



Проблемы и перспективы трудоустройства выпускников в условиях уровневой подготовки кадров

Аннотация. Рассмотрены уровневая структура подготовки в высшей школе, возможности трудоустройства выпускников, проблемы трудоустройства с позиции рынка труда, самих выпускников и вузов, приведены общие рекомендации участникам процесса подготовки кадров и их трудоустройства для улучшения профессиональных перспектив выпускников. Отмечен системный характер проблемы в логистической цепи абитуриент – вуз – выпускник – работодатель – государство.

Ключевые слова: высшая школа, уровневая подготовка кадров, трудоустройство выпускников, факторы трудоустройства.

Раздел: (01) педагогика; история педагогики и образования; теория и методика обучения и воспитания (по предметным областям).

Современная система образования жестко устанавливает стандарты и уровни подготовки выпускников высшей школы. Отдельное учебное заведение повлиять на установленные правила не может, но оно может сформировать свою внутреннюю систему образования, ориентированную на потребителей.

Уровневая подготовка включает:

Бакалавр. Академическая степень или квалификация, присваиваемая студентам после освоения базовой программы обучения. Бакалавриат – первый уровень (3–4 года обучения). Предполагается, что бакалавры уже после четырех лет обучения смогут занимать должности, требующие высшего образования.

Как стать бакалавром?

1. Окончить выпускной 11-й класс в обычной школе, получить аттестат лица или колледжа.
2. Сдать Единый госэкзамен и по результатам ЕГЭ поступить на обучение.
3. Отучиться в вузе 4 года.
4. Защитить выпускную квалификационную работу в вузе.

Выпускник вуза получает диплом бакалавра. Дальше придется выбирать: либо идти работать с полноценным дипломом и квалификацией бакалавра, либо поступать в магистратуру.

Специалист. Можно изначально выбрать квалификацию «специалист», и обучение в таком случае будет длиться не менее пяти лет, после чего выдается диплом о полном высшем образовании. Специалист на третьем году обучения, в отличие от бакалавра, получает узкоспециальную подготовку.

Магистр. Согласно Болонским документам, второй, более высокий уровень высшего образования назван магистратурой, а его выпускник – магистром. Магистратура готовит кадров, способных к решению наиболее сложных задач профессиональной деятельности. Магистров и специалистов готовят к научно-исследовательской деятельности и самостоятельной аналитической работе, исходя из кадровых потребностей экономики и социальной сферы.



Как стать магистром?

1. Стать бакалавром или специалистом.
2. Выбрать узкий профиль в полученной профессии.
3. Пройти конкурсный отбор.
4. Отучиться 2 года.
5. Защитить магистерскую диссертацию.

Правом поступления в аспирантуру наделяются граждане, получившие диплом специалиста или магистра. Лица, имеющие квалификацию «бакалавр», такого права не имеют.

Трудоустройство выпускников

Конечно, бакалавров берут на работу менее охотно. Чаще всего это мотивируется тем, что за четыре года обучения человек получает общую подготовку по данному профилю, но не имеет при этом узкой специализации, присутствующей у магистров и специалистов, то есть предполагается, что полученные знания теоретические.

Однако для некоторых направлений деятельности этого бывает вполне достаточно. К примеру, работа с документами и людьми в офисе может стать идеальным вариантом для бакалавра. К тому же иногда фирма дает возможность продолжить дальнейшее образование в магистратуре за свой счет, при этом немного перепрофилировавшись.

В случае со специалистами и магистрами это гораздо труднее, поскольку подразумевается уже получение второго высшего образования.

Что касается профессий, связанных с преподаванием, на такие должности предпочитают брать магистров, поскольку в их подготовке практически всегда присутствует научно-педагогическое направление. По традиции и на многие другие должности предпочитают брать магистров. Это связано с тем, что наивысшая квалификация выпускника вуза – магистр – придает ему большой престиж, работодатель же надеется, что и качество знаний в данном случае выше. На практике это, конечно же, не всегда соответствует действительности, но, тем не менее, тенденция такая сохраняется.

Что же касается прикладной работы, здесь большой спрос на специалистов, особое внимание в подготовке которых занимает именно практическая деятельность, причем в данном случае особое значение имеет вуз, который закончил специалист, ведь от этого может существенно зависеть профиль подготовки.

При сотрудничестве с магистрами достаточно часто выясняется, что, имея великолепную теоретическую подготовку, они могут теряться в ежедневных практических ситуациях. Зато степень магистра дает первоочередное право на поступление в аспирантуру.

К объективным факторам трудоустройства по результатам исследования [1] относятся:

- наличие реализуемых государственных программ трудоустройства выпускников профессиональных учебных заведений;
- наличие взаимосвязи между учебным заведением и работодателем, выраженное в сформированной системе договорных отношений;
- сложившийся дефицит вакансий в определенных профессиях (специальностях);
- традиционный профессиональный авторитет выпускников определенных учебных заведений профессионального образования (престиж некоторых учебных заведений);



– действенная система помощи в трудоустройстве выпускнику со стороны самого учебного заведения;

- качественные практики и стажировки во время обучения;
- использование компетентностного подхода в обучении;
- поддержка близких и знакомых (система «слабых связей»).

К субъективным факторам трудоустройства относятся:

- наличие индивидуального договора подготовки специалистов с руководителем предприятия, организации;
- активное использование профессиональных знаний, демонстрация профессиональных навыков и умений в период реализации производственной практики;
- поиск работы во время учебы;
- гибкая система оплаты труда выпускников;
- адекватный уровень притязаний выпускников;
- желание выпускника повышать квалификацию по избранной специальности.

Проблемы трудоустройства

Отечественный рынок труда просто не подготовлен к нашествию бакалавров. По данным рекрутингового портала Superjob, 35% работодателей приравнивает бакалавров к претендентам, имеющим неполное высшее образование, а 8% – к выпускникам ПТУ. «Тот факт, что человек отучился в вузе четыре года вместо пяти, говорит о том, что он спешил покинуть учебное заведение», – аргументируют свою позицию респонденты.

Впрочем, эксперты называют и другую причину рабочей дискриминации. «Понятия “бакалавр” и “магистр” до сих пор не внушают россиянам доверия. Поэтому из общего числа выпускников степень бакалавра получают всего несколько процентов, – рассказывает проректор по учебной работе и инновационному развитию Поволжской академии государственной службы им. А. П. Столыпина Лариса Константинова. – Раз бакалавриат считается второсортным образованием, туда поступают лишь самые слабые абитуриенты, до магистра и вовсе почти никто не доходит. Остальные готовы учиться на платной основе, но получить “традиционную” специальность».

Российские выпускники с дипломом магистра имеют намного больше шансов на трудоустройство. Вот только перейти на вторую ступень образования крайне сложно. Число мест в магистратуре относительно бакалавриата в идеале должно составлять не более 30%, при этом бюджетных мест в ней предполагается делать около 20%. Фактически российскую молодежь приглашают заниматься наукой за собственный счет, говорят эксперты. «Обучение в магистратуре стоит примерно столько же, сколько и в Гарвардском университете: от 12 тысяч долларов в год, – подчеркнул ведущий российский эксперт в области образования Сергей Комков. – А качество образования там несоизмеримо».

К объективным факторам нетрудоустройства относятся [2]:

- отсутствие разработанной системы взаимодействия учебного заведения и работодателя;
- несоответствие программы подготовки специалиста учебного заведения реалиям современного рынка труда;
- дефицит рабочих мест по полученной специальности (профессии);
- не соответствующие профессиональным нормам и требованиям условия реализации трудовой деятельности, предложенные работодателем;
- низкий уровень заработной платы;



- завышенные требования со стороны работодателей;
- несоответствие компетентности выпускников требованиям работодателя;
- низкий общественный статус некоторых профессий (специальностей).

К субъективным факторам нетрудоустройства относятся:

- нежелание работать по полученной специальности;
- завышенный уровень притязаний;
- низкий уровень активности при трудоустройстве;
- нежелание повышать квалификацию;
- низкий уровень профессиональных знаний и умений;
- низкая мобильность профессиональных кадров, нежелание осуществлять

поиск работы вне своего региона.

Позиция вуза

Вопросы вызывает изменение программы обучения. «Знания, которые надо вложить в головы студентов, преподавателям приходится урезать на свое усмотрение, ведь никаких общих стандартов не существует, – говорит Сергей Комков. – То, что раньше давалось на протяжении пяти-шести лет, надо “утрамбовать” в три с половиной года, поскольку первые полгода тратятся на то, чтобы дотянуть вчерашнего школьника до уровня первокурсника».

Многие студенты на последних курсах своего обучения начинают работать. Однако такая работа зачастую не вписывается в график учебного процесса и отвлекает от учебы, к чему преподаватели вузов, естественно, относятся негативно.

Каждое образовательное учреждение по-своему решает вопрос трудоустройства, особенно с учетом того факта, что данный показатель теперь является весьма немаловажным для работы образовательных учреждений в целом и входит в список 6 показателей эффективности деятельности университетов.

Более интенсивная работа, связанная с трудоустройством выпускников вузов, диктует новые требования к администрации учебных заведений, факультетов и выпускающих кафедр. Складывается необходимость отслеживать профессиональные успехи своих бывших учеников, поддерживать с ними связь по телефону, через интернет-ресурсы. Возникает необходимость закрепления за некоторыми работниками вуза определенного круга обязанностей, способствующих полноценной работе в направлении содействия и помощи трудоустройства выпускников.

Такая работа требует продуманного систематического включения в процесс всех участников рынка – от работодателей, заинтересованных в выпускниках, до самих выпускников, которым значительно легче ориентироваться в сложной ситуации поиска места работы, если они уже будут знать, куда по выбору смогут пойти работать по окончании вуза.

Сложность устроиться на работу по специальности объясняется двумя причинами.

Во-первых, набор преподаваемых в вузах специальностей и профессий не соответствует запросам рынка труда. Например, в настоящее время на рынке труда наблюдается повышенный спрос на специалистов в области продаж, поскольку в условиях кризиса поддержание продаж на докризисном уровне является для многих компаний шансом успешно пережить кризис и продолжать развиваться. Высокого уровня продаж можно достигнуть только за счет активного продвижения на рынок своих товаров и услуг. Однако вузы специалистов в области продаж практически не готовят. Зато наблюдается переизбыток других профессий, например экономистов, юристов, PR-менеджеров.



Во-вторых, большинство работодателей ищут специалистов, имеющих практический опыт работы, а соискатели без такового ими не рассматриваются. В зависимости от полученной специальности молодому специалисту без опыта работы будет проще или сложнее устроиться на работу по специальности впервые. Например, молодым специалистам, имеющим техническое или инженерное образование, зачастую будет устроиться на работу проще. Можно сказать, что чем больше какая-то профессия требует специальных знаний и меньше практических навыков, тем проще будет устроиться на работу специалисту по этой профессии.

Еще одной проблемой для выпускников вузов является низкий уровень оплаты их труда, который предлагают потенциальные работодатели. Решение данной проблемой может стать всего лишь вопросом времени, если выпускник устроится на работу по специальности. Приобретая опыт работы, он сможет рассчитывать на большую заработную плату.

Рекомендации участникам системы образования и труда [3]

Вузам:

- введение в образовательный компонент цикла семинаров (факультативов) по технологии трудоустройства, по умению анализировать современный рынок труда;
- включение в образовательные программы учебных заведений следующих дисциплин: «Психология жизнеспособности и позитивной адаптации», «Психология карьеры», «Технологии поиска работы», «Технологии самопрезентации»;
- развитие деятельности центров содействия трудоустройству и вторичной занятости (в структуре вуза);
- привлечение работодателей к разработке образовательных программ учебных заведений;
- развитие практики заключения договоров между вузом и предприятиями города по организации стажировок и производственных практик для студентов;
- создание условий для студентов старших курсов, позволяющих им совмещать работу и учебу;
- проведение тренингов и мастер-классов, посвященных личностному и профессиональному росту студентов вузов.

Компаниям и предприятиям (работодателям):

- содействие процессу взаимодействия работодателей и учебных заведений по вопросам профессиональной подготовки и трудоустройства молодежи;
- реализация мероприятий по содействию учебным заведениям в разработке адаптированных к требованиям рынка учебных программ, направленных на повышение качества образования и уровня профессиональной подготовки молодых специалистов;
- участие в разработке программ и проведении производственной практики для студентов старших курсов вузов с дальнейшим их трудоустройством;
- участие в мероприятиях, направленных на трудоустройство выпускников (ярмарки вакансий для студентов и выпускников и т. д.);
- участие в разработке и реализации профориентационных программ для молодежи;
- разработка и реализация программ, направленных на привлечение выпускников вузов.



Органам власти:

- разработка и реализация программ в сфере трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования;
- развитие системы содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования;
- мониторинг и сбор актуальной информации о состоянии рынка труда;
- проведение систематических исследований о потребности в кадрах предприятий и организаций на перспективу;
- расширение сети информационных ресурсов, предоставляющих актуальную информацию о рынке труда и подготовке кадров системой профессионального образования;
- развитие системы профориентационной работы с молодежью (в том числе и в рамках обучения в вузе);
- разработка эффективной институализированной системы содействия молодежи в процессе поиска работы, ориентированной на потребности и нужды самой молодежи;
- юридическое, социально-психологическое просвещение молодежи по проблемам трудоустройства;
- организация круглых столов, семинаров, конференций по проблемам трудоустройства выпускников вузов с привлечением различных общественных организаций;
- обучение специалистов органов образования, центров занятости населения и иных ведомств специфике работы с молодыми специалистами, вышедшими на рынок труда.

Заключение

Задача трудоустройства выпускников является задачей заключительной стадии логистического процесса образования в вузе [4]: набор абитуриентов – учебный процесс – трудоустройство. Учитывая системные связи между сбытом продукции (трудоустройством выпускников) и получением ресурсов (приток абитуриентов, финансовые поступления), вуз должен самое пристальное внимание уделить решению этой задачи.

На ее пути лежит множество системных проблем, связанных с неурегулированностью понятия «потребитель продукции высшей школы» и отсутствием обратной связи рынка труда и вуза.

На наш взгляд, нельзя в сложившихся экономических условиях потребителем продукции высшей школы считать работодателей. Понятие «работодатель» слишком расплывчато и неопределенно и не представлено в системе образования своими структурами. Кроме того, приписываемая работодателям функция потребителя продукции высшей школы не подтверждается на практике. Потребитель продукции всегда за эту продукцию платит деньги производителю. Работодатель же денег высшей школе не платит, а претензии к ее работе предъявляет.

Настоящими потребителями являются студенты, оплачивающие свое образование. В интересах студентов получить достойно оплачиваемую работу по окончании вуза. И если вуз это желание студента сможет исполнить, он сможет считать свою функцию выполненной.



Ссылки на источники

1. Нестрова А. А. Проблемы трудоустройства молодых специалистов и выпускников вузов и ссузов. Поиски и решения: метод. рек. по итогам круглого стола «Результаты исследования проблем трудоустройства выпускников вузов и ссузов 2012 года и молодых специалистов». – URL: <http://центр-карьеры.рф/biblioteka/karernaya-biblioteka/problemy-trudoustrojstva.html>
2. Там же.
3. Там же.
4. Носов А. Л. Место логистики в среде профессионального образования. Социально-антропологические проблемы информационного общества. Вып. 2: сб. материалов / под ред. П. М. Горева, В. В. Утемова // Концепт. – Приложение № 11. – Киров: МЦИТО, 2013. – С. 56–63.

Alexander Nosov,

Doctor of Economic Sciences, Candidate of Engineering Sciences, Professor, head of chair of Economics and Human Resource Management, Vyatka State University of Humanities, Kirov

Logistic_vgu@mail.ru

ISSN 2304-120X



Problems and prospects of graduates' employment in terms of layered training

Abstract. The paper deals with the layered structure of training at the higher school; possibility of graduates' employment; employment problems from a position of labor market, graduates and higher education institutions. The author gives general recommendations to participants of training process and their employment for improvement of graduates' professional prospects. The problem has a system character in a logistic chain entrant-higher education institution-graduate-employer-state.

Key words: higher education, layered staff training, graduates' employment, employment factors.

References

1. Nestrova, A. A. *Problemy trudoustrojstva molodyh specialistov i vypusknikov vuzov i ssuzov. Poiski i reshenija: metod. rek. po itogam kruglogo stola "Rezultaty issledovaniya problem trudoustrojstva vypusknikov vuzov i ssuzov 2012 goda i molodyh specialistov"*. Available at: <http://центр-карьеры.рф/biblioteka/karernaya-biblioteka/problemy-trudoustrojstva.html> (in Russian).
2. Ibid.
3. Ibid.
4. Nosov, A. L. (2013) "Mesto logistiki v srede professional'nogo obrazovanija. Social'no-anthropologicheskie problemy informacionnogo obshhestva. Vyp. 2: sb. materialov / pod red. P. M. Goreva, V. V. Utemova", *Koncept. Prilozhenie № 11*, MCITO, Kirov, pp. 56–63 (in Russian).

Рекомендовано к публикации:

Зиновкиной М. М., доктором педагогических наук, профессором, членом редакционной коллегии журнала «Концепт»