии и уровне жизни центральных городов и периферии. Это и становилась главной причиной нежелания молодежи покидать места обучения.

Необходимо отметить, что в последующие периоды советской истории тема распределения не играла уже значительной роли, так как распределение

---

<sup>1</sup> Британишский В.Л. Воспоминания // Новое литературное обозрение. 1995. №4. С. 45.

в провинцию постепенно перестало практиковаться, и выпускников старались оставлять в городах. Это свидетельствует о естественном отмирании этой системы.

В настоящее время обязательное распределение практикуется, в частности, в Республике Беларусь, где оно закреплено в Кодексе об образовании. Так же такие модели погашения образовательного кредита широко применяются в США, Великобритании, Канаде, Германии и ряде других стран.

Образовательный кредит является разновидностью финансовой помощи, предоставляемой получателю кредита (заемщику) на возвратной и возмездной основе. То есть, заемщик обязан вернуть денег больше, чем получил, уплатив, кроме полученного кредита, еще определенное количество процентов<sup>1</sup>.

Образовательные кредиты могут быть направлены на оплату обучения в образовательной организации в размере стоимости обучения (основной образовательный кредит) и (или) на оплату проживания, питания, приобретения учебной и научной литературы и другие бытовые нужды в период обучения (сопутствующий образовательный кредит).

Конечно, обременять себя образовательным кредитом имеет смысл только в том случае, если есть уверенность в том, что профессиональная деятельность после окончания обучения будет приносить высокий и стабильный доход.

Образовательные кредиты предоставляются банками и иными кредитными организациями, но деньги для оплаты обучения выдаются не на руки студенту, а переводятся в организацию, осуществляющую образовательную деятельность. Погашение же долга по образовательному кредиту происходит после окончания обучения. Обычно после получения диплома получателю образовательного кредита дают возможность выплатить

---

<sup>1</sup> Федеральный портал «Российское образование». URL: <http://www.edu.ru> (дата обращения: 05.04.2016).

кредит и проценты по нему в течение нескольких лет. Стоит отметить, что кредит можно получить на любом этапе обучения: как для оплаты всего обучения, так и нескольких семестров.

Получателям образовательного кредита, обучающимся по основным профессиональным образовательным программам, может предоставляться государственная поддержка. Образовательные кредиты с государственной поддержкой называются так же льготными образовательными кредитами. Получателем такого кредита может стать совершеннолетний гражданин, он должен обучаться на платной основе и иметь положительную успеваемость. Стоит так же отметить, что для получения образовательного кредита не нужно предоставлять обеспечение по кредиту (залог или поручительство). В роли гаранта выступает государство.

В России льготный образовательный кредит предоставляется учащимся тех образовательных организаций, которые включены в список образовательных организаций, прошедших отбор для участия в государственной программе образовательного кредитования. В 2013/2014 учебном году для этой цели было отобрано 134 вуза, куда так же вошел НИУ «БелГУ»<sup>1</sup>.

На наш взгляд, как средство борьбы с безработицей молодежи данный механизм не целесообразен, по крайней мере, для нашей страны. Ведь как нами описывалось ранее, молодые люди, выпустившиеся из вузов имеют ряд проблем и добавлять к ним многотысячный долг не следует, только при условии гарантии трудоустройства со стороны государства и вуза.

Еще одним способом содействия занятости молодежи является помощь вуза. В НИУ «БелГУ» в 2012 году был учрежден Центр профессиональной карьеры, задачи, функции и деятельность которого:

– исследование, изучение и анализ потребностей в образовательных услугах личности (учащегося, студента, слушателя);

---

<sup>1</sup> Федеральный портал «Российское образование». URL: <http://www.edu.ru> (дата обращения: 05.04.2016).

- анализ взаимодействия рынков труда и образовательных услуг;
- информирование студентов (слушателей) вуза, подразделений вуза о тенденциях, о предъявляемом спросе на специалистов;
- проведение организационно-методической работы в области содействия занятости студентов и выпускников университета;
- обеспечение полного отражения базы вакансий и соискателей общедоступными способами (стенды, Интернет, печатные издания);
- проведение со студентами мероприятий, направленных на их адаптацию к будущей профессиональной деятельности;
- организация индивидуального консультирования студенческой молодежи и выпускников по личностному росту, профориентации, трудоустройству, развитию профессиональной деятельности и карьеры;
- решение проблем временного и постоянного трудоустройства студентов и выпускников университета;
- координация деятельности структурных подразделений университета по вопросам трудоустройства выпускников и привлечения работодателей к сотрудничеству;
- содействие в проведении научно-исследовательской работы по проблемам профессиональной пригодности, профориентации, профессионального консультирования, профотбора, профессиональной адаптации, трудоустройства и занятости молодежи;
- участие в организации ярмарок учебных мест в масштабах Белгородской области.

Однако, не смотря на широкие полномочия и такую необходимую деятельность для содействия в занятости, количество обращений в Центр профессиональной карьеры весьма мало. В 2012 году число обратившихся составило всего лишь 57 студентов, в 2013 году – 248, а в 2015 – 222. Это говорит о том, что, к сожалению, данному подразделению необходима серьезная модернизация и пиар-кампания, для того, чтобы стать более эффективным средством борьбы с молодежной безработицей.

С целью изучить мнение студентов по вопросам молодежной безработицы и борьбы с ней, мы провели авторское исследование, в котором приняли участие 92 респондента в возрасте 18-22 лет, обучающиеся в НИУ «БелГУ» на различных специальностях: социология, организация работы с молодежью, таможенное дело, биотехнология, юриспруденция, землеустройство и кадастры, социальная работа и другие.

В ходе исследования были выявлены и получены следующие результаты:

1) Прежде всего, с целью еще раз утвердить проблему отношения работодателей к молодым специалистам, описанную нами ранее, был введен вопрос в анкету, по которому мы получили следующие результаты:

– 4 из 92 студентов (4,3%) считают, что работодатели относятся положительно к молодым специалистам и с удовольствием принимают на работу;

– 36 из 92 студентов (39,1%) считают отношение положительным, однако высказали мнение, что на работу принимать не спешат;

– 50 из 92 студентов (54,3%) решили, что отношение работодателей к молодым специалистам отрицательное из-за отсутствия опыта и практических навыков;

– 2 из 92 (2,2%) респондента затруднились с ответом.

2) Так же стоит отметить, что для студентов, особенно выпускников, очень важна проблема трудоустройства после вузов. Актуальной эту проблему посчитали 84 из 92 респондентов, что в процентном соотношении составляет 91,3%. Большинство (60 из 92 – 65,2%) отметили, что данная проблема имела место быть всегда, а 24 студента (26,1%) считают, что данная проблема актуальна лишь на данном этапе развития нашей страны. Однако выявлены и такие студенты, которые считают, что в области трудоустройства проблем нет – это 6 опрошенных из 92, что составляет 6,5%. Затруднились с ответом на данный вопрос 2 студента (2,2%).

3) По данным Росстата на декабрь 2015 года зарегистрирован довольно высокий уровень безработицы молодых людей в возрасте 15-30 лет, по отношению к остальным возрастным группам – 39,0%. 86 из 92 (93,5%) опрошенных нами студенты так же считают критичным этот уровень, и лишь 6 (6,5%) дали неутвердительный отрицательный ответ. По мнению респондентов с данной проблемой необходимо бороться комплексным методом, совмещая активную государственную политику и введения дополнительных мер содействия в трудоустройстве в вузе. Что касемо государственной политики, 82 студента (89,1%) пришли к мнению, что так же необходимы дополнительные меры для сокращения уровня молодежной безработицы.

4) Для того чтобы определить проблему в будущем, нам необходимо было узнать, знают ли студенты (основная масса опрошенных – выпускники) где она будут работать после окончания университета. В ходе анализа мы выявили, что лишь 12 из 92 (13,3%) знают будущее место работы, еще 10 студентов (11,1%) уже работают, но не по специальности. К сожалению, уже работающих по специальности респондентов не выявлено, а так же большинство студентов (68 из 92 – 75,6%) не знают, где будут работать в ближайшем будущем. Так же, студентам знающим место работы, было предложено ответить на вопрос о том, каким образом они нашли будущее (настоящее) место работы. По полученным данным мы выявили, что из 22 студентов 10 (45,5%) нашли место работы самостоятельно, остальным 12 (54,5%) помогли друзья/родственники/знакомые. Это еще раз подтверждает проблему, выявленную нами в первой главе нашей дипломной работы.

5) Одна из имеющихся мер по борьбе с молодежной безработицей в НИУ «БелГУ» является функционирование Центра профессиональной карьеры, основанного в 2012 году. С целью оценки эффективности его деятельности в анкету были включены вопросы, касающиеся того, знают ли студенты о существовании данного подразделения и эффективно ли Центр,

по их мнению, осуществляет деятельность. В результате исследования мы выявили следующие результаты:

– 4 из 92 (4,3%) опрошенных, знают о существовании Центра, обращались/планируют обратиться к ним, такой же процент опрошенных считают, что данное подразделение эффективно осуществляет свою деятельность и помогает трудоустроить большое количество выпускников;

– 42 из 92 (45,7%) респондентов «что-то мельком слышали о Центре, но об их деятельности не осведомлены», такой же процент опрошенных считают, что данное подразделение неэффективно осуществляет свою работу, т.к. о нем мало кто знает;

– 46 из 92 (50,0%) студентов не знакомы с деятельностью Центра профессиональной карьеры НИУ «БелГУ».

6) Одним из главных вопросов нашей анкеты был «Хотели бы вы получить гарантию трудоустройства по специальности после окончания университета (с возможностью выбора предприятия)?» На данный вопрос мы получили следующие ответы – 80 из 92 (87,0%) ответили «Да, конечно», 10 из 90 (10,9%) ответили «Нет, мне это не нужно», 2 (2,2%) студента затруднились ответить на данный вопрос. Результаты показывают нам, что наш будущий проект будет одобрен студентами.

7) Как нам известно, в Советском Союзе действовала система распределения студентов на работу после окончания высшего учебного заведения, а на современном этапе в ряде западных стран действует система образовательного кредитования. Для того чтобы узнать как современные молодые люди относятся к работе по распределению, нами было предложено ответить на ряд вопросов:

– «На Ваш взгляд, опыт послевузовского распределения в СССР был положительным или отрицательным явлением?» На данный вопрос мы получили следующие ответы:

а) положительным – 34 из 92 (37,0%);

б) скорее положительным, чем отрицательным – 52 из 92 (56,5%);

в) скорее отрицательным, чем положительным – 6 из 92 (6,5%);



г) отрицательным – 0 из 92 (0,0%).

– «Ваше отношение к системе работы по распределению?» На предложенный вопрос мы получили следующие ответы:

а) негативное, т.к. это современное рабство – 10 из 92 (10,9%);

б) положительное, т.к. дает возможность набраться опыта и практических навыков, а так же гарантированно устроиться по своей специальности – 68 из 92 (73,9%);

в) затрудняюсь ответить – 14 из 92 (15,2%).

– «По Вашему мнению, на современном этапе развития нашей страны, применима ли к ней система послевузовского распределения (образовательного кредитования)?» По предложенному вопросу были выявлены следующие данные:

а) да, необходима – 36 из 92 (39,1%);

б) скорее да, чем нет – 50 из 92 (54,3%);

в) скорее нет, чем да – 0 из 92 (0,0%);

г) нет, необходимо искать другой способ решения проблемы – 6 из 92 (6,5%).

– «Стоит ли перенимать западную систему образовательного кредитования?» На данный вопрос студенты ответили следующим образом:

а) да, без изменений – 4 из 92 (4,4%);

б) да, но с адаптацией к нашей стране – 54 из 92 (60,0%);

в) нет, необходимо искать собственный путь развития – 32 из 92 (36,6%).

Таким образом, мы можем сделать вывод, что большинство студентов положительно относятся к работе по распределению, видят ее применимой к нашей стране на современном этапе развития, а так же считают положительным опыт СССР в данном вопросе. Однако респонденты скептически относятся к западной системе образовательного кредитования, считая, что данную систему для реализации в нашей стране необходимо трансформировать и адаптировать к ней.

8) Планируя результат нашего проекта, нам необходимо было узнать мнение студентов по данному вопросу, поэтому было предложено ответить на вопросы о том, полезна ли будет система послевузовского распределения (образовательного кредитования) во-первых, для борьбы с молодежной безработицей, т.е. для государства, а во-вторых, для студентов выпускников. В результате исследования мы получили следующие данные:

– 60 из 92 (66,7%) опрошенных посчитали, что данная система поможет частично решить проблему с безработицей, 4 из 92 (4,4%) решили, что данная система не оправдывает ожиданий. Остальные 26 респондентов (28,9%) затруднились с ответом;

– 66 из 92 (73,3%) респондента посчитали, что для выпускников система послевузовского распределения будет полезна, так как это отличная возможность набраться опыта и практических навыков, а так же гарантированно устроиться по своей специальности сразу после окончания учебного заведения. 10 из 92 (11,1%) студентов посчитали, что данная система не будет полезна выпускникам, так как свяжет студентов «по рукам и ногам». 14 опрошенных (15,6%) затруднились ответить.

Так же для написания проекта нам необходимо было учесть мнение не только студентов, но и экспертов, компетентных в вопросах права, политики, экономики и, конечно же, работы с молодежью. Для реализации нашей цели, мы провели анкетирование экспертной группы. В нашем анкетировании приняли участие:

- Заведующий кафедрой трудового и предпринимательского права НИУ «БелГУ» – кандидат юридических наук, доцент Синенко Владимир Сергеевич.

- Исполнительный директор Высшей школы управления НИУ «БелГУ» – Говоруха Наталья Сергеевна

- Заместитель директора по научной работе Института управления, доцент кафедры социологии и организации работы с молодежью – Гуляев Иван Иванович, кандидат философских наук.

- Заведующая кафедрой социологии и организации работы с молодежью – Шаповалова Инна Сергеевна, профессор, доктор социологических наук.

- Заместитель начальника управления науки и инноваций НИУ «БелГУ» – Есипов Максим Анатольевич.

- Заместитель начальника управления науки и инноваций НИУ «БелГУ» – Шевченко Оксана Владимировна, кандидат исторических наук

- Специалист отдела научно-исследовательской работы студентов и молодых ученых НИУ «БелГУ» – Данилова Кристина Александровна

- Преподаватель кафедры социологии и организации работы с молодежью – Лебедев Сергей Дмитриевич, кандидат социологических наук.

В ходе исследования были выявлены и получены следующие результаты:

1) С целью узнать видение экспертов на проблему отношения работодателей к молодым специалистам, которая ранее была нами описана, был введен вопрос в анкету, по которому мы выяснили, что 44,4% экспертов считают отношение положительным, однако высказали мнение, что на работу принимать не спешат. Остальные эксперты (55,6%) решили, что отношение работодателей к молодым специалистам отрицательное из-за отсутствия опыта и практических навыков. Экспертов, ответивших, что работодатели относятся положительно к молодым специалистам и с удовольствием принимают на работу, не оказалось.

2) Следующий аспект, мнения экспертов, интересующий нас – это считают ли они актуальной проблему трудоустройства выпускников после вуза. Значительная часть экспертов (88,9%) ответили, что данная проблема имела место быть всегда, а 11,1% посчитали, что данная проблема актуальна лишь на данном этапе развития нашей страны. Экспертов, ответивших, что в данной области проблем нет, не оказалось.

3) По данным Росстата на декабрь 2015 года зарегистрирован довольно высокий уровень безработицы молодых людей в возрасте 15-30 лет

на долю остальных безработных – 39,0%. 66,7% опрошенных нами экспертов так же считают критичным этот уровень, остальные 33,3% так же сочли уровень критичным, но с долей сомнения. По мнению респондентов с данной проблемой необходимо бороться комплексным методом, совмещая активную государственную политику и введение дополнительных мер содействия в трудоустройстве в вузе, а так же один эксперт высказал мнение, что с данной проблемой стоит бороться путем создания новых рабочих мест. Что касемо государственной политики, 88,9% экспертов пришли к мнению, что так же необходимы дополнительные меры для сокращения уровня молодежной безработицы.

4) Одна из имеющихся мер по борьбе с молодежной безработицей в НИУ «БелГУ» является функционирование Центра профессиональной карьеры, основанного в 2012 году. С целью оценки эффективности его деятельности в анкету был включен вопрос в экспертную анкету, касающиеся того, эффективно ли Центр, по их мнению, осуществляет деятельность. В результате исследования мы выявили следующие результаты:

- 66,7% респондентов считают, что данное подразделение неэффективно осуществляет свою работу, т.к. о нем мало кто знает;
- 11,1% опрошенных не знакомы с деятельностью данного подразделения;
- остальные 22,2% затруднились с ответом на данный вопрос.

5) Для того чтобы узнать как компетентные люди относятся к работе по распределению, нами было предложено ответить на ряд вопросов:

- «На Ваш взгляд, опыт послевузовского распределения в СССР был положительным или отрицательным явлением?» На данный вопрос мы получили ответ, что положительным опыт считают все опрошенные эксперты.

- На вопрос «Ваше отношение к системе работы по распределению?» ответ, «Положительное, т.к. дает возможность набраться опыта и практических навыков, а так же гарантированно устроиться по своей

специальности» дали 88,9% опрошенных экспертов, 11,1% затруднились с ответом. «Современным рабством» данную систему не посчитал не один эксперт.

– «По Вашему мнению, на современном этапе развития нашей страны, применима ли к ней система послевузовского распределения (образовательного кредитования)?» По предложенному вопросу были выявлены следующие данные:

а) да, необходима – 33,3%;

б) скорее да, чем нет – 55,6%;

в) скорее нет, чем да – 11,1%;

г) нет, необходимо искать другой способ решения проблемы – 0,0%

– На вопрос «Стоит ли перенимать западную систему образовательного кредитования?» эксперты ответили, что стоит, но с адаптацией к нашей стране – 66,7% и что, необходимо искать собственный путь развития – 33,3%.

Таким образом, мы можем сделать вывод, что большинство экспертов положительно относятся к работе по распределению, видят ее применимой к нашей стране на современном этапе развития, а так же считают положительным опыт СССР в данном вопросе. Однако респонденты скептически относятся к западной системе образовательного кредитования, считая, что данную систему для реализации в нашей стране необходимо трансформировать и адаптировать к ней.

8) Планируя результат нашего проекта, нам необходимо было узнать мнение экспертов по данному вопросу, поэтому было предложено ответить на вопросы о том, полезна ли будет система послевузовского распределения (образовательного кредитования) во-первых, для борьбы с молодежной безработицей, т.е. для государства, а во-вторых, для студентов выпускников. В результате исследования мы получили данные результаты:

– 88,9% опрошенных посчитали, что данная система поможет частично решить проблему с безработицей, 11,1% решили, что данная система не оправдывает ожиданий.

– 88,9% респондента посчитали, что для выпускников система послевузовского распределения будет полезна, так как это отличная возможность набраться опыта и практических навыков, а так же гарантированно устроиться по своей специальности сразу после окончания учебного заведения. 11,1% экспертов затруднились с ответом.

Исходя из анализа помощи государства и вуза (на примере НИУ «БелГУ») в трудоустройстве молодых специалистов мы можем сделать следующие выводы:

1) Проблема отношения работодателей к молодым специалистам, действительно существует. По мнению большинства экспертов и самих студентов, работодатели не спешат брать на работу молодых специалистов, а то и во все отрицательно относятся к ним из-за недостатка опыта и профессиональных навыков.

2) По мнению большинства опрошенных респондентов, проблема трудоустройства молодых специалистов актуальна всегда, но особенно на современном этапе развития нашей страны.

3) Мы изучили основные методы содействия занятости выпускников вузов и пришли к выводу, что со стороны государства и вуза необходимы дополнительные меры помощи в трудоустройстве молодых специалистов.

4) Обдумывая наш проект создания механизма послевузовского распределения, нам необходимо было узнать мнение компетентных экспертов и самих студентов по поводу системы распределения. Для этого мы ввели в анкету соответствующие вопросы и выяснили, что большинство респондентов считает систему распределения на работу положительным опытом прошлых лет, способом получения опыта и профессиональных навыков, и, конечно же, работу по специальности. Как эксперты, так и студенты, сошлись во мнении в том, что данная модернизация образовательной системы будет полезна, как в борьбе с молодежной безработицей для государства, так и для студентов-выпускников, которые хотели бы получить гарантию трудоустройства по специальности после

окончания высшего учебного заведения. В нашу анкету так же был введен вопрос по образовательному кредитованию, однако как эксперты, так и студенты отнеслись к западной системе скептически. Некоторые отметили, что необходимо искать собственный путь развития, остальные же посчитали, что стоит перенимать опыт запада, но с адаптированием к нашей стране.

Таким образом, система послевузовского распределения обещает положительные перспективы быть принятой обществом, но опыт прошлых лет требует своих корректировок и подстройки под современную систему образования, тип экономики и государственный строй.

### **РАЗДЕЛ III. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ МЕХАНИЗМА РАСПРЕДЕЛЕНИЯ НА РАБОТУ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ**

Проблема распределения студентов после окончания вузов вновь актуальна в связи с высказываниями Д.А. Медведева о необходимости возвращения к советской практике, а также успешном функционировании этой меры в Белоруссии и Узбекистане<sup>1</sup>. Однако после 2013 года о данной проблеме снова замолчали, отложив ее решение в долгий ящик.

Наша главная цель проекта – снова обратить внимание государства на послевузовское распределение, которое может стать эффективным средством по борьбе с молодежной безработицей. Нами будет предложен вариант механизма послевузовского распределения, адаптированного к современным условиям капиталистического строя нашей страны.

Наш дипломный проект выполняет следующие задачи:

1) Создание проекта механизма послевузовского распределения студентов, адаптированного к условиям современной России, как средство борьбы с безработицей молодежи на государственном уровне.

2) Разработка рекомендаций по модернизации работы Центра профессиональной карьеры НИУ «БелГУ», как средство борьбы с безработицей молодежи на уровне университета.

Собирая информацию по распределительной системе опыта Советского союза, мы наткнулись на сайт, где велось обсуждение плюсов и минусов этого аспекта образовательной сферы<sup>2</sup>. Из минусов мы для себя выделили следующие: «обязаловка», отсутствие возможности самостоятельного выбора будущего места работы, распределение в достаточно отдаленные населенные пункты, где требовались специалисты, согласно плану. Данная информация оказалась полезной для нашего проекта, поэтому мы выделили требования:

1) Добровольность выбора своего будущего.

---

<sup>1</sup> Газета «Деловой Петербург». URL: <http://www.dp.ru/a/2012/04/06> (дата обращения: 16.05.2016).

<sup>2</sup> Конченко Я.К., Кязимова Н.В. Послевузовское распределение: дорога в будущее или шаг назад? URL: <http://www.edu.ru> (дата обращения: 05.05.2016).



2) Возможность самостоятельного выбора предприятия и места жительства.

В нашем авторском исследовании мы выяснили, что основная масса респондентов положительно относятся к послевузовскому распределению, особенно если этот механизм будет адаптирован к нашей стране. Это дает нам базу для того, чтобы считать, что наш проект найдет положительный настрой у выпускников в будущем. Мы не случайно включили в наше исследование отдельные вопросы по отношению к послевузовскому распределению и образовательному кредитованию. Казалось бы, как может быть связано кредитование и распределительный механизм? В нашем проекте отразится связь этих двух компонентов, т.к. на наш взгляд в условиях капиталистического строя и рыночной экономики – это наиболее целесообразный вариант. Ежегодно государство затрачивает миллиарды на бесплатное образование студентов-бюджетников, а в итоге получает молодых специалистов, которые получают диплом, ради «корочки», а не ради того, чтобы трудиться по своей специальности. На наш взгляд государство должно быть застраховано от подобного рода рисков и нерентабельных вложений.

Необходимо изменить мировоззрение будущего поколения выпускников вызов, ориентировать получать высшее образование не для галочки, а для работы по профессии. В этой связи необходимо проводить еще более обширную и серьезную профориентационную работу, которая будет рассказывать не только о том, какие профессии имеются и подходят тому или иному человеку, но и будет рассказывать о востребованности той или иной профессии на рынке труда и уровне заработной платы. Так мы получим более взвешенное решение от выпускника в вопросе выбора вуза, профессии и своего будущего.

Мы условно разделим проект на две части. Во-первых, мы опишем механизм распределения после вуза в том виде, в каком, по нашему мнению он будет эффективен и для государства и для каждого выпускника, посредством поддержки этого проекта государством. Во-вторых, мы дадим

рекомендации для модернизации Центра профессиональной карьеры НИУ «БелГУ», для возможности бороться с молодежной безработицей на локальном уровне университета.

Мы прекрасно понимаем, что распределительная система, функционирующая в СССР, не может быть применена к современным условиям нашего государства, так как противоречит Конституции РФ главе 2 статьи 43 – права на конкурсной основе бесплатно получить высшее образование в государственном или муниципальном образовательном учреждении. Поэтому мы предлагаем, начать с того, чтобы немного изменить структуру получения бюджетного образования. Современная система высшего образования регламентируется Федеральном законе от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Порядком приема на обучение по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.10.2015 г. № 1147, которые закрепляют в себе порядок поступления в высшие учебные заведения, возможность получения бесплатного бюджетного образования. При поступлении в университет подписывается договор с образовательным учреждением. Необходимо внести в договор пункт, в котором указано, что государство предоставит первое рабочее место после окончания вуза с возможностью выбора предприятия, а так же, что абитуриент, при окончании высшего учебного заведения должен отработать в течение пяти лет минимум два года по специальности. В таком случае он покрывает и оправдывает средства, затраченные государством на его образование. В случае, если молодой специалист не отработал 2 года по специальности в течение пяти лет после окончания вуза, ему назначаются выплаты суммой 25% от стоимости затрат государства на его образование, но не более 10% от заработной платы. В случае отклонения от выплат, отсутствия работы в принципе и других ситуаций, государству выплачивается страховка. Абитуриенты, поступающие на коммерческой основе в высшее учебное заведение, так же

подписывают договор, в котором будет пункт о предоставлении им первого места работы по окончании вуза, однако за ними остается право отказаться от работы по специальности и в этом случае, дополнительных выплат в дальнейшем выпускнику не назначается. Остановимся на каждой детали подробнее.

Для успешного функционирования распределительного механизма необходимо создание специального комитета, сформированного из сотрудников Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, а так же Министерства образования и науки Российской Федерации. Данные структуры займутся, во-первых, изучением спроса той или иной профессии на рынке труда, потребности тех или иных специалистов, во-вторых, формированием квоты на количество учебных мест в университетах, в том числе бюджетных. Министерство труда и социальной защиты взаимодействует с Министерством образования и науки, в ведении которого находятся высшие учебные заведения, а именно в установленные сроки, рассылает перечни мест работы по каждому учебному заведению: наименования и адреса предприятий и организаций или городских (районных) управлений (отделов), должности, размер заработной платы, вид предоставляемой жилой площади.

Так же для успешного функционирования распределительного механизма необходимо создание подконтрольной министерствам Распределительной Комиссии. На примере НИУ «БелГУ», она будет сформирована из Ректора (Проректора по учебной работе) – он же Председатель Комиссии, Заведующего кафедрой, специалиста Центра профессиональной карьеры. Также (по возможности и необходимости), будут привлекаться к работе представители предприятий и организаций, куда направляются молодые специалисты (данные члены Комиссии могут высказывать свои мнения и предпочтения в письменном виде, а так же рекомендовать распределение определенных студентов к себе на предприятие). В высших учебных заведениях, в которых выпуск молодых специалистов превышает 500 человек, допускается создание Комиссий по

персональному распределению по отдельным факультетам, кафедрам. В таком случае председателем Комиссии назначается Директор факультета.

Учебные заведения обязаны обеспечить проведение персонального распределения молодых специалистов не позднее, чем за 4 месяца до окончания ими учебного заведения. Руководитель учебного заведения обязан назначить дату начала работы Комиссии по персональному распределению не позднее чем за 2 недели этого срока, выделить для работы Комиссии соответствующее помещение и обеспечить торжественно-деловую обстановку и четкость в ее работе.

Ректоры высших учебных заведений после получения перечней мест работы для молодых специалистов, обязаны будут провести необходимую подготовительную работу к проведению персонального распределения молодых специалистов:

1) Подготовить личные дела на студентов-выпускников. В необходимых случаях приобщить к ним документы о состоянии здоровья и семейном положении выпускника.

2) Принять необходимые меры к обеспечению местами работы всех выпускников, подписавших договор оканчивающих учебные заведения.

3) Подготовить для Комиссии по персональному распределению молодых специалистов рекомендации о назначении на работу каждого выпускника, оканчивающего учебное заведение.

4) Установить сроки проведения Комиссии для студентов, в соответствии с текущей успеваемостью. Согласно нашему проекту, первыми право на Комиссию и выбора предприятия получают студенты с отличной успеваемостью, затем студенты, успевающие на «хорошо и отлично», затем студенты, успевающие на «удовлетворительно». Данный аспект позволит так же стимулировать студентов для более эффективного обучения.

5) Ознакомить оканчивающих с характером предстоящей работы и условиями труда на предприятиях и в организациях, привлекая для этого, по возможности, представителей предприятий и организаций, в которые будут

направляться молодые специалисты, или представителей заинтересованных министерств (ведомств).

До приглашения на заседание молодого специалиста Комиссия знакомится с его личными данными, заслушивает и обсуждает рекомендацию учебного заведения о наиболее целесообразных вариантах направлении его на работу. На самом заседании от имени Комиссии делаются предложения молодому специалисту о направлении на работу. Предоставляется перечень предприятий на выбор, и даются рекомендации от имени Комиссии, где, на ее взгляд, будут в полной мере применены его способности, разъясняется будущая должность, размер заработной платы, место работы и вид предоставляемой жилой площади (при предложении отдаленными от места жительства выпускника). Комиссия заслушивает и обсуждает личные пожелания молодого специалиста о его будущей работе и выдает направление, на работу исходя из выбора выпускника.

Выпускник имеет право на отпуск после окончания вуза длительностью в 1 месяц, и при трудоустройстве после отпуска по специальности данный отпуск будет включен в установленный срок работы по распределению.

Гарантированно занять вакантное предложенное место по распределению можно только сразу, так как предложения формируются исходя из текущего состояния рынка труда и открытых вакансий. Конечно, молодой специалист может обратиться на предприятие через год или два с выданной справкой-направлением, но государство не может гарантировать, что вакантное место уже не занято, так как предприятие не может ждать работника по распределению вечно.

Следует отметить, что студент оставляет за собой право не являться на предприятие по распределению и выбрать будущее место работы самостоятельно. Оно так же может быть по специальности или нет – право выбора остается за выпускником, однако стоит помнить о том, что по условиям Договора об оказании образовательных услуг, ему необходимо

отработать по специальности минимум два года из пяти, в обратном случае назначаются выплаты государству.

Стоит подробнее остановиться на минимальном сроке, установленным для работы по распределению. Мы не зря выбрали минимальный срок – 2 года. За это время молодой специалист может закрепиться и освоиться на предприятии, понять всю суть профессии на практике, получить опыт и практические профессиональные навыки, а так же оправдает расходы, затраченные государством на его образование.

Еще в ходе обучения студенту предлагается перечень предприятий для прохождения практики, где он может присмотреться к предприятию как к будущему месту работы. При трудоустройстве на одно из предприятий или организаций по специальности еще во время обучения данный срок засчитывается в срок работы согласно послевузовскому распределению. То же самое касается студентов заочной формы обучения.

Как и в Советском союзе, срок службы в армии и декрет будет засчитываться в срок работы по распределению, но не более одного года. Так же, если молодой специалист в течение 5 лет отработал по специальности половину установленного срока, то ему дается дополнительный год или же сумма выплаты сокращается вдвое – на выбор работника.

Однако если государство не может предоставить первое рабочее место по какой-либо причине, то с молодого специалиста снимаются обязанности по выплате компенсации в случае работы не по специальности.

На данном этапе развития страны, было бы справедливо, если бы государство не тратило средства впустую на молодых людей, которые, к сожалению, получают образование для галочки, а не для работы по профессии. По нашему мнению, государство должно быть застраховано от подобного рода рисков. Поэтому в нашем проекте предусмотрена компенсация за студентов, которые отучились на государственные деньги, но не проработали по полученной профессии ни года. Данная компенсация составляет четверть от суммы, затраченной государством на обучение с

учетом инфляции на момент назначения выплат. Приведем пример на нескольких специальностях/направлениях подготовки (см. табл.1)<sup>1</sup>:

Таблица 1

## Стоимость обучения

Специальность/направление подготовки	Срок обучения	Сумма в год (2016 уч.год)	Сумма за весь срок обучения (без учета инфляции)	25% от общей суммы
Организация работы с молодежью	4 года	78 700	314800	78700
Управление персоналом	4 года	95300	381200	95300
Журналистика	4 года	85100	340 400	85100
Таможенное дело	5 лет	95300	476500	119125

Учитывая, что молодые люди – социально не стабильная категория населения, на наш взгляд не стоит обременять огромными ежемесячными выплатами. Именно по этому, сумма выплат в месяц не должна превышать 10% от заработной платы. При среднем уровне заработной платы в 20 000 рублей – назначенная максимальная ежемесячная выплата составляет 2000 рублей. Конечно, молодой специалист имеет право на досрочное погашение компенсации.

В случае уклонения от выплат или отсутствия возможности выплат, государству выплачивается страховка. Страхование представляет собой отношения по защите имущественных интересов физических и юридических лиц при наступлении определенных событий (страховых случаев) за счет денежных фондов, формируемых из уплачиваемых ими страховых взносов (страховых премий)<sup>2</sup>.

Правовой основой страхования является Гражданский Кодекс РФ, закон РФ № 4015-1 от 27 ноября 1992 г. «Об организации страхового дела в

<sup>1</sup> Официальный сайт НИУ «БелГУ». URL: <http://abitur.bsu.edu.ru/abitur/payment/03/> (дата обращения: 01.06.2016).

<sup>2</sup> Энциклопедия экономиста. Страхование – классификация, сущность и функции. URL: <http://www.grandars.ru/college/strahovanie/strahovanie.html> (дата обращения: 15.05.2016).

Российской Федерации» и другие нормативные документы. Свидетельством (сертификатом) страхования является документ, который называется страховой полис, он является подтверждением факта заключения договора страхования. Специфика страхования заключается в том, что страховой взнос является меньше страховой суммы. Такое соотношение обеспечивает рыночную привлекательность страховых продуктов и соответствующий спрос на них. Но на первый взгляд отсутствие для страховой компании выгоды не означает ее потери, так как обычно число полисов намного больше, чем страховых случаев (кроме форс-мажора).

Страхование бывает государственным и негосударственным. Государственное страхование – форма организации страхования, при которой страховщиком выступает государственная организация. В настоящее время государственное страхование осуществляется в условиях частичной монополии государства на отдельные виды страхования. Негосударственное (акционерное и взаимное) страхование – страховщиками могут выступать негосударственные юридические лица любой организационно-правовой формы, предусмотренной законодательством России.

Страхование может осуществляться в добровольной и обязательной формах. Добровольное страхование – страхование на основе договора между страхователем и страховщиком. Правила страхования устанавливаются страховщиком. Обязательное страхование – страхование в силу закона. Виды, условия и порядок проведения обязательного страхования определяются соответствующими законами России.

Согласно закону РФ «Об организации страхового дела в РФ» предусмотрено разделение так же на личное страхование и имущественное страхование.

Абитуриенты, при поступлении оформляют и оплачивают добровольный государственный имущественный страховой полис. В случае неоплаты компенсации за обучение страховая компания перечисляет деньги Министерству, занимающимся распределением. Уровень страхового тарифа устанавливается на взаимовыгодных условиях.



Отдельно отметим социально-незащищенные и льготные категории: молодые инвалиды и сироты, а так же лица с доходом ниже прожиточного минимума. Данным категориям предоставляется льгота на выплату задолженности, а точнее ее отмену при предоставлении соответствующих документов.

Ожидаемые результаты проекта заключаются в следующем:

1. Главным ожидаемым результатом ожидается снижение уровня безработицы молодежи, путем усовершенствования содействия в трудоустройстве молодых людей после окончания вуза.

2. Разработанный механизм добровольного распределения на работу студентов после окончания вуза.

3. Снижение нерациональных затрат государства на студентов, которые в будущем не осуществляют трудовую деятельность по полученной в вузе специализации.

4. Обеспечение первого рабочего места, помощь в получении выпускниками профессиональных навыков и опыт работы по специальности.

Однако наряду с ожидаемыми результатами существуют и определенные риски:

1) Главный риск проекта – это отсутствие возможности осуществления проекта без помощи государства. Государство может не обратить должного внимания на идею проекта, и соответственно, не одобрить его. Решение этого риска мы видим в первую очередь в продвижении идеи проекта через конкурсы, конференции, форумы, гранты, а так же в дальнейшем взаимодействии и диалоге с государственными органами для того, чтобы узнать недостатки разработанного механизма и вносить коррективы.

2) Определенным риском является сложность и емкость процесса реализации проекта. С данным риском следует бороться с помощью привлечения к работе компетентных и опытных специалистов к воплощению проекта.

3) Не смотря на проведенный нами опрос и положительное отношение к системе распределения, мы можем столкнуться с негативным восприятием нововведений студентами. Чтобы избежать данного риска и его последствий следует провести обширную работу по освещению достоинств разработанного распределительного механизма.

4) Негативным последствием осуществления проекта может стать снижение уровня жизни молодых людей, выплачивающих компенсацию государству. Решение данной проблемы мы видим в подаче ходатайства в государственные органы с целью снижения процента ежемесячных выплат.

5) Так же имеется риск уклонения от выплат недобросовестными молодыми людьми. Данную проблему можно решить путем включения выплат в ежемесячный подоходный налог, списывающийся автоматически, а так же крайней мерой может стать взыскание суммы через суд.

Конечно, мы понимаем, что создание механизма послевузовского распределения, чтобы привести в работу систему – очень емкий и сложный процесс, который без участия государства невозможен. Однако проблема молодежной безработицы существует здесь и сейчас и требует безотлагательного решения, ведь, как известно, молодежь – самая трудоспособная и энергичная часть населения. В связи с этим нам необходимо разработать рекомендации для способствования решению проблемы на локальном уровне, а именно нами был выбран Центр профессиональной карьеры НИУ «БелГУ».

Не смотря на широкие полномочия и такую необходимую деятельность для содействия в занятости, количество обращений в Центр профессиональной карьеры очень мало. В ходе анализа нашего авторского исследования мы сделали вывод о том, что про данное подразделение в нашем вузе никто не знает и это сигнал к тому, что ему необходима серьезная модернизация и пиар-кампания, для того, чтобы стать более эффективным средством борьбы с молодежной безработицей.

Помощь в трудоустройстве – это весомый плюс при выборе вуза. Именно поэтому необходимо начать модернизацию с того, чтобы провести

ознакомительную работу со школьниками выпускных классов с деятельностью подразделения и рассказать о его существовании и функционировании, осветить деятельность помощи в трудоустройстве после вуза. В качестве дополнительной информации можно ознакомить школьников со спросом тех или иных специальностей на рынке труда, заработной платой в работе по этим специальностям.

Затем, абитуриенту, поступающему в НИУ «БелГУ» будет предлагаться подписать договор на дополнительную бесплатную услугу о сотрудничестве с Центром профессиональной карьеры НИУ «БелГУ». Центр изучает спрос на рынке труда по отдельным специальностям и определяет количество данных договоров на факультет.

После подписания дополнительной услуги начинается непосредственная работа со студентами.

Мы предлагаем следующие виды мероприятий и видов деятельности:

1) Проведение ярмарок вакансий, встреч с предположительными будущими работодателями. Ярмарка вакансий – это один из способов поиска работы. Подобные мероприятия пользуются успехом у работодателей, т.к. позволяют в течение нескольких часов познакомиться с большим количеством выпускников и пополнить базы данных потенциальных сотрудников своих компаний. Выпускники в будущем имеют шанс получить приглашение на интересную работу в престижной компании. Специалисты утверждают, что многие работодатели, в первую очередь, стремятся оценить потенциал молодого специалиста и тип мировоззрения, который формирует в нем учебное заведение. Соискателей много, а потому важно запомниться. Центр профессиональной карьеры поможет и в этом, проведя перед ярмаркой вакансий мастер-класс, где раскроет секреты, как понравится работодателю, обратить на себя внимание, что брать с собой, а так же обучит эффективной самопрезентации.

2) Организация экскурсий на отдельные виды предприятий и организаций, чтобы показать выбранную профессию изнутри. Слово экскурсия латинского происхождения и в переводе на русский язык означает

вылазку, посещение какого-либо места или объекта с целью его изучения. В этом смысле под экскурсией понимается такая форма организации обучения, при которой студенты воспринимают и усваивают знания путем выхода к месту расположения изучаемых объектов (производственные предприятия, комплексы, международные профессиональные выставки). Основной же функцией организации производственных экскурсий является повышение имиджа предприятий и привлечение на производство молодых квалифицированных кадров. Посещая производство, многие студенты задумываются над выбором своего будущего места прохождения практики и дальнейшего трудоустройства.

3) Организация практики по, предположительно, будущему месту работы, советы в выборе предприятий и организаций для практики. Производственная практика – неотъемлемая часть учебного процесса в подготовке квалифицированных специалистов. Эту форму учебных занятий студенты вузов проходят на предприятиях и в учреждениях, соответствующих их специальности. Место прохождения практики для каждого студента обычно устанавливает кафедра, но учащиеся также могут самостоятельно выбрать предприятие, совет какое именно выбрать им могут дать в Центре профессиональной карьеры.

4) Содействие в поиске подработки/вторичной занятости для студентов. Вторичная занятость обучающейся молодежи способствует их профессиональной интеграции и самореализации, поскольку расширяет сферы общения, позволяет накапливать социальный опыт и связи.

5) Содействие в занятости по специальности на выпускном курсе обучения и после окончания вуза. Подбор наиболее привлекательных вариантов для выпускника вакансий по специальности с учетом его пожеланий, семейного положения и места жительства.

6) Выдача справок-направлений на работу от вуза на основании заранее установленной договоренности вуза и работодателя.

7) Сбор сведений о трудоустройстве. Студенту необходимо сообщать место работы и отзыв, в какой мере помог Центр содействию поиска работы.

Стоит отметить, что данная программа рассчитана не только на абитуриентов, но и на студентов уже обучающихся в университете. Они так же могут обратиться за помощью в трудоустройстве в Центр профессиональной карьеры. Однако мы столкнулись с проблемой того, что про деятельность подразделения основная масса студентов не знают. Чтобы решить эту проблему нам необходимо провести пиар-кампанию (PR) Центра. PR-кампания – это ряд конкретных мероприятий, которые проводятся для осуществления определенных задач, нацеленных на совершенствование имиджа (репутации) субъекта связей с общественностью и поддержание гармоничных отношений с общественностью. Иными словами нам необходимо, чтобы о нашем структурном подразделении знал каждый сотрудник и каждый студент вуза.

PR-кампании объединяют много составляющих мер, таких как: акции, праздники, круглые столы, конкурсы. Реклама является очень действенным способом продвижения конкретной идеи. Предлагаемые мероприятия кампании:

1) Провести ознакомительные мероприятия с деятельностью Центра на факультетах – это могут быть беседы кураторов, заведующих кафедр, преподавателей и самих работников Центра.

2) Расклеивание рекламных баннеров на территории университета для визуализации представления о подразделении.

3) Привлечение волонтеров к раздаче рекламных листовок.

4) Обращение на университетское радио «БЕЛый Гусь», университетское телевидение «ТуТ», для того, чтобы Центр и его деятельность были «на слуху».

5) Проведение экскурсий на предприятия, где студенты еще не были на практике.

6) Проведение ярмарок вакансий и активное освещение данных мероприятий не только на сайте университета, но и в группах в социальных сетях.

7) Продвижение сайта Центра, групп в социальных сетях.

8) Создание на сайте вуза раздела «Трудоустройство» и форума для общения и передачи опыта для студентов, выпускников и работодателей. Этот раздел должен быть прост и удобен для любого пользователя и работодателя.

9) Проведение акции «Интервью с успешным человеком». Целью является знакомство студентов с карьерным становлением специалистов, достигших высот в своей профессиональной деятельности.

10) Набор в команду коммуникаторов. На этой должности студент сможет развить свои коммуникативные навыки, принять участие в организации различных мероприятий, тренингов, решать новые для себя задачи, познакомиться и окунуться в корпоративную культуру центра и др.

11) При необходимости и увеличении потока желающих обратиться за помощью, необходимо расширить штат работников подразделения.

Таким образом, посредством активной пиар-кампании мы добьемся активизации работы подразделения, помощи в трудоустройстве выпускников, а, следовательно, поспособствуем снижению уровня молодежной безработицы.

Подводя итоги, мы можем сделать следующие выводы:

Во-первых, мы создали проект механизма послевузовского распределения студентов, адаптированного к условиям современной России, как средство борьбы с безработицей молодежи на государственном уровне. В данном проекте мы комбинировали систему послевузовского распределения, функционирующую в СССР и систему образовательного кредитования, это позволило создать механизм, выгодный как для студентов-выпускников, так и для государства. Студенты-выпускники гарантированно могут получить первое место работы по специальности, опыт работы и необходимые профессиональные навыки, государство в свою очередь получает снижение

уровня безработицы молодых людей, а так же снижение расходов на образование бюджетников-выпускников, которые не работают по специальности.

В проекте мы так же учли определенные нами заранее требования в добровольности выбора своего будущего и возможностью самостоятельного выбора предприятия и места жительства. Нами не были определена основная последовательность функционирования распределительного механизма от подписания договора об оказании образовательных услуг, до сроков создания Комиссии по распределению и определения сроков работы по распределению после вуза.

Учтены социально-незащищенные и льготные категории выпускников, а так же выпускников, выполняющих свой гражданский долг – службы в армии юношей и декретный отпуск у девушек. Определены были основные риски проекта и методы борьбы с ними.

Во-вторых, мы разработали рекомендации по модернизации работы Центра профессиональной карьеры НИУ «БелГУ», как средства борьбы с безработицей молодежи на уровне университета. Данный аспект был нами введен по той причине, что приведение в действие механизма послевузовского распределения – сложный, емкий и долгосрочный процесс, с отсутствием возможности реализации без участия и одобрения государства, а бороться с молодежной безработицей нужно начинать уже сейчас. Именно поэтому мы можем предпринять шаги на пути к этой цели, путем модернизации Центра. Нами были разработаны основные меры по сотрудничеству со студентами, а так же разработаны мероприятия PR кампании, посредством которой мы добьемся активизации работы подразделения, более эффективной помощи в трудоустройстве выпускников, а, следовательно, поспособствуем снижению уровня молодежной безработицы.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Показатель безработицы является одним из основных для определения общего состояния экономики. Изучение безработицы позволяет совершенствовать меры государственной политики, которые влияют на занятость. В дипломной работе нами было рассмотрено понятие безработицы, ее основные виды, издержки и последствия.

Проблемы трудоустройства выпускников вузов и как следствие молодежной безработицы всегда были актуальными, и остаются, таковыми по сей день. В Российской Федерации уровень безработицы среди молодых людей в возрасте 15-30 лет находится на достаточно высоком уровне – 39% среди всех безработных и необходимо срочное решение данной проблемы для стабилизации экономики, ведь молодежь – самая работоспособная часть населения. Молодежь во всем мире является одной из особо уязвимых групп на рынке труда, особенно в нашей стране.

Так, например, практически все работодатели негативно оценивают такие качества молодых работников, как отсутствие навыков трудовой жизни и построения взаимоотношений в рабочей группе, неустойчивость поведения, излишняя эмоциональность, то есть все то, что свидетельствует о социальной незрелости человека, недостаточном уровне его социализации. Однако именно в данном конкретном случае наблюдается наиболее сильное влияние стереотипов представления об обязательном наличии такого рода качеств у всех без исключения молодых работников. Масштабность и устойчивость влияния стереотипов такого рода приводит к дискриминационному отношению к молодежи на рынке труда. В ходе нашего исследования мы выяснили, что проблема отношения работодателей к молодым специалистам, действительно существует. По мнению большинства экспертов и самих студентов, работодатели не спешат брать на работу молодых специалистов, а то и во все отрицательно относятся к ним из-за недостатка опыта и профессиональных навыков. По мнению большинства опрошенных респондентов, проблема трудоустройства



молодых специалистов актуальна всегда, но особенно на современном этапе развития нашей страны.

Изучив основные проблемы трудоустройства молодых людей после вузов, мы пришли к выводу, что даже при увеличении связей компаний и учебных заведений спрос на рынке молодых специалистов растет очень медленно. Связано это с тем, что работодатели предъявляют завышенные требования к выпускникам. Так же, изучив программы содействия трудоустройству студентов, мы пришли к выводу, что со стороны государства и вуза необходимы дополнительные меры помощи в трудоустройстве молодых специалистов, так как отношения компаний с вузами все еще остаются на низком уровне и этот процесс требует модернизации.

Создавая наш проект создания механизма послевузовского распределения, мы узнали мнение компетентных экспертов и самих студентов по поводу системы распределения. Большинство респондентов считает систему распределения на работу положительным опытом прошлых лет, способом получения опыта и профессиональных навыков, и, конечно же, работу по специальности. Как эксперты, так и студенты, сошлись в мнении в том, что данная модернизация образовательной системы будет полезна, как в борьбе с молодежной безработицей для государства, так и для студентов-выпускников, которые хотели бы получить гарантию трудоустройства по специальности после окончания высшего учебного заведения. В нашу анкету так же был введен вопрос по образовательному кредитованию, однако как эксперты, так и студенты отнеслись к западной системе скептически. Некоторые отметили, что необходимо искать собственный путь развития, остальные же посчитали, что стоит перенимать опыт запада, но с адаптацией к нашей стране. Данные факты свидетельствуют о том, что наш проект найдет положительное отношение в обществе и будет иметь практическую значимость, однако опыт прошлых лет требует своих корректировок и подстройки под современную систему образования, тип экономики и государственный строй.

Нами был создан такой проект механизма послевузовского распределения студентов, адаптированного к условиям современной России, как средство борьбы с безработицей молодежи на государственном уровне. В данном проекте мы комбинировали систему послевузовского распределения, функционирующую в СССР и систему образовательного кредитования, это позволило создать механизм, выгодный как для студентов-выпускников, так и для государства. Согласно проекту, студенты-выпускники гарантированно могут получить первое место работы по специальности, опыт работы и необходимые профессиональные навыки, государство в свою очередь получает снижение уровня безработицы молодых людей, а так же снижение расходов на образование бюджетников-выпускников, которые не работают по специальности.

В проекте мы так же учли определенные нами заранее требования в добровольности выбора своего будущего и возможностью самостоятельного выбора предприятия и места жительства. Нами была определена основная последовательность функционирования распределительного механизма от подписания договора об оказании образовательных услуг, до сроков создания Комиссии по распределению и определения сроков работы по распределению после вуза.

Учтены социально-незащищенные и льготные категории выпускников, а так же выпускников, выполняющих свой гражданский долг – службы в армии юношей и декретный отпуск у девушек. Определены были основные риски проекта и методы борьбы с ними.

Понимая, что реализация нашего проекта не возможна без государственной поддержки, мы разработали рекомендации по модернизации работы Центра профессиональной карьеры НИУ «БелГУ», как средства борьбы с безработицей молодежи на уровне университета. Это позволит нам предпринять шаги на пути к цели борьбы с безработицей молодежи уже сейчас, путем модернизации Центра. Нами были разработаны основные меры по сотрудничеству со студентами, а так же разработаны мероприятия PR кампании, посредством которой мы добьемся активизации

работы подразделения, более эффективной помощи в трудоустройстве выпускников, а, следовательно, поспособствуем снижению уровня молодежной безработицы.

Подводя итог, стоит отметить, что цель дипломного исследования достигнута, разработан проект механизма послевузовского распределения молодых людей для работы по специальности, как средства борьбы с безработицей молодежи.

**СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Конституция Российской Федерации [Текст] // Российская газета. – 2012. – № 7. – 54 с.
2. Гражданский кодекс РФ (ч.1) от 30 ноября 1994 г. №51 [Текст] // Собрание законодательства РФ. – 1994. – №32. – 134 с.
3. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. №197 (в ред. от 30.12.2006 г.) [Текст] // Российская газета. – 2001. – №256. – 54 с.
4. Закон Российской Федерации от 19.04.1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» [Текст] // Собрание законодательства РФ. – 1991. – №12. – 60 с.
5. Приказ Минвуза СССР от 18.03.1968 № 220 «Об утверждении положения о персональном распределении молодых специалистов, оканчивающих высшие и средние специальные учебные заведения» [Текст] // Известия. – 1995. – №4. – 40 с.
6. Адамчук, В.В. Экономика и социология труда [Текст] / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 407 с.
7. Арапов, М.В. Бум высшего образования в России: масштабы, причины, следствия [Текст] / М.В. Арапов // Общественные науки и современность. – 2004. – №6. – С. 30-40.
8. Арсентьева, Н.М. Модели поведения молодежи сфере образования на рынке труда: механизмы и факторы формирования [Текст] / Н.М. Арсентьева, В.П. Бусыгин, И.И. Харченко // Регион: экономика и социология. – 2006. – №1. – С. 126-140.
9. Бабочкин, П.И. Социально-профессиональные ориентации учащихся и факторы выбора профессии (региональный аспект) [Текст] / П.И. Бабочкин, И.И. Задорожная, М.Г. Рогачева. – М.: ЮНИТИ, 2001. – 65 с.
10. Баскина, Т.М. Техники успешного рекрутмента [Текст] / Т.М. Баскина. – М.: Альпина Паблишер, 2014. – 288 с.

11. Беляева, М.К. Работник и работодатель: особенности различных форм контрактных отношений [Текст] / М.К. Беляева // Человек и труд. – 2009. – №4. – С. 32-40.
12. Боголюбова, О.А. Эх, молодежь [Текст] / О.А. Боголюбова // Бизнес-журнал. – 2006. – №9. – С. 56-60.
13. Бойко, Л.И. Трансформация функций высшего образования и социальные позиции студенчества [Текст] / Л.И. Бойко // СоцИс. – 2002. – №3. – С. 35-50.
14. Болотин, И.С. Социология высшей школы [Текст] / И.С. Болотин, Г.М. Джамалудинов. – М.: Экономика и финансы, 2003. – 136 с.
15. Борисова, Е.В. Занятость молодежи в условиях формирования рынка труда РФ [Текст] / Е.В. Борисова. – Волгоград, 2002. – 24 с.
16. Боровик, В.С. Занятость населения: Учебное пособие [Текст] / В.С. Боровик, Е.Е. Ермакова, В.А. Похвощев. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2001. – 320 с.
17. Бреев, Б.Д. Безработица в современной России [Текст] / Б.Д. Бреев. – М: Наука, 2005. – 271 с.
18. Буганова, А.В. Безработица в современной России [Текст] / А.В. Буганова // Наука и жизнь. – 2012. – №3. – С. 7.
19. Бурдые, П. Социальное пространство: поля и практики [Текст] / П. Бурдые. – М.: Альпина Паблшер, 2007. – 298 с.
20. Вавилина, Н.Д. Запросы рынка труда к системе профессионального образования в условиях инновационного развития [Текст] / Н.Д. Вавилина // Регион: экономика и социология. – 2009. – № 3. – С. 146-156.
21. Васильев, В.Н. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах РФ [Текст] / В.Н. Васильев, В.А. Гуртов, Е.А. Питухин. – М.: Техносфера, 2007. – 680 с.
22. Гогина, Н.А. Конкурентоспособность выпускника как фактор трудоустройства [Текст] / Н.А. Гогина // Высшее образование в России. – 2010. – №12. – С. 151-154.

23. Гудков, Л.М. Образование в России: привлекательность, доступность, функции [Текст] / Л.М. Гудков, Б.О. Дубин, А.В. Леонова // Вестник общественного мнения. – 2004. – №1. – С. 35-55.
24. Данные Минсоцразвития РФ [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд.: <http://www.minzdravsoc.ru>. – Систем. требования: IBM PC, Internet Explorer.
25. Данные Федерального агентства по образованию РФ [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд.: <http://www.ed.gov.ru>. – Систем. требования: IBM PC, Internet Explorer.
26. Данные Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд.: <http://www.gks.ru>. – Систем. требования: IBM PC, Internet Explorer.
27. Джабраилов, М.А. Студент окончил вуз [Текст] / М.А. Джабраилов // Вестник высшей школы: орган министерства высшего и среднего специального образования СССР. – 1961. – № 5. – С. 72-73.
28. Джонстоун, Д. Система высшего образования в США: структура, руководство, финансирование [Текст] / Д. Джонстоун // Университетское управление. – 2003. – №5-6 (28). – С. 92-102.
29. Дидковская, Я.В. Профессиональное самоопределение молодежи: социологический анализ [Текст] / Я.В. Дидковская. – Екатеринбург: ГОУ ВПО УГТУ-УПИ, 2004. – 70 с.
30. Дубова, О.О. Роль службы занятости в профессиональном самоопределении молодежи [Текст] / О.О. Дубова // Человек и труд. – 2007. – № 1. – С. 34-42.
31. Дунаева, Н.Л. Эффективная занятость российской молодежи стратегическая проблема [Текст] / Н.Л. Дунаева // Человек и труд. – 2010. – №2. – С. 19-23.
32. Жасимов, М.К. Как сбалансировать спрос и предложение специалистов [Текст] / М.К. Жасимов // Человек и труд. – 2009. – №3. – С. 31-32.

33. Жижко, Е.О. О трудовой мотивации безработных [Текст] / Е.О. Жижко // Человек и труд. – 2009. – №8. – С. 51-52.
34. Жулина, Е.Г. Экономика труда: Учебное пособие [Текст] / Е.Г. Жулина. – М.: Эксмо, 2010. – 208 с.
35. Занятость молодежи: проблема, выходящая на первый план [Текст] // Человек и труд. – 2001. – №12. – С. 63-65.
36. Захаров, Д.С. Система высшего образования не отвечает запросам рынка труда [Текст] / Д.С. Захаров // Человек и труд. – 2009. – №3. – С. 29-31.
37. Зборовский, Г.Е. Профессиональное образование и рынок труда [Текст] / Г.Е. Зборовский // Социологические исследования. – 2003. – №4. – С. 99-106.
38. Земская, А.В. Молодой специалист глазами работодателей [Электронный ресурс] / А.В. Земская // Режим доступа к изд.: <http://www.physcareer.ru>. – Систем. требования: IBM PC, Internet Explorer.
39. Илясов, Е.П. Организационные и методические основы создания и функционирования государственной системы содействия трудоустройства и занятости выпускников учреждений профессионального образования [Текст] / Е.П. Илясов. – М.: МЦПТ МГТУ им. Баумана, 2004. – 43 с.
40. Калиновская, И.М. Адаптация молодого специалиста [Электронный ресурс] / И.М. Калиновская // Режим доступа к изд.: <http://www.ministri.ru>. – Систем. требования: IBM PC, Internet Explorer.
41. Кашепов, А.В. Рынок труда: проблемы и решения [Текст] / А.В. Кашепов, А.С. Малчинов. – М.: Научный эксперт, 2008. – 232 с.
42. Ковелев, В.Н. Социология управления социальной сферой [Текст] / В.Н. Ковелев. – М.: Академический.проспект, 2003. – 240 с.
43. Лисовский, В.Т. Молодежь вступает, в жизнь [Текст] / В.Т. Лисовский. – М.: Знание, 1998. – 39 с.
44. Никифорова, А.С. Рынок труда: занятость и безработица [Текст] / А.С. Никифорова. – М.: Наука, 1991. – 23 с.

45. Омельченко, Е.В. Молодежь: открытый вопрос [Текст] / Е.В. Омельченко. – Ульяновск: Сибирская книга, 2004. – 184 с.
46. Орловский, Ю.П. Труд молодежи в СССР [Текст] / Ю.П. Орловский. – М.: Наука, 1974. – 83 с.
47. Официальный сайт НИУ «БелГУ» [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд.: <http://abitur.bsu.edu.ru/abitur/payment/03/>. – Систем. требования: IBM PC, Internet Explorer.
48. Павленков, В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица [Текст] / В.А. Павленков. – М.: Изд-во МГУ, 2004. – 368 с.
49. Радаев, В.В. Экономическая социология: Курс лекций [Текст] / В.В. Радаев. – М.: Аспект-Пресс, 2012. – 213с.
50. Рошин, С.Ю. Переход «учеба-работа»: омут или брод? [Текст] / С.Ю. Рошин. – М.: ГУ-ВШЭ, 2006. – 52 с.
51. Рошин, С.Ю. Выбор каналов поиска работы на российском рынке труда [Текст] / С.Ю. Рошин, К.В. Маркова. – М.: EERC, 2004. – 68 с.
52. Слуцкий, Е.Г. Молодежная политика на рубеже веков: вопросы теории и практики [Текст] / Е.Г. Слуцкий. – Спб.: Институт проблем региональной экономики РАН, 1999. – 88 с.
53. Сорокина, Н.Д. Перемены в образовании и динамика жизненных стратегий студентов [Текст] / Н.Д. Сорокина // СоцИс. – 2009. – № 10. – С. 48-55.
54. Социология молодежи. Энциклопедический словарь [Текст] / отв. ред. Ю.А. Зубок, В.И. Чупров. – М.: Академия, 2008. – 269 с.
55. Топилин, А.В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития [Текст] / А.В. Топилин. – М.: Экономика, 2004. – 321 с.
56. Тощенко, Ж.Т. Социология труда [Текст] / Ж.Т. Тощенко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2008. – 423 с.
57. Упатов, А.М. Молодой специалист: выигрывает инициативный и знающий [Электронный ресурс] / А.М. Упатов // Режим доступа к изд.: <http://www.aliancer.ru>. – Систем. требования: IBM PC, Internet Explorer.



58. Уржинский, К.П. Правовые вопросы трудоустройства в СССР [Текст] / К.П. Уржинский. – М.: Правоведение, 1965. – 145 с.
59. Шершнева, Е.Л. Культура труда в процессе социально-экономических преобразований [Текст] / Е.Л. Шершнева, Ю.Н. Фельдхоф. – СПб.: Институт проблем региональной экономики РАН, 2008. – 320 с.
60. Шишкин, С.В. Доступность высшего образования в России [Текст] / С.В. Шишкин. – М.: Независимый институт социальной политики, 2004. – 71 с.
61. Энциклопедия экономиста «Страхование – классификация, сущность и функции» [Электронный ресурс] // Режим доступа к изд.: <http://www.grandars.ru/college/strahovanie.html>. – Систем. требования: IBM PC, Internet Explorer.
62. Яконченко, Н.В. Послевузовское распределение: дорога в будущее или шаг назад? [Электронный ресурс] / Н.В. Яконченко, Н.О. Кязимова // Режим доступа к изд.: <http://www.edu.ru>. – Систем. требования: IBM PC, Internet Explorer.

## **ПРИЛОЖЕНИЯ**

**Программа исследования «Послевузовское распределение как средство борьбы с молодежной безработицей»**

**МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ**

**Обоснование проблемы исследования.** Необходимость анализа положения молодежи на российском рынке труда и борьбы с ее безработицей обуславливается двумя важнейшими обстоятельствами. Во-первых, молодые люди составляют около 35% трудоспособного населения России, во-вторых, что самое главное, они – будущее государства, и от стартовых условий их деятельности зависит последующее развитие страны.

В Российской Федерации уровень безработицы среди молодых людей в возрасте 15-30 лет находится на достаточно высоком уровне – 39% среди всех безработных, хотя молодежь – самая работоспособная часть населения. Обращаясь к опыту прошлых лет, мы видим в СССР практически полное отсутствие безработицы молодежи после окончания высших и средних учебных учреждений. Связано это с четкой системой государственного содействия занятости молодежи, а именно послевузовское распределение на работу. Работа по распределению – это практика трудоустройства выпускника высшего учебного заведения, обязательного на определённый срок, как для самого выпускника, так и для работодателя. Имела место в некоторых учебных заведениях Российской империи (например, в Училище правоведения) и позже в СССР, где и появляется сам термин «распределение».

Проблема распределения студентов после окончания вузов вновь актуальна в связи с высказываниями Д. А. Медведева о необходимости возвращения к советской практике, а также успешном функционировании этой меры в Белоруссии и Узбекистане. Однако после 2013 года о данной проблеме снова замолчали, отложив ее решение в долгий ящик.

Нам следует снова обратить внимание государства на послевузовское распределение, которое может стать эффективным средством по борьбе с молодежной безработицей.

**Объектом исследования** являются эксперты и студенты НИУ «БелГУ»

**Предметом исследования** является отношение респондентов к послевузовскому распределению выпускников вузов как средству борьбы с безработицей молодежи.

**Целью** исследования является определение отношения современников к системе послевузовского распределения..

**Задачами,** обеспечивающими достижение поставленной цели исследования, являются:

- 1) Составить анкету для выяснения мнения интересующей нас темы;
- 2) Провести анкетирование студентов и экспертов;
- 3) Проанализировать результаты исследования и выявить отношение экспертов и молодых людей к механизму послевузовского распределения на работу..

**Гипотеза дипломного исследования** состоит в предположении, что студенты и эксперты положительно относятся к опыту послевузовского распределения и видят в данной системе решение проблемы борьбы с молодежной безработицей в современности.

#### **Интерпретация и операционализация основных понятий.**

**Безработица** – социальное явление, предполагающее отсутствие работы у людей, составляющих экономически активное население.

**Молодежь** – это особая социально-возрастная группа, отличающаяся возрастными рамками и своим статусом в обществе: переход от детства и юности к социальной ответственности. Некоторыми учёными молодёжь понимается как совокупность молодых людей, которым общество предоставляет возможность социального становления, обеспечивая их льготами, но ограничивая в возможности активного участия в определённых сферах жизни социума.

**Молодые специалисты** – это гражданин Российской Федерации в возрасте до 30 лет (для участников жилищных программ поддержки молодых специалистов – до 35 лет), имеющий среднее профессиональное или высшее образование, принятый на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией.

**Работа по распределению** – практика трудоустройства выпускника высшего учебного заведения, обязательного на определённый срок, как для самого выпускника, так и для работодателя. Имела место в некоторых учебных заведениях Российской империи (например, в Училище правоведения) и позже в СССР, где и появляется сам термин «распределение».

**Образовательное кредитование** – является разновидностью финансовой помощи, предоставляемой получателю кредита (заемщику) на возвратной и возмездной основе на образовательные услуги. То есть, заемщик обязан вернуть денег больше, чем получил, уплатив, кроме полученного кредита, ещё определенное количество процентов.

#### **ПРОЦЕДУРНАЯ ЧАСТЬ**

**Определение генеральной и выборочной совокупностей.** Исследование проводилось на студентах НИУ «БелГУ», количество которых составляет 24000 человек. В данном исследовании применялась одноступенчатая стихийная выборка. Данная выборка применялась потому что она предполагает прямой отбор респондентов из генеральной совокупности. Стихийная выборка является наиболее точной и полностью реализует

принцип случайности, что позволяет избегать систематических ошибок при обработке результатов.

Размер выборочной совокупности составил 92 человека.

Количество экспертов, ответивших на вопросы анкеты, составляет 8 человек. Эксперты были отобраны по критерию компетентности в выбранной теме. Ими являются:

– Заведующий кафедрой трудового и предпринимательского права НИУ «БелГУ» – кандидат юридических наук, доцент Синенко Владимир Сергеевич.

– Исполнительный директор Высшей Школы Управления НИУ «БелГУ» – Говоруха Наталья Сергеевна

– Заместитель директора по научной работе Института управления, доцент кафедры Социологии и организации работы с молодежью – Гуляев Иван Иванович, кандидат философских наук.

– Заведующая кафедрой Социологии и организации работы с молодежью – Шаповалова Инна Сергеевна, профессор. доктор социологических наук.

– Заместитель начальника управления науки и инноваций НИУ «БелГУ» – Есипов Максим Анатольевич.

– Заместитель начальника управления науки и инноваций НИУ «БелГУ» – Шевченко Оксана Владимировна, кандидат исторических наук

– Специалист отдела научно-исследовательской работы студентов и молодых ученых НИУ "БелГУ" – Данилова Кристина Александровна

– Преподаватель кафедры Социологии и организации работы с молодежью – Лебедев Сергей Дмитриевич, кандидат социологических наук.

**Метод сбора социологической информации.** В качестве сбора информации для данного исследования был выбран метод анкетирования. Анкетирование – это письменный опрос, разновидность метода опроса, при котором общение между интервьюером и респондентом, являющимся источником необходимой информации, опосредован анкетой.

Данный метод сбора социологической информации выбран нами для исследования, так как обладает рядом преимуществ над другими методами:

- экономия средств и времени;
- возможность охвата больших групп людей;
- относительная легкость в анализе и обработке информации;
- влияние исследователя на опрашиваемого сведено к минимуму.

Структура анкеты включает в себя:

1) водную часть, где указывается, кто проводит исследование, его цель и задачи, подчеркивается анонимность респондента, также выражается благодарность за

участие в анкетировании. Также вводная часть содержит краткую инструкцию по заполнению анкеты;

2) содержательную (основную) часть, в которой находятся вопросы, отражающие суть исследования, и на которые должен ответить респондент;

3) паспортичку – небольшой перечень вопросов, касающихся характеристик самого респондента. Например, пол, возраст, образование, место жительства.

Вопросы, используемые при анкетном опросе, классифицируются по форме:

1) закрытые вопросы содержат полный набор возможных ответов, а респондент выбирает наиболее подходящий ему вариант.

– альтернативные – респондент выбирает один вариант из предложенных;

– неальтернативные – возможность выбора нескольких подходящих вариантов.

2) открытые вопросы предоставляют право респонденту свободно формулировать варианты ответов;

3) полужакрытые вопросы дают возможность респонденту не только выбрать варианты ответа, но и сформулировать и зафиксировать свой, дополнительный вариант ответа на вопрос.

**Инструментарием исследования** является анкета:

1) для студентов – состоящая из 19 вопросов. В ней используются закрытые альтернативные и неальтернативные вопросы. 16 вопросов анкеты относятся к содержательной части, а остальные три показывают социально-демографические данные респондента (пол, курс обучения);

2) для экспертов – состоящая из 14 вопросов. В ней используются закрытые альтернативные, неальтернативные вопросы, два открытых вопроса. Два вопроса представляют собой сведения об эксперте: его ФИО, ученую степень и звание.

№	Понятие	Индикаторы	№ вопросов в анкете
1	Представления о молодежной безработице	Видение проблемы молодежной безработицы, проблема восприятия молодых специалистов работодателями, способы борьбы с молодежной безработицей	Вопросы 4-8 анкеты №1; вопросы 3-7 анкеты №2
2	Деятельность «Центра профессиональной карьеры НИУ «БелГУ»	оценка эффективности и осведомленности о деятельности подразделения	Вопросы 9,10 анкеты №1; вопрос 8 анкеты №2

3	Отношение к системе послевузовского распределения и образовательного кредитования	Оценка отношения к системе послевузовского распределения и образовательного кредитования, определение перспективы эффективности данных систем для выпускников и государства	Вопросы 11-16 анкеты №1; вопрос 9-14 анкеты №2
4	Осведомленность о будущем месте работы выпускников	определение молодежной безработицы в первое время после окончания вуза выпускниками, оценка необходимости предоставления гарантии трудоустройства после окончания университета выпускниками	Вопросы 17-19 анкеты №1;

### Эмпирическая операционализация понятий

Примечание: анкета №1 – опрос студентов (прил. 2), анкета №2 – экспертный опрос (прил. 3).

### Календарный план проведения исследования

Основные этапы	Описание	Сроки
1. Составление анкеты для студентов	Разработка вопросов анкеты, которые помогут ответить на основные вопросы исследования «Послевузовское распределение как средство борьбы с молодежной безработицей».	21.03.2016-27.03.2016
2. Составление вопросов для экспертного опроса	Разработка вопросов анкеты для экспертов, которые помогут ответить на основные вопросы исследования «Послевузовское распределение как средство борьбы с молодежной безработицей».	28.03.2016-01.04.2016
3. Проведение социологического исследования	Рассылка анкеты по электронной почте студентам НИУ «БелГУ».	02.04.2016-16.04.2016
4. Проведение экспертного опроса	Опрос экспертов с помощью анкеты.	02.04.2016-10.04.2016
5. Подведение итогов. Анализ полученных материалов.	Анализ и подведение итогов анкетирования и экспертного опроса.	27.04.2016-01.05.2016
6. Формирование выводов	Описание основных выводов исследования.	02.05.2016-07.05.2016

Уважаемые студенты!

Просим Вас принять участие в опросе и ответить на вопросы предлагаемой анкеты. Мы гарантируем полную конфиденциальность Ваших ответов, которые впоследствии будут использованы только в совокупности с ответами других респондентов.

1. Ваш возраст

\_\_\_\_\_

2. Ваша специальность

\_\_\_\_\_

3. Курс \_\_\_\_\_

4. Как вы считаете, актуальна ли проблема трудоустройства выпускников

после вузов в России?

А) Актуальна всегда

Б) Актуальна на данном этапе развития страны

В) В этой области проблем нет

Г) Затрудняюсь ответить

5. По Вашему мнению, как относятся работодатели к молодым специалистам?

А) Положительно, с удовольствием принимают в штат работников.

Б) Положительно, но на работу принимать не спешат.

В) Отрицательно из-за отсутствия опыта и практических навыков

Г) Затрудняюсь ответить

6. Считаете ли Вы критичным уровень безработицы среди молодежи? (39% в

возрасте 15-30 лет)

А) Да, конечно

Б) Скорее да, чем нет

В) Скорее нет, чем да

Г) Нет, не считаю

7. Как по Вашему мнению следует бороться с данным явлением?

А) Введением дополнительных мер содействию в трудоустройстве в вузе

Б) Посредством активной государственной политики

В) Затрудняюсь ответить

Г) Свой вариант ответа:

\_\_\_\_\_

8. Требуются ли дополнительные меры со стороны государства, чтобы сократить уровень безработицы молодежи?

А) Да, конечно

Б) Нет, государство должным образом осуществляет политику для борьбы с безработицей

В) Затрудняюсь ответить

9. Знаете ли вы о существовании Центр профессиональной карьеры НИУ «БелГУ» и его деятельности?



- А) Да, обращался (планирую обратиться) к ним
  - Б) Что-то мельком слышал, но об их деятельности не знаю
  - В) Не знаком с деятельностью данного подразделения
  - Г) Свой вариант ответа:
- 

10. Как вы считаете, эффективно ли осуществляет работу Центр профессиональной карьеры НИУ «БелГУ»?

- А) Эффективно, помогает трудоустроить большое количество выпускников
  - Б) Неэффективно, т.к о нем мало кто знает
  - В) Не знаком с деятельностью данного подразделения
  - Г) Свой вариант ответа:
- 

11. На Ваш взгляд, опыт послевузовского распределения в СССР был положительным или отрицательным явлением?

- А) Положительным
- Б) Скорее положительным, чем отрицательным
- В) Скорее отрицательным, чем положительным
- Г) Отрицательным

12. Ваше отношение к системе работы по распределению?

- А) Негативное, т.к. это современное рабство
  - Б) Положительное, т.к дает возможность набраться опыта и практических навыков, а так же гарантированно устроиться по своей специальности
  - В) Затрудняюсь ответить
  - Г) Свой вариант ответа:
- 

13. По Вашему мнению, на современном этапе развития нашей страны, применима ли к ней система послевузовского распределения (образовательного кредитования)?

- А) да, необходима
- Б) скорее да, чем нет
- В) Скорее нет, чем да
- Г) Нет, необходимо искать другой способ решения проблемы

14. Стоит ли перенимать западную систему образовательного кредитования?

- А) Да, без изменений
- Б) Да, но с адаптацией к нашей стране
- В) Нет, необходимо искать собственный путь развития

15. На Ваш взгляд, полезна ли будет система послевузовского распределения(образовательного кредитования) для борьбы с молодежной безработицей?

- А) Да, поможет частично решить проблему
- Б) Нет, данная система не оправдывает ожиданий
- В) Затрудняюсь ответить

16. Полезна ли будет система послевузовского распределения(образовательного кредитования) для студентов выпускников?

- А) Да, это отличная возможность набраться опыта и практических навыков, а также гарантированно устроиться по своей специальности сразу после окончания вуза
- Б) Нет, это свяжет студентов «по рукам и ногам»
- В) Затрудняюсь ответить
- Г) Свой вариант:

---

17. Знаете ли вы, где будете работать после окончания университета?

- А) Да
- Б) Нет (переход к вопросу №19)
- В) Уже работаю по специальности
- Г) Уже работаю, но не по специальности

18. Если да, то каким образом нашли будущее (настоящее) место работы?

- А) Самостоятельно
- Б) Обратился на биржу труда
- В) Помогли друзья/родственники/знакомые
- Г) Свой вариант ответа:

---

19. Хотели бы вы получить гарантию трудоустройства после окончания университета?( с возможностью выбора предприятия)

- А) Да, конечно
- Б) Нет, мне это не нужно
- В) затрудняюсь ответить

Уважаемые эксперты!

Просим Вас принять участие в опросе и ответить на вопросы предлагаемой анкеты. Ваше мнение очень ценно для нас!

1. Ваше ФИО

---

2. Ученая степень

---

3. Как вы считаете, актуальна ли проблема трудоустройства выпускников после вузов в России?

А) Актуальна всегда

Б) Актуальна на данном этапе развития страны

В) В этой области проблем нет

Г) затрудняюсь ответить

4. По Вашему мнению, как относятся работодатели к молодым специалистам?

А) Положительно, с удовольствием принимают в штат работников.

Б) Положительно, но на работу принимать не спешат.

В) Отрицательно из за отсутствия опыта и практических навыков

Г) Затрудняюсь ответить

5. Считаете ли Вы критичным уровень безработицы среди молодежи?(39% в возрасте 15-30 лет)

А) Да, конечно

Б) Скорее да, чем нет

В) Скорее нет, чем да

Г) Нет, не считаю

6. Как по Вашему мнению следует бороться с данным явлением?

А) Введением дополнительных мер содействию в трудоустройстве в учебном заведении

Б) Посредством активной государственной политики

В) Затрудняюсь ответить

Г) Свой вариант ответа:

---

7. Требуются ли дополнительные меры со стороны государства, чтобы сократить уровень безработицы молодежи?

А) Да, конечно

Б) Нет, государство должным образом осуществляет политику для борьбы с безработицей

В) Затрудняюсь ответить

Г) Свой вариант ответа:

---

8. Как вы считаете, эффективно ли осуществляет работу Центр профессиональной карьеры НИУ «БелГУ»?

А) Эффективно, помогает трудоустроить большое количество выпускников

Б) Неэффективно, т.к о нем мало кто знает

В) Не знаком с деятельностью данного подразделения

Г) Свой вариант ответа:

---

9. На Ваш взгляд, опыт послевузовского распределения в СССР был положительным или отрицательным явлением?

А) Положительным

Б) Скорее положительным, чем отрицательным

В) Скорее отрицательным, чем положительным

Г) Отрицательным

10. Ваше отношение к системе работы по распределению?

А) Негативное, т.к. это современное рабство

Б) Положительное, т.к дает возможность набраться опыта и практических навыков, а так же гарантированно устроиться по своей специальности

В) Затрудняюсь ответить

Г) Свой вариант ответа:

---

11. По Вашему мнению, на современном этапе развития нашей страны, применима ли к ней система послевузовского распределения (образовательного кредитования)?

А) да, необходима

Б) скорее да, чем нет

В) Скорее нет, чем да

Г) Нет, необходимо искать другой способ решения проблемы

12. Стоит ли перенимать западную систему образовательного кредитования?

А) Да, без изменений

Б) Да, но с адаптацией к нашей стране

В) Нет, необходимо искать собственный путь развития

Г) Свой вариант:

---

13. На Ваш взгляд, полезна ли будет система послевузовского распределения(образовательного кредитования) для борьбы с молодежной безработицей?

А) Да, поможет частично решить проблему

Б) Нет, данная система не оправдывает ожиданий

В) Затрудняюсь ответить

14. Полезна ли будет система послевузовского распределения(образовательного кредитования) для студентов выпускников?

А) Да, это отличная возможность набраться опыта и практических навыков, а так же гарантированно устроиться по своей специальности сразу после окончания вуза

Б) Нет, это свяжет студентов «по рукам и ногам»

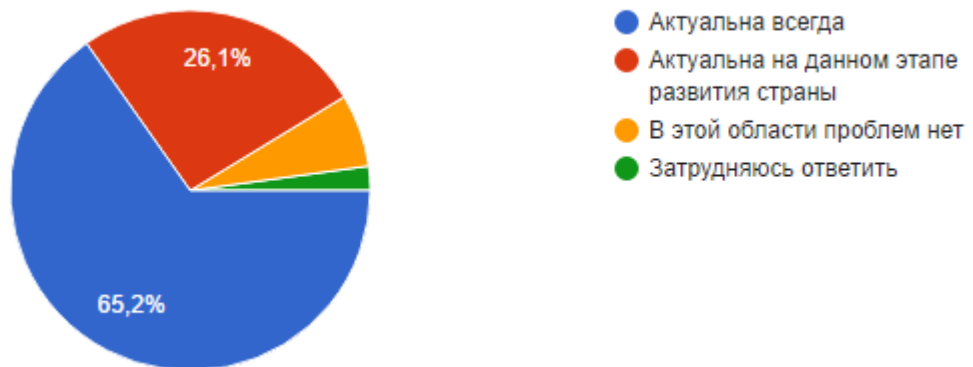
В) Затрудняюсь ответить

Г) Свой вариант

Распределение ответов респондентов по основным вопросам.

Опрос студентов:

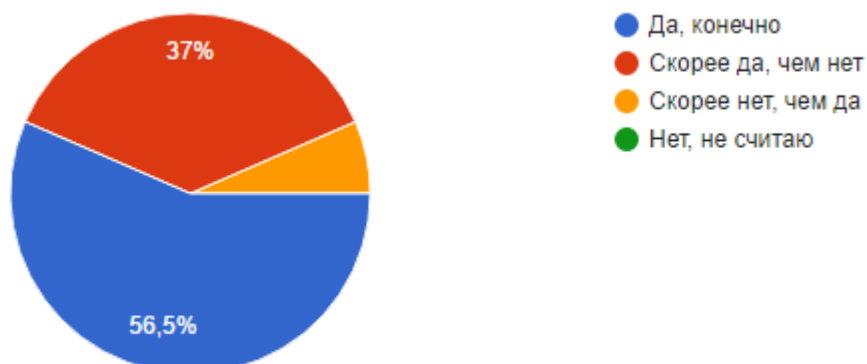
Как вы считаете, актуальна ли проблема трудоустройства выпускников после вузов в России?



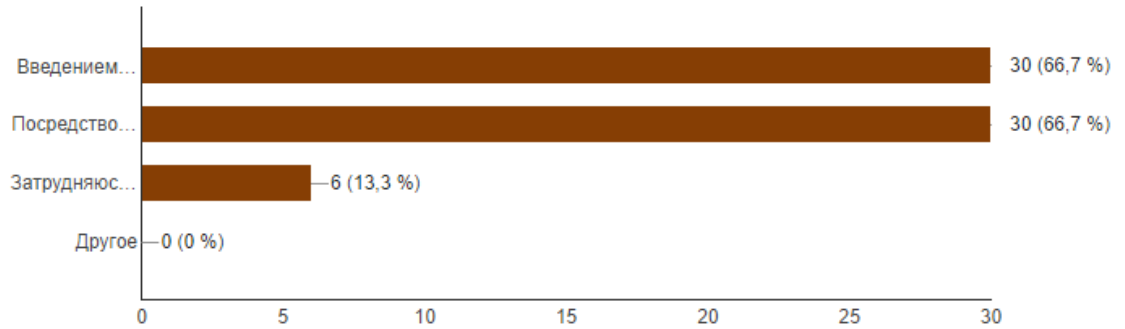
По Вашему мнению, как относятся работодатели к молодым специалистам?



Считаете ли Вы критичным уровень безработицы среди молодежи?(39% в возрасте 15-30 лет относительно остальных категорий населения)



Как, по Вашему мнению, следует бороться с данным явлением?



Требуются ли дополнительные меры со стороны государства, чтобы сократить уровень безработицы молодежи?



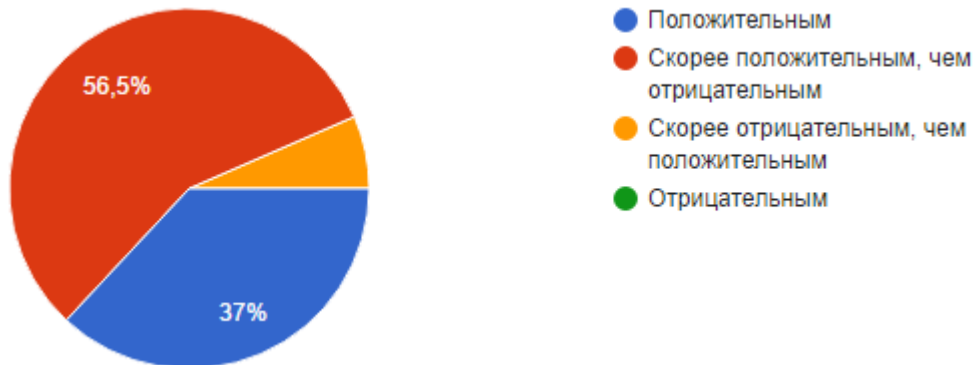
Знаете ли вы о существовании Центр профессиональной карьеры НИУ «БелГУ» и его деятельности?



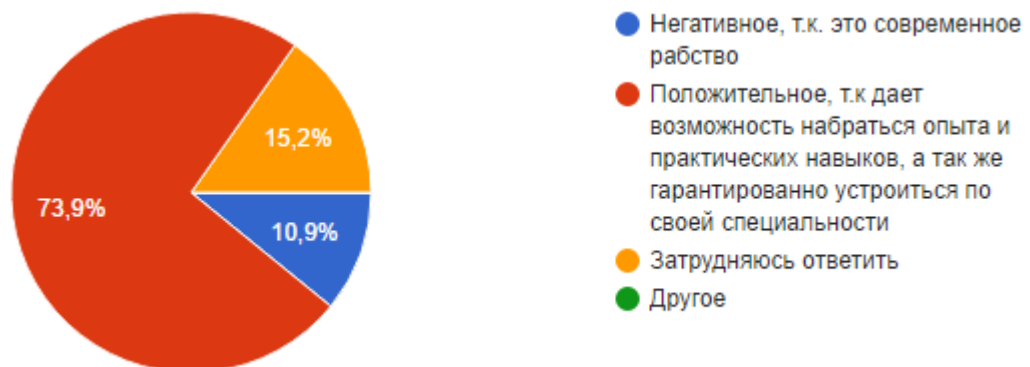
Как вы считаете, эффективно ли осуществляет работу Центр профессиональной карьеры НИУ «БелГУ»?



На Ваш взгляд, опыт послевузовского распределения в СССР был положительным или отрицательным явлением?



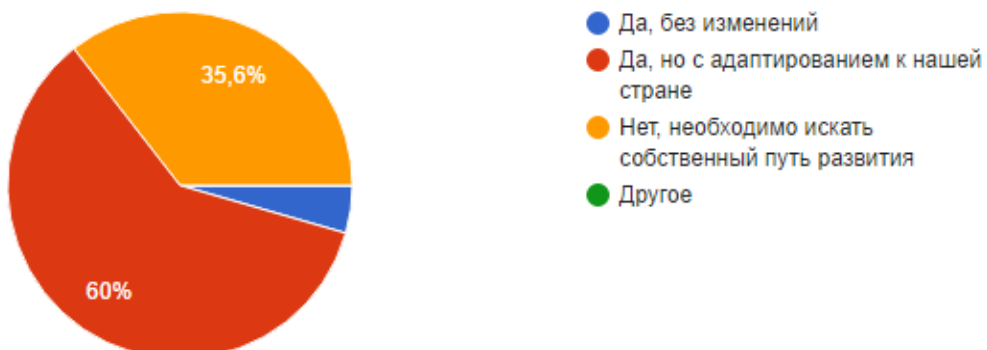
Ваше отношение к системе работы по распределению?



По Вашему мнению, на современном этапе развития нашей страны, применима ли к ней система послевузовского распределения (образовательного кредитования)?

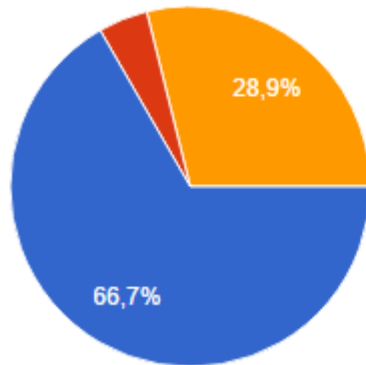


Стоит ли перенимать западную систему образовательного кредитования?



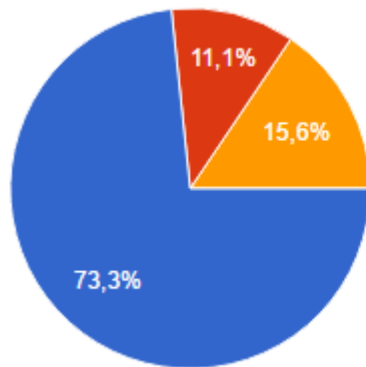


На Ваш взгляд, полезна ли будет система послевузовского распределения( образовательного кредитования) для борьбы с молодежной безработицей?



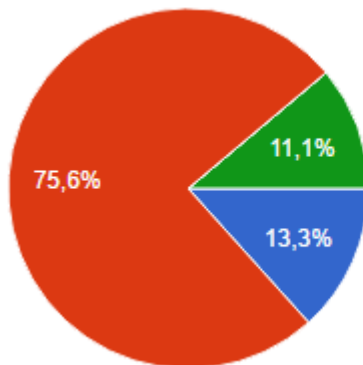
- Да, поможет частично решить проблему
- Нет, данная система не оправдывает ожиданий
- Затрудняюсь ответить

Полезна ли будет система послевузовского распределения( образовательного кредитования) для студентов выпускников?



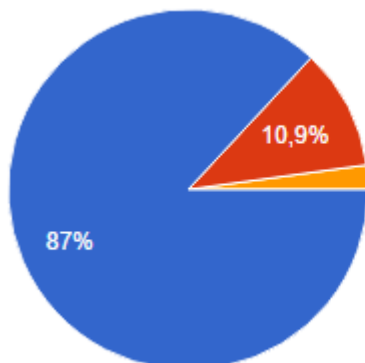
- Да, это отличная возможность набраться опыта и практических навыков, а так же гарантированно устроиться по своей специальности сразу после окончания вуза
- Нет, это свяжет студентов «по рукам и ногам»
- Затрудняюсь ответить
- Другое

Знаете ли вы, где будете работать после окончания университета?



- Да
- Нет (переход к вопросу №19)
- Уже работаю по специальности
- Уже работаю, но не по специальности

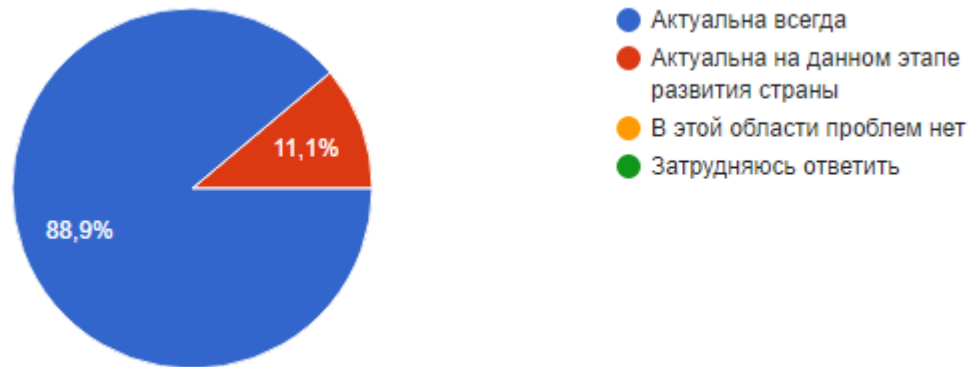
Хотели бы вы получить гарантию трудоустройства по специальности после окончания университета?( с возможностью выбора предприятия)



- Да, конечно
- Нет, мне это не нужно
- Затрудняюсь ответить

## Опрос экспертов:

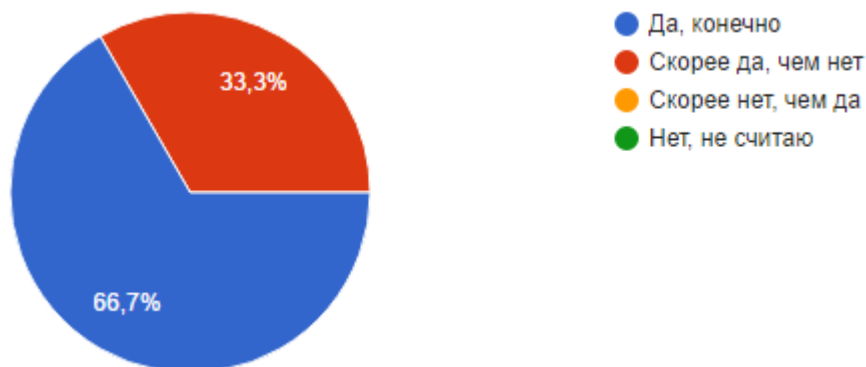
Как вы считаете, актуальна ли проблема трудоустройства выпускников после вузов в России?



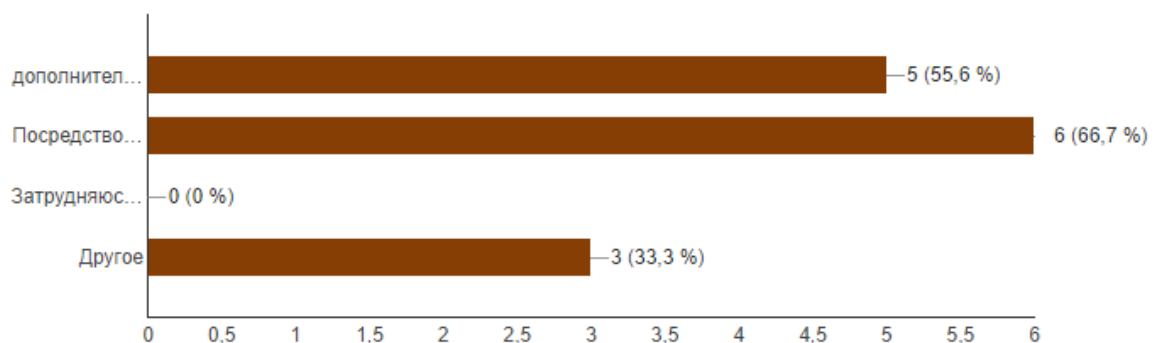
По Вашему мнению, как относятся работодатели к молодым специалистам?



Считаете ли Вы критичным уровень безработицы среди молодежи?(39% в возрасте 15-30 лет относительно остальных категорий населения)



Как по Вашему мнению следует бороться с данным явлением?



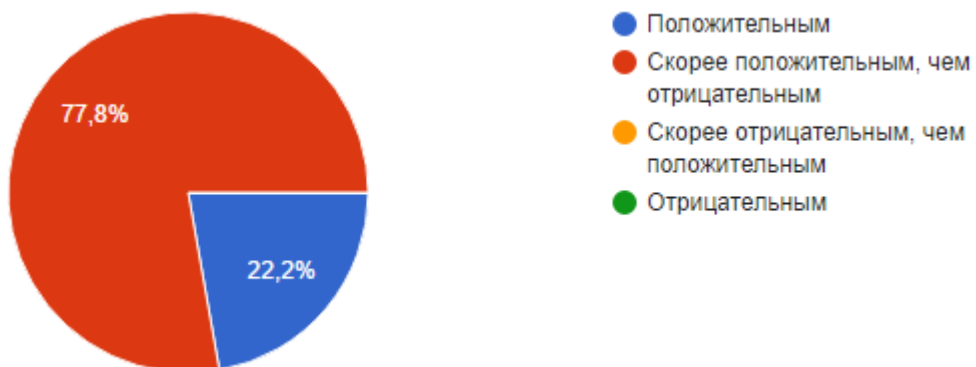
Требуются ли дополнительные меры со стороны государства, чтобы сократить уровень безработицы молодежи?



Как вы считаете, эффективно ли осуществляет работу Центр профессиональной карьеры НИУ «БелГУ»?



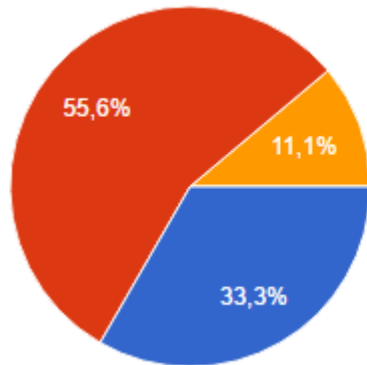
На Ваш взгляд, опыт послевузовского распределения в СССР был положительным или отрицательным явлением?



Ваше отношение к системе работы по распределению?

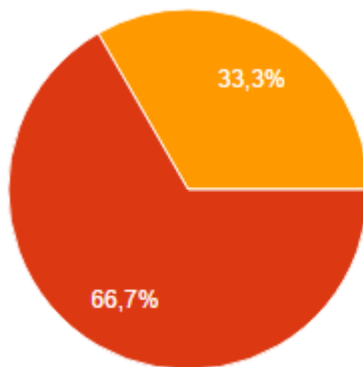


По Вашему мнению, на современном этапе развития нашей страны, применима ли к ней система послевузовского распределения (образовательного кредитования)?



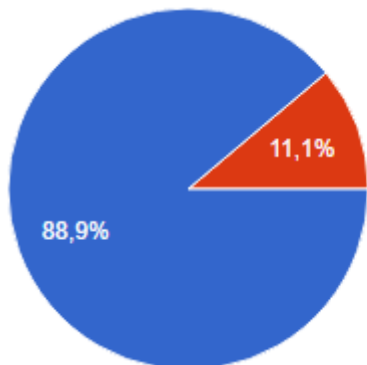
- да, необходима
- скорее да, чем нет
- Скорее нет, чем да
- Нет, необходимо искать другой способ решения проблемы

Стоит ли перенимать западную систему образовательного кредитования?



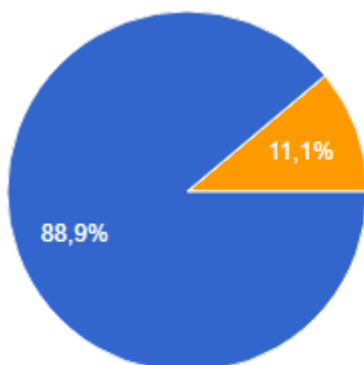
- Да, без изменений
- Да, но с адаптивованием к нашей стране
- Нет, необходимо искать собственный путь развития
- Другое

На Ваш взгляд, полезна ли будет система послевузовского распределения (образовательного кредитования) для борьбы с молодежной безработицей?



- Да, поможет частично решить проблему
- Нет, данная система не оправдывает ожиданий
- Затрудняюсь ответить

Полезна ли будет система послевузовского распределения (образовательного кредитования) для студентов выпускников?



- Да, это отличная возможность набраться опыта и практических навыков, а так же гарантированно устроиться по своей специальности сразу после окончания вуза
- Нет, это свяжет студентов «по рукам и ногам»
- Затрудняюсь ответить
- Другое

УТВЕРЖДАЮ:  
(куратор)

\_\_\_\_\_  
(подпись) / \_\_\_\_\_  
(ФИО)  
М.П.  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

(п  
по  
исполни

(под

## Паспорт проекта

Создание механизма послевузовского распределения  
молодых людей для работы по специальности

\_\_\_\_\_  
(полное наименование проекта)

Идентификационный номер \_\_\_\_\_

(под

### Общие сведения о документе

<b>Основание для составления документа:</b>	постановление Правительства Белгородской области от 31 мая 2010 года №202-пп «Об утверждении Положения об управлении проектами в органах исполнительной власти и государственных органах Белгородской области»
<b>Назначение документа:</b>	регламентация взаимодействия между основными участниками проекта, закрепление полномочий и ответственности каждой из сторон в связи с реализацией проекта
<b>Количество экземпляров и место хранения:</b>	выпускается в 3-х экземплярах, которые хранятся у руководителя проекта, куратора проекта и председателя экспертной комиссии по рассмотрению проектов
<b>Содержание:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Группа управления проектом</li> <li>2. Основание для открытия проекта</li> <li>3. Цель и результат проекта</li> <li>4. Ограничения проекта</li> <li>5. Критерии оценки и характеристика проекта</li> </ol>
<b>Изменения:</b>	изменения в паспорт проекта вносятся путем оформления ведомости изменений

## 1. Группа управления проектом

Название и реквизиты организации	ФИО, должность, контактные данные представителя	Наименование и реквизиты документа, подтверждающего участие представителя в проекте
<p><b>Координирующие органы:</b></p> <p>1. Министерство образования и науки Российской Федерации Телефон: +7 (495) 539 55 19 Адрес: Россия, 125993, Москва улица Тверская, дом 11 ГСП-3 E-mail:</p> <p>2. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации Телефон: (495) 606-00-60. Адрес: ГСП-4, г. Москва, ул. Ильинка, д. 21 E-mail:</p>	<p><b>Куратор проекта:</b></p> <p>1. Министр образования и науки Российской Федерации Ливанов Дмитрий Викторович Телефон: +7 (495) 539 55 19 Адрес: Россия, 125993, Москва улица Тверская, дом 11 ГСП-3 E-mail:</p> <p>2. Министр труда и социальной защиты Российской Федерации - Топилин Максим Анатольевич Телефон: (495) 606-00-60. Адрес: ГСП-4, г. Москва, ул. Ильинка, д. 21 E-mail:</p>	<p>—</p> <p>—</p> <p>от «__» _____ 20__ г. № _____</p>
<p><b>Исполнители:</b></p> <p>1. Департамент образования Белгородской области Телефон: (4722) 32-40-34 Адрес: город Белгород, Соборная площадь, дом 4. E-mail: beluno@belregion.ru</p> <p>2. Управление по труду и занятости населения Белгородской области Телефон: 27-20-03 Адрес: г. Белгород, ул. Первомайская 2 E-mail: belgais@mail.belgorod.ru</p> <p>3. Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Белгородский государственный</p>	<p><b>Руководитель проекта:</b></p> <p>1. Заместитель Губернатора Белгородской области Боженков Сергей Андреевич Телефон: (4722) 32-40-34 Адрес: город Белгород, Соборная площадь, дом 4. E-mail: beluno@belregion.ru</p> <p>2. Миськов Андрей Егорович заместитель начальника департамента внутренней и кадровой политики области - начальник управления по труду и занятости населения области Телефон: 27-20-03 Адрес: г. Белгород, ул. Первомайская 2 E-mail: belgais@mail.belgorod.ru</p> <p>3. Полухин Олег Николаевич</p>	<p>—</p> <p>—</p> <p>от «__» _____ 20__ г. № _____</p>

<p>национальный исследовательский университет» (НИУ «БелГУ») Телефон: : (4722) 30-12-11 Адрес: г. Белгород, ул. Победы, 85 E-mail: Info@bsu.edu.ru</p>	<p>Ректор университета НИУ «БелГУ» Телефон: (4722) 30-12-11 Адрес: г. Белгород, ул. Победы, 85 E-mail: Rector@bsu.edu.ru 4. Директор Центра профессиональной карьеры НИУ «БелГУ»– Шевченко Алексей Михайлович Телефон: (4722) 30-12-99 Адрес: г. Белгород, ул.Студенческая, 14, корп.1, к. 116 E-mail: shevchenko_a@bsu.edu.ru</p>	
--	--	--



## 2. Основание для открытия проекта

<b>2.1. Направление Стратегии социально-экономического развития Белгородской области:</b>	2.3.6. Развитие культуры, молодежная политика 2.3.7. Трудовой потенциал
<b>2.2. Индикатор (показатель) реализации Стратегии социально-экономического развития Белгородской области:</b>	П. Становление благоприятной социальной среды и создание условий для эффективной реализации человеческого потенциала и обеспечения качества жизни населения на основе динамичного развития экономики региона
<b>2.3. Наименование государственной программы Белгородской области</b>	Стратегия социально-экономического развития Белгородской области
<b>2.4. Наименование подпрограммы государственной программы Белгородской области</b>	
<b>2.5. Сведения об инициации проекта</b>	Инициатор (ФИО, должность и контактные данные): студентка Никонова Анастасия Сергеевна Телефон: 89803724664 E-mail: ledyonelove@ya.ru  Дата регистрации: -  Формальное основание для открытия проекта: -

### 3. Цель и результат проекта

3.1. Измеримая цель проекта:	Борьба с безработицей молодежи, закончившей высшее учебное заведение	
3.2. Способ достижения цели:	Разработка механизма послевузовского распределения молодых людей для работы по специальности, как средства борьбы с молодежной безработицей, а так же модернизация работы Центра профессиональной карьеры НИУ «БелГУ».	
3.3. Результат проекта:	<b>Результат:</b>	<b>Вид подтверждения:</b>
	Разработаны основные аспекты действия механизма распределения на работу после вуза; Разработана программа деятельности распределительного механизма Разработаны меры пиар-кампании для Центра профессиональной карьеры НИУ «БелГУ»	Разработанный и утвержденный план мер по обеспечению функционирования механизма Разработанная и утвержденная программа пиар-кампании для Центра профессиональной карьеры НИУ «БелГУ»
3.4. Требования к результату проекта:	<b>Требование:</b>	<b>Вид подтверждения:</b>
	снижение уровня безработицы молодежи, путем усовершенствования содействия в трудоустройстве молодых людей после окончания вуза	Статистические данные
	Разработанный механизм добровольного распределения на работу студентов после окончания вуза	Законодательные акты (Положение), Справки-направления на работу, копии заседаний Комиссии по распределению
	Снижение нерациональных затрат государства на студентов, которые в будущем не осуществляют трудовую деятельность по полученной в вузе специализации	Копии документов, отражающих бюджет образовательной сферы
	Обеспечение первого рабочего места, помощь в получении выпускниками профессиональных навыков и опыт работы по специальности	Справки-направления на работу, копии заседаний Комиссии по распределению
разработка мероприятия PR кампании Центра профессиональной карьеры	План мероприятий	

	НИУ «БелГУ»	
	Проведение мероприятия PR кампании Центра профессиональной карьеры НИУ «БелГУ»	Фотоотчет, рекламная продукция (баннеры, листовки, плакаты, газеты)
	Оптимизация работы Центра профессиональной карьеры НИУ «БелГУ» и увеличение анкет-заявок	Журнал учета заявок
<b>3.5. Пользователи результатом проекта:</b>	-государство; -выпускники вузов;	

<sup>1</sup> обязательные требования к результату для экономических проектов

#### 4. Ограничения проекта

<b>БЮДЖЕТ ПРОЕКТА (тыс. руб.):</b>	
Целевое бюджетное финансирование:	
- федеральный бюджет:	<b>255 000</b>
- областной бюджет:	-
- местный бюджет:	
Внебюджетные источники финансирования:	-
- средства хозяйствующего субъекта:	<b>50 000</b>
- заемные средства:	-
- прочие (указать):	-
<b>Общий бюджет проекта:</b>	-
<b>СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА (чч.мм.гг.)</b>	
Дата начала проекта (план):	<b>15 июля 2016 года</b>
Дата завершения проекта (план):	<b>31 декабря 2030 года</b>

## 5. Критерии оценки и характеристика проекта

<b>КРИТЕРИИ УСПЕШНОСТИ ПРОЕКТА</b>	
<b>Наименование критерия</b>	<b>Показатель</b>
Отклонение по бюджету (п.4)	Превышение на не более 15250 руб. (5%) относительно базового бюджета проекта соответствует <b>15%</b> успешности проекта
Отклонение по срокам (п. 4):	Превышение на не более 30 дней относительно установленного срока окончания проекта соответствует <b>15%</b> успешности проекта
Достижение результата проекта (п. 3.3.):	Наличие результата проекта соответствует <b>55%</b> успешности проекта
Соблюдение требований к результату проекта (п. 3.4.):	Выполнение всех требований к результату проекта соответствует <b>15%</b> успешности проекта
<b>ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОЕКТА</b>	
Территория реализации проекта	<b>Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Белгородский государственный национальный исследовательский университет» (НИУ «БелГУ»)</b>
Уровень сложности проекта	<b>сложный</b>
Тип проекта	<b>Социально-экономический</b>

УТВЕРЖДАЮ:  
(куратор)

\_\_\_\_\_  
(должность)

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_  
(подпись) (ФИО)

М.П.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

(п  
по  
исполни

(под

## План управления проектом

### Создание механизма послевузовского распределения молодых людей для работы по специальности

\_\_\_\_\_  
(полное наименование проекта)

Идентификационный номер \_\_\_\_\_

(под

#### Общие сведения о документе

<b>Основание для составления документа:</b>	постановление Правительства Белгородской области от 31 мая 2010 года №202-пп «Об утверждении Положения об управлении проектами в органах исполнительной власти и государственных органах Белгородской области»
<b>Назначение документа:</b>	детализация паспорта проекта и инициация блока работ по планированию проекта, с точки зрения человеческих, финансовых и временных ресурсов
<b>Количество экземпляров и место хранения:</b>	выпускается в 3-х экземплярах, которые хранятся у руководителя проекта, куратора проекта и председателя экспертной комиссии по рассмотрению проектов
<b>Содержание:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Календарный план-график работ по проекту</li> <li>2. Бюджет проекта</li> <li>3. Участие области в реализации проекта</li> </ol>

	<ol style="list-style-type: none"><li>4. Риски проекта</li><li>5. Команда проекта</li><li>6. Планирование коммуникаций</li><li>7. Заинтересованные лица, инвесторы</li></ol>
<b>Изменения:</b>	изменения в плане управления проектом выполняются путем оформления ведомости изменений

## 1. Календарный план-график работ по проекту

Код задачи	Название задачи	Длительность, дни	Дата начала работ	Дата окончания работ (контрольная точка)	Документ, подтверждающий выполнение работы	ФИО ответственного исполнителя
План функционирования механизма послевузовского распределения на работу						
1	Подготовка нормативно-правовой основы реализации проекта	8 мес.	1.08.2016	1.04.2017	Утвержденное Положение	Куратор проекта
2	Подготовка документации для работы со студентами, внесение дополнительных пунктов в договор о предоставлении образовательных услуг, согласно Положению	2 мес.	1.04.2017	1.06.2017	Договор о предоставлении образовательных услуг	Куратор проекта
3	Профориентационная работа с школьниками выпускных классов	2 мес.	1.04.2017	1.06.2017	Отчет, фотоотчет	Администратор проекта
4	Работа приемной комиссии и зачисление студентов на экспериментальной основе по новому договору	3 мес.	1.06.2017	1.09.2017	Отчет, статистические данные о зачислении, приказ о зачислении	Администратор проекта
5	Оказание помощи в подборе места практики, а также подработки и вторичной занятости	По востребованности	1.09.2017	1.06.2021	Отчет	Исполнитель
6	Подготовка места работы распределитель	2 нед.	14.01.2021	1.02.2021	Акт обследования территории	Администратор проекта



Код задачи	Название задачи	Длительность, дни	Дата начала работ	Дата окончания работ (контрольная точка)	Документ, подтверждающий выполнение работы	ФИО ответственного исполнителя
	ной Комиссии					
7	Подготовка личных дел студентов, рекомендаций о распределении на работу	1 мес.	14.01.2021	14.02.2021	Отчет	Исполнитель
8	Мероприятия по ознакомлению выпускников с характером предстоящей работы и условиями труда	1 неделя	1.02.2021	7.02.2021	Фотоотчет	Оператор мониторинга проекта
9	Предварительное заседание Комиссии по распределению, обсуждение рекомендаций	2 нед.	15.02.2021	28.02.2021	Протокол заседания	Исполнитель
10	Проведение заседания Комиссии по распределению	1 мес.	1.03.2021	1.04.2021	Протокол заседания	Исполнитель
11	Выдача справок-направлений на работу от вуза	2 нед.	1.04.2021	15.04.2021	Отчет	Исполнитель
12	Курирование трудоустройства выпускников по специальности	5-6 лет	1.08.2021	1.09.2027	Ведение отчетности, статистические данные	Исполнитель
13	Назначение к выплате компенсаций студентам, не отработавшим по специальности два года	Рассчитывается индивидуально	Рассчитывается индивидуально	Рассчитывается индивидуально	Бюджетные данные	Руководитель проекта

<b>Код задачи</b>	<b>Название задачи</b>	<b>Длительность, дни</b>	<b>Дата начала работ</b>	<b>Дата окончания работ (контрольная точка)</b>	<b>Документ, подтверждающий выполнение работы</b>	<b>ФИО ответственного исполнителя</b>
	Итого:	14 лет				
План-график модернизации работы «Центра профессиональной карьеры НИУ «БелГУ»						

<b>Код задачи</b>	<b>Название задачи</b>	<b>Длительность, дни</b>	<b>Дата начала работ</b>	<b>Дата окончания работ (контрольная точка)</b>	<b>Документ, подтверждающий выполнение работы</b>	<b>ФИО ответственного исполнителя</b>
1	Подготовка документации для работы со студентами	1 нед.	15.07.2016	22.07.2016	Договор об оказании дополнительных услуг	Оператор мониторинга проекта
2	Распространение рекламной продукции (баннеры, плакаты, листовки)	3 мес	15.07.2016	15.10.2016	Фотоотчет	Исполнитель
3	Ознакомление с деятельностью подразделения на факультетах	1 мес.	1.09.2016	1.10.2016	Фотоотчет	Исполнитель
4	Продвижение сайта подразделения	3 мес.	1.09.2016	1.12.2016	Статистика посещений сайта	Исполнитель
5	Освещение деятельности в университетских газетах, радио	1 мес.	1.09.2016	1.10.2016	Рубрики в газетах, записи радиовыпусков	Исполнитель
1	Создание на сайте вуза раздела «Трудоустройство»	3 мес.	1.10.2016	14.01.2017	Скриншот сайта	Исполнитель
2	Проведение и анализ социального опроса студентов об осведомленности и деятельности Центра профессиональной карьеры НИУ «БелГУ»	4 мес.	1.02.2017	1.06.2017	Анкета исследования, результаты анализа	Исполнитель
3	Отчет о продвижении Центра и результатах рекламной кампании	1,5 мес.	1.06.2017	15.07.2017	Отчеты, журнал заявок, статистические данные	Оператор мониторинга проекта
<b>И т о г о:</b>		1 год				

## 2. Бюджет проекта

Код задачи	Название задачи	Сумма, тыс. руб.	Бюджетные источники финансирования			Внебюджетные источники финансирования		
			федеральный бюджет <sup>1</sup>	областной бюджет <sup>1</sup>	местный бюджет <sup>1</sup>	средства хозяйствующего субъекта	заемные средства <sup>2</sup>	прочие <sup>3</sup>
1	Закупка канцтоваров	50 000	Государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения» 2013-2020 год			Средства НИУ «БелГУ»		
2	Закупка расходных материалов	100 000	Государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения» 2013-2020 год			Средства НИУ «БелГУ»		
3	Изготовление баннеров /стендов	30 000	Государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости			Средства НИУ «БелГУ»		

Код зад	Название задачи	Сумма, тыс. руб.	Бюджетные источники финансирования			Внебюджетные источники финансирования		
			населения » 2013-2020 год					
4	Размещение баннеров	-						
5	Запуск рекламного видеоролика в СМИ НИУ «БелГУ»	-						
6	Оплата работы Комиссии по распределению	125 000	Государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения» » 2013-2020 год					
7	Подведение итогов, подготовка отчетной документации							
<b>Итого:</b>		305 000	-	-	-	-	-	-

<sup>1</sup> необходимо указать основание выделения указываемых денежных средств

<sup>2</sup> следует указать источник заемных средств

<sup>3</sup> необходимо указать источник финансирования

### 3. Участие области в реализации проекта

Форма участия		Размер участия бюджета, тыс. руб.		
		Федеральны й	Областно й	Местны й
<b>Прямое бюджетное финансирование</b>	Государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения» 2013-2020 год	255 000		50 000
<b>Инфраструктура:</b>		-	-	-
Дороги <sup>4</sup>	Указать плановую протяженность			
Электроэнергия <sup>4</sup>	Указать требуемую мощность			
Газоснабжение <sup>4</sup>	Указать требуемый объем			
Водоснабжение <sup>4</sup>	Указать требуемый объем			
<b>Субсидии<sup>4</sup></b>		-	-	-
<b>Обеспечение</b>		-	-	-
Гарантии <sup>4</sup>				
Залоги <sup>4</sup>				
<b>Прочие формы участия<sup>4</sup></b>		-	-	-
<b>ИТОГО:</b>		255000		50000

<sup>4</sup>необходимо указать основание выделения денежных средств

#### 4. Риски проекта

№ п/п	Наименование риска проекта	Ожидаемые последствия наступления риска	Предупреждение наступления риска		Действия в случае наступления риска
			Мероприятия по предупреждению	ФИО ответственного исполнителя	
1.	Отсутствие поддержки/внимания к проекту со стороны государства	Срыв реализации проекта	Продвижение проекта посредством конкурсов, конференций, грантов, форумов. Устранение недостатков проекта, по результатам оценки	Корректировка плана-графика работ по проекту; выполнение работ в параллельном режиме	Реализация помощи в трудоустройстве молодежи на местном уровне, посредством работы Центра профессиональной карьеры НИУ «БелГУ»
2.	Емкий процесс сложный в исполнении	Срыв реализации проекта	Привлечение компетентных и опытных специалистов к реализации проекта	Корректировка команды проекта; выполнение работ в параллельном режиме	Смена членов команды проекта
3.	Негативная оценка нововведений студентами	Протесты, жалобы, петиции в гос.органы	Пропагандистская работа, освещение достоинств разработанного механизма работы по распределению		Более активная пропагандистская работа
4.	Ухудшение уровня жизни молодых специалистов, выплачивающих компенсацию	Ухудшение уровня жизни молодых специалистов, выплачивающих компенсацию, ухудшение социальной и демографической ситуации в стране	Разработанный механизм, предусматривающий максимальный процент ежемесячных выплат		Внесение корректив в работу механизма, снижение процента ежемесячных выплат
5.	Уклонение от выплат компенсаций	Финансовые потери со стороны государства	Заключение договорной основы, включающей условия обязательных выплат при невыполнении	руководитель проекта	Включение выплат в ежемесячный подоходный налог, рассчитываемый автоматически

№ п/	Наименование риска проекта	Ожидаемые последствия	Предупреждение наступления риска		Действия в случае
			условий договоренности		
6.	Недостаток финансирования проекта	Недостаточно укомплектован а материально-техническая база	Поиск альтернатив финансирования, поиск спонсоров	Куратор проекта, руководитель проекта	Корректировка бюджета (сокращения бюджета)



## 5. Команда проекта

№ п/п	ФИО, должность и основное место работы	Ранг в области проектного управления	Роль в проекте/выполняемые в проекте работы	Трудовые затраты, дней, нед, лет	Основание участия в проекте
1.	Ливанов Дмитрий Викторович Министр образования и науки Российской Федерации		Куратор проекта	10 мес.	Распоряжение об утверждении проекта
2.	Топилин Максим Анатольевич Министр труда и социальной защиты Российской Федерации		Куратор проекта	10 мес.	Распоряжение об утверждении проекта
3.	Боженков Сергей Андреевич Заместитель Губернатора Белгородской области		Руководитель проекта	6 лет.	Распоряжение об утверждении проекта
4.	Миськов Андрей Егорович заместитель начальника департамента внутренней и кадровой политики области - начальник управления по труду и занятости населения области		Руководитель проекта	6 лет.	Распоряжение об утверждении проекта
5.	Полухин Олег Николаевич Ректор университета НИУ «БелГУ»		Администратор проекта	12 мес.	Распоряжение об утверждении проекта
6.	Шевченко Алексей Михайлович Директор Центра профессиональной карьеры НИУ «БелГУ»		Оператор мониторинга проекта	5 лет	Распоряжение об утверждении проекта
7.	Специалист ОКУ		Исполнитель	6 лет	Распоряжение

	"Белгородский центр занятости населения"				е об утверждении проекта
8.	Специалист по учебно-методической работе Центра профессиональной карьеры НИУ «БелГУ»		Исполнитель	5 лет.	Распоряжение об утверждении проекта
9.	Специалист департамента образования Белгородской области		Исполнитель	5 лет.	Распоряжение об утверждении проекта
10.	Члены Распределительной Комиссии		Исполнитель	2 мес.	Распоряжение об утверждении проекта
11.	Волонтеры		Исполнитель	3 мес.	Распоряжение об утверждении проекта
ИТОГО:				14 лет	

## 6. Планирование коммуникаций

№ п/п	Какая информация передается	Кто передает информацию	Кому передается информация	Когда передает информацию	Как передается информация
1.	Статус проекта	Руководитель проекта	Представителю заказчика, куратору	Ежемесячно (первый день месяца)	Электронная почта
2.	Обмен информацией о текущем состоянии проекта	Администратор проекта	Участникам проекта	Ежемесячно (последний день месяца)	Телефонная связь, электронная почта
3.	Документы и информация по проекту	Ответственный по направлению	Администратору проекта и адресаты	Не позже сроков плана-графика	Электронная почта
4.	О выполнении контрольной точки	Администратор проекта	Руководителю проекта, оператору мониторинга	Не позже дня контрольного события по плану управления	Электронная почта
5.	Отчет о выполнении блока работ	Администратор проекта	Группе управления, оператору мониторинга	Согласно сроков плана управления	Письменный отчет, электронная почта
6.	Ведомость изменений	Администратор проекта	Группе управления, оператору мониторинга	По поручению руководителя проекта	Письменный отчет, электронная почта
7.	Мониторинг реализации проекта	Оператор мониторинга	В проектный офис	В день поступления информации	Совещание
8.	Информация о наступивших или возможных рисках и отклонениях по проекту	Администратор проекта, ответственное лицо по направлению	Руководителю проекта	В день поступления информации	Телефонная связь
9.	Информация о наступивших рисках и осложнениях по проекту	Руководитель проекта	Куратору	В день поступления информации (незамедлительно)	Телефонная связь, электронная почта
10.	Информация о неустранимом отклонении по проекту	Руководитель проекта	Представителю заказчика, куратору	В день поступления информации	Совещание
11.	Обмен опытом, текущие вопросы	Руководитель проекта	Рабочая группа и приглашенные	Не реже 1 раза в год	Совещание
12.	Приглашения на совещания	Администратор проекта	Участники совещания	В день поступления информации	Телефонная связь, электронная почта

					почта
13.	Передача поручений, протоколов, документов	Администратор проекта	Адресаты	В день поступления информации (незамедлительно)	Телефонная связь, электронная почта
14.	Подведение итогов	Руководитель проекта	Представителю заказчика, куратору	По окончании проекта	Совещание

## 7. Заинтересованные лица, инвесторы

Заинтересованное лицо, инвестор	Должность, контактные данные
<p><u>Для юридических лиц:</u>  <u>Роль в проекте (инвестор):</u>            Название организации:            1. Министерство образования и науки Российской Федерации            Телефон: +7 (495) 539 55 19            Адрес: Россия, 125993, Москва            улица Тверская, дом 11            ГСП-3            2. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации            Телефон: (495) 606-00-60.            Адрес: ГСП-4, г. Москва, ул. Ильинка, д. 21            3. Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Белгородский государственный национальный исследовательский университет» (НИУ «БелГУ»)            Телефон: : (4722) 30-12-11            Адрес: г. Белгород, ул. Победы, 85            E-mail: Info@bsu.edu.ru</p>	<p>Фамилия имя отчество            1.Министр образования и науки Российской Федерации            Ливанов Дмитрий Викторович            Телефон: +7 (495) 539 55 19            Адрес: Россия, 125993, Москва            улица Тверская, дом 11            ГСП-3            E-mail:            2.Министр труда и социальной защиты Российской Федерации - Топилин Максим Анатольевич            Телефон: (495) 606-00-60.            Адрес: ГСП-4, г. Москва, ул. Ильинка, д. 21            E-mail:            3. Полухин Олег Николаевич            Ректор университета НИУ «БелГУ»            Телефон: (4722) 30-12-11            Адрес: г. Белгород, ул. Победы, 85            E-mail: Rector@bsu.edu.ru</p>
<p><u>Для физических лиц:</u>  <u>Роль в проекте (инвестор): -</u>            Фамилия имя отчество            Адрес:</p>	<p>Должность по основному месту работы            Телефон:            E-mail:</p>