

УДК 331.5

Свиридов Владислав Михайлович, магистрант Курского государственного университета, Курск

e-mail: vladsviridov46@yandex.ru

ПРОБЛЕМА ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ ТРУДА

Аннотация: данная статья обращает внимание на проблему трудоустройства выпускников вузов на региональном рынке труда. В тексте статьи приведен анализ проблем, возможные пути решения, перспективы развития взаимодействия участников рынка труда.

Ключевые слова: подготовка кадров, трудоустройство, рынок труда, выпускники вузов.

Sviridov Vladislav Mikhailovich, student of Kursk State University

e-mail: vladsviridov46@yandex.ru

THE PROBLEM OF EMPLOYMENT OF UNIVERSITY GRADUATES IN THE REGIONAL LABOR MARKET

Abstract: this article draws attention to the problem of employment of university graduates in the regional labor market. The text of the article provides an analysis this problem, possible ways to solve it, prospects for the development of interaction between labor market participants.

Keywords: education, employment, state, university.

Для того чтобы обеспечить высокие темпы экономического роста страны, необходимы условия, позволяющие накопить высокий человеческий капитал.

Государству необходимо стремиться повысить образовательный уровень граждан, их профессиональные навыки. Однако в области обучения специалистов и их трудоустройства существует определённая диспропорция, выражающаяся в отсутствии возможности трудоустройства в соответствии с направлением полученного образования и реализации полученных знаний в конкретной отрасли.

Регионы, в которых проводится подготовка кадров, зачастую не готовы предоставить работу в соответствии профилем образования, тем самым делая неэффективными затраты государства на обучение конкретного гражданина.

Уровень безработицы среди выпускников вузов 2017-2019 годов составляет 13,9 %, что вдвое выше общероссийской величины. Значительная часть выпускников вынуждена работать не по специальности. Как указывает Черноскутов В.Е., лишь 40% выпускников вузов работают по специальности, полученной во время учебы. Ежегодно из числа выпускников каждый четвертый становится потенциальным кандидатом на переобучение, получение второй профессии [3, с.22].

По мнению ученых, занимающихся данной проблемой Мaziной А., Мазина А., Аношина А.В., основными факторами, оказывающими влияние на эффективность трудоустройства, являются:

- отсутствие механизма, обеспечивающего взаимосвязь между рынком труда и образовательных услуг;
- слабая заинтересованность учреждений системы профессионального образования в трудоустройстве выпускников [1, с.12];
- недостаточное внимание вузов к изучению изменений, предъявляемых к квалификации работников конкретных профессий на рынке труда по различным специальностям;
- несовершенство кадровой политики большинства российских организаций, не думающих о перспективе развития;
- отсутствие у большинства выпускников социально-трудовой культуры;

– в отдельных случаях – завышенная самооценка своего профессионального уровня части выпускников [2, с. 34].

Для решения этой проблемы необходимо организовать тесное сотрудничество бизнеса, региональной власти, вузов, а также ряда органов исполнительной и законодательной власти.

Работодатели должны активнее участвовать в процессе обучения, так как именно они наибольшим образом заинтересованы в наличии профессиональных навыков и умений своих будущих сотрудников, взаимодействовать с вузами. От работодателя требуется выполнение следующих задач:

– составить и предоставить актуальный список профессиональных компетенций, наиболее важных в тех или иных отраслях. Выполнить такую большую работу изолированно невозможно, а только в результате диалога и анализа мнений представителей различных корпораций, ассоциаций, отраслевых объединений при непосредственном участии опытных специалистов в определённых отраслях;

– организовать совместную работу с преподавателями вузов с целью передачи опыта работы с современными образцами техники, обучения актуальным методам и способам выполнения трудовых задач;

– осуществлять подготовку студентов-практикантов с целью последующего трудоустройства, не для «галочки», уделять больше внимания обучению и подготовке. Опытные наставники и кураторы должны дополнять преподавателей, ориентируясь на существующую образовательную программы.

В свою очередь вузы взаимодействуя с федеральными и региональными органами власти должны:

– прогнозировать потребности, в специалистах учитывая не только реалии сегодняшнего дня, а также тенденции развития экономики, выделить специальности, требующие наиболее глубоких практических навыков. Настоящая версия перечня направлений подготовки является неактуальной и не соответствует запросам рынка. Работа в этом направлении движется медленно,

с низким уровнем успешного прогнозирования. Необходимо учитывать мнение работодателей.

– определить время фактического пребывания на производстве, исходя из исследований и ориентируясь на имеющийся опыт. Так скажем, период адаптации молодого инженера длится порядка двух-трех лет. Трудовая адаптация представителей гуманитарных направлений значительно ниже – от трех до двенадцати месяцев. Если в процессе обучения студент получит практику в достаточном объеме, то по выпуску из вуза работодатель получит готового специалиста, способного самостоятельно выполнять требуемые от него объемы работ.

– организовать пересмотр финансирования в области предоставления бюджетных мест, в частности учитывать потребности региона и его экономики в специалистах той или иной отрасли.

Однако на сегодняшний день ни региональные власти, ни федеральные, ни бизнес не настроены на перемены. Отсутствие возможности прогнозирования развития рынка труда и направлений развития экономики накладывает значительные отпечаток на действия всех участников данных взаимоотношений. Частный бизнес не уверенный в завтрашнем дне, продолжает искать возможность заработать «здесь и сейчас» и для этого подбирает сотрудников готовых с первого дня трудовой деятельности выполнять в полной мере свои функции, значительно понижая зарплаты сотрудникам без опыта. В свою очередь, отсутствие достойных зарплат в выбранной области обучения заставляет выпускников перепрофилироваться и искать себя в других нишах. Имитация деятельности в данном направлении, как правило, не несет серьезных перемен. Остается надеяться, что в текущей действительности все участники рынка труда поймут необходимость обучения и трудоустройства молодых специалистов и предпримут меры для реализации этой общей национальной задачи.

Список литературы:

1. Аношин А.В. Интеллектуальный потенциал трудовых ресурсов в современной России: формирование, сохранение, использование. // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. - 2014.- №2. - С. 12-17.
2. Мазин А., Мазина А. Выпускники вузов на рынке труда // Человек и труд. - 2011.- №5. - С. 34-38.
3. Черноскутов В.Е. Актуальные проблемы трудоустройства студентов и выпускников вузов // Развитие территорий. - 2015. - №2. - С. 22-25.