

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВОМ ВЫПУСКНИКОВ В РЕГИОНЕ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ

Н.С. Данакин¹, Г.А. Надеев²

¹Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова,

²Управление по труду и занятости населения Белгородской области,

г. Белгород

synergy7@mail.ru

В современных условиях развития рыночной экономики и конкуренции на рынке труда все более актуальным становится вопрос трудоустройства молодых специалистов после окончания учебного заведения. Причем речь идет не только о высших учебных заведениях, но и о техникумах, профессиональных училищах. Данная проблема находится под пристальным контролем властей, реализуется ряд программ, однако ситуация по-прежнему заслуживает очень большого внимания.

Во время студенчества проблематичность трудоустройства не осознается молодыми людьми в полной мере, поскольку будущие специалисты уверены, что проблема тщетного поиска работы обойдет их стороной. Причиной этого могут быть предполагаемое наличие «связей», уверенность в том, что работодатель по достоинству оценит нового потенциального работника и т.д. Однако когда практически встает вопрос выхода на работу, часто все перспективы рушатся на глазах – имеющиеся варианты трудоустройства не устраивают либо вовсе отсутствуют, на предприятиях и в организациях нет вакантных мест, и, что, чаще всего, никому не нужен работник без стажа.

Ситуация порой возникает безвыходная – нет возможности трудоустройства не только по специальности, но и вообще. Работа, предлагаемая на бирже труда, часто не устраивает молодых специалистов, и поиски достойного трудоустройства затягиваются. Зачастую дипломированный, высокообразованный, перспективный специалист с красным дипломом и высокими потенциальными способностями устраивается на непрестижную низкооплачиваемую работу не по специальности, которая не дает развития навыкам работника и ограничивает его карьерный рост. В целом по стране свыше 30% выпускников вузов работают не по специальности. Данная проблема в действительности является крайне серьезной и для молодых специалистов, и для работодателей. От возможности эффективной собственной самореализации зависят, в частности, будущий социальный статус и благосостояние потенциальных сотрудников, а от стабильного источника профессионально подготовленных кадров зависят общая планомерность деятельности и грамотная кадровая политика предприятий и организаций.

При отсутствии механизма регулирования этих двух взаимосвязанных проблем повышаются вероятность усугубления напряженной ситуации на рынке труда, а также риск несоответствия сотрудников организаций занимаемым должностям. В глобальном масштабе это приводит к общей социальной нестабильности и неэффективности народного хозяйства.

Вследствие всего этого становится все более актуальной и очевидной необходимость совершенствования управления трудоустройством выпускников, молодых специалистов, разработки и внедрения эффективных управленческих технологий

Переменные трудоустройства как объекта управления. Трудоустройство является одновременно социальным отношением, процессом, результатом (независимой переменной), результатом (зависимой переменной), определенным способом действий. Соответственно, выделяются его структурные, динамические, функциональные, факторные и технологические переменные.

Структурные переменные трудоустройства выражают взаимодействия между 1) образовательными учреждениями, 2) их выпускниками, молодыми специалистами, 3)

потенциальными и реальными работодателями, 4) посредниками, 5) рыночной средой. Причем рыночная среда оказывает детерминирующее воздействие на поведение всех остальных агентов.

Динамические переменные трудоустройства включают его 1) продолжительность, 2) темп, 3) фазы, 4) обратимость. В зависимости от продолжительности трудоустройство может быть постоянным и временным. Темп трудоустройства выражает его ускоренный, или напротив, замедленный характер. Процесс трудоустройства включает фазы ознакомления с условиями трудоустройства и характером предложенных работ, сравнения альтернатив, выбора, приема на работу, начала работы и адаптации. Каждая из этих фаз состоит, в свою очередь, из нескольких стадий. Так, фаза адаптации включает стадии психологической переориентации, смысловой переориентации, первичного приспособления, самооценки, накопления нового опыта, закрепления нового опыта, вторичного приспособления, ассимиляции, инновации.

Выделяются три группы *функциональных переменных* трудоустройства:

- личностные функции: обеспечивающая, ротационная, развивающая;
- социальные функции: производительная, адаптационная, стабилизирующая.

С учетом функциональных особенностей различаются:

- эффективное и неэффективное трудоустройство. Эффективное трудоустройство имеет две составляющие: а) объективную, выражающую степень реализации трудового потенциала, и б) субъективную, выражающую уровень уверенности молодого специалиста избранной работой;
- оптимальное и неоптимальное;
- формальное и неформальное.

В соответствии с системным подходом к исследованию трудоустройства выделяются его *внутренние и внешние факторы*. Внутренние факторы подразделяются, в свою очередь, на профессиональные и личностные. В состав профессиональных факторов входят: наличие диплома о высшем образовании, престиж учебного заведения, профессиональная компетентность, профессиональный опыт. Личностные факторы включают: физические качества, интеллектуальные качества, мировоззренческие качества (жизненные ориентиры), коммуникативные качества, нормативные качества, моральные качества, волевые качества. Столь же разнообразны внешние факторы трудоустройства, среди которых выделены и рассмотрены: а) факторы рыночного спроса, востребованности, б) географические факторы, в) территориальные факторы, г) факторы территориальной мобильности, д) факторы родственных связей, е) факторы социальных связей.

С учетом факторов трудоустройства различаются:

- самостоятельное и распределительное трудоустройство;
- свободное и вынужденное трудоустройство;
- активное и пассивное трудоустройство.

Технологические переменные выражают возможные (и реальные) способы трудоустройства:

- самостоятельное трудоустройство;
- корпоративное трудоустройство;
- государственное трудоустройство;
- посредническое трудоустройство.

Трудоустройство осуществляется в двух основных формах - неуправляемой (стихийной) и управляемой. Управляемая форма отличается целенаправленным и систематическим объединением условий для эффективного трудоустройства.

Противоречия процесса трудоустройства выпускников. Обеспечение условий для эффективного трудоустройства предполагает учет и разрешение противоречий, возникающих в данном процессе. Эти противоречия разделяются на шесть групп в зави-

симости от их агентов (актеров, субъектов), которыми выступают: а) вуз, б) выпускник вуза, молодой специалист, в) работодатель, г) государство.

Наиболее распространенными являются *противоречия между образовательными учреждениями и работодателями*, которые выражаются в следующих формах: а) нарушение баланса межуровневой подготовки, б) несоответствие профиля образовательных услуг (вузовских специальностей) реальным потребностям, в) несоответствие объема образовательных услуг реальным потребностям, г) несоответствие качества подготовки специалистов предъявляемым требованиям, д) отсутствие единства требований к подготовке специалистов со стороны образовательных учреждений и работодателей, е) слабая роль работодателей в повышении качества профессиональной подготовки, ж) временная несогласованность подготовки специалистов, з) эпизодические контакты образовательных учреждений с работодателями.

Довольно разнообразны и актуальны *противоречия в системе взаимоотношений «молодой специалист – работодатель»*, которые проявляются в следующих формах: а) противоречия между значительно изменяющейся ситуацией на рынке и навыками самоопределения студентов; б) расхождения в ориентациях, ожиданиях молодых специалистов и работодателей; в) низкая конкурентоспособность молодых специалистов; г) отсутствие практического опыта работы у молодых специалистов; д) недоступность вакансий; е) низкий уровень оплаты труда; ж) завышенные амбиции; з) ограниченность внутренних кадровых перемещений, и) низкий уровень самопрезентации; к) феномен профессиональной растерянности.

Противоречия в системе взаимоотношений «вуз – молодой специалист» проявляются в незаинтересованности учреждений профессионального образования в трудоустройстве выпускников, организации профориентационной работы с абитуриентами и студентами, изучении изменений в требованиях к квалификации работников на рынке труда, емкости и развития самого рынка.

Довольно остро проявляются *противоречия в системе взаимоотношений «молодой специалист – государство»*. Они появляются, прежде всего, в противоречии между личностными и общественными (государственными) приоритетами, отсутствии нормативно-правовой базы социально-экономической поддержки выпускников.

Заметны также *противоречия между вузами, с одной стороны, и государством, с другой стороны*. Отсутствует единая система мониторинга востребованности выпускников. Нет системы прогнозирования в кадрах. Очевидны недостатки в формировании госзаказа на подготовку специалистов.

Противоречия в системе «работодатель – государство» проявляются, прежде всего, в отсутствии у работодателей необходимых и достаточных стимулов к содействию трудоустройству молодых специалистов, участию в их подготовке и аттестации. Отсутствует соответствующее нормативно-правовое обеспечение.

Тактика и стратегия управления трудоустройством выпускников. Управление трудоустройством осуществляется по-разному в зависимости от характера преследуемых при этом целей – тактических или стратегических. **Тактическое** (оперативное) управление нацелено на содействие трудоустройству выпускников, молодых специалистов *в данный момент* с учетом, с одной стороны, имеющейся у них квалификации и амбиций, с другой стороны, текущие требования рынка труда. **Стратегическое** управление трудоустройством нацелено *на обеспечение условий* для эффективного профессионального самоопределения молодежи, повышение профессионально-трудовой готовности выпускников, повышение конкурентоспособности молодых специалистов. Если оперативное управление ориентировано непосредственно на молодых специалистов и в лучшем случае на выпускников, то стратегическое управление ориентировано не только на выпускников и молодых специалистов, но и на студентов и даже абитуриентов.

Результаты социологических исследований, проведенных в вузах Белгородской области, свидетельствуют о том, что примерно четверть студентов ошибается с выбо-

ром профессии (специальности). В качестве основных причин разочарования в избранной профессии они указывают чаще всего переполненность рынка труда и появившийся интерес к получению другой специальности.

Неоправданный выбор специальности и разочарование в ней приводят к тому, что значительная часть студентов не выражает желания работать по выбранной специальности или испытывает затруднения с профессионально-трудовым самоопределением. Более 40% выпускников белгородских вузов заявляют, что они намерены работать по полученной специальности, 4,9% ответили категорическое «нет», 7,8% - «пока еще не знаю», и почти половина (46,4%) указали на то, что «это зависит от обстоятельств». Более половины студентов техникумов (58%) и третья часть учащихся профессионально-технических училищ (лицеев) намерены продолжать учиться; соответственно 20% и 32% намерены работать по специальности; 21% и 26% рассчитывают на то, что «жизнь покажет».

Для стратегического управления трудоустройством выпускников принципиально важно повышение их профессионально-трудовой готовности, которая включает информационный, мотивационный, волевой и другие элементы. Вместе с тем, каждый четвертый-пятый студент белгородских вузов имеет поверхностное представление о требованиях, предъявляемых к их будущей работе. Показатели осведомленности об условиях работы колеблются в диапазоне от 0,20 до 0,46 (при максимальном значении, равном 1). Больше трети студентов-выпускников белгородских вузов и техникумов указывают на свою неосведомленность о предприятиях, нуждающихся в специалистах их профиля. Источники получения информации ранжируются по мере убывания их значимости следующим образом: 1) друзья, знакомые; 2) родители, родственники; 3) преподаватели; 4) специальные рекламно-информационные материалы; 5) средства массовой информации.

Стратегическое управление трудоустройством выпускников, молодых специалистов нацелено на повышение их конкурентоспособности, которая рассматривается как интегральное качество, объединяющее интеллектуально-когнитивные, ценностно-ориентированные и деятельностно-поведенческие качества личности, которые обеспечивают специалисту более высокую рейтинговую позицию на рынке труда и устойчиво высокий спрос на его профессиональные услуги.

Повышение конкурентоспособности выпускников, молодых специалистов происходит на трех уровнях – личностном, организационном (на уровне образовательных учреждений) и на уровне социума.

Выпускники больше ориентированы на самостоятельный поиск работы. Центры содействия трудоустройству при вузах получили лишь 16% выборов, а служба занятости города – всего 1%. В жизненных ориентирах студентов преобладают субъектные модели достижения жизненного успеха. Наиболее эффективны пути повышения конкурентоспособности на личностном уровне: самообразование, совмещение учебы с работой по специальности, овладение дополнительной специальностью.

Повышение конкурентоспособности на уровне образовательного учреждения предполагает формирование у выпускников профессиональной компетентности, в которой специальные знания совмещаются с навыками общения, самодисциплиной, личностным ростом и т.п. При организации образовательного процесса принципиально важно следующее:

- особое внимание необходимо уделить психолого-педагогическому сопровождению студента;
- необходимо способствовать развитию у студентов стремления совместить учебу с работой по специальности;
- использование в учебном процессе инновационных технологий образования;
- обеспечение условий для становления студента в роли субъекта учебно-профессиональной деятельности;

- необходимо формирование у студентов наиболее универсальных умений и навыков, а также деятельностных качеств;

- наладить тесное сотрудничество с конкурентами и реальными работодателями.

Повышение конкурентоспособности молодых специалистов на уровне социума требует: во-первых, укрепления силы как базового социального института, во-вторых, повышения роли всей системы образования в процессе социализации личности, в-третьих, проведения единой политики (государственной и региональной) в отношении молодежи.

Успешное решение проблемы трудоустройства во многом зависит от стратегии поведения выпускников на рынке труда. Рассмотрены три такие стратегии: прагматическая, безразлично-конформистская и профессионально-трудова. Судя по эмпирическим результатам, наиболее успешны в решении проблемы трудоустройства выпускники с прагматической стратегией поведения на рынке труда. Выпускники с профессионально-трудова стратегией отличаются самым высоким уровнем профессиональной подготовки, но они в большей степени нуждаются в содействии со стороны вуза, центров занятости населения. Большинство молодых специалистов ожидает поддержку информационную, консультативную, а также обеспечение прохождения стажировки с последующим обязательным трудоустройством.

Управление трудоустройством выпускников как системный процесс.

Управление трудоустройством молодых специалистов представляет собой определенную систему, т.е. определенную целостность взаимосвязанных элементов. Выделено четыре аспекта рассмотрения региональной системы управления: целевой, структурный, функциональный, технологический.

В системе управления трудоустройством молодых специалистов ставятся различные цели в зависимости от предполагаемого времени их достижения, масштаба предполагаемых изменений (тактические и стратегические). Стратегическая цель трудоустройства – конструирование модели «идеального молодого россиянина», для которого характерны: а) стремление к успеху, б) воля к победе, в) ответственность, г) преданность национальной идее (мечте). В соответствии с данной моделью, молодой специалист должен:

- иметь высокий уровень адаптационной готовности;
- обладать высокой социальной активностью;
- иметь потребность в жизненных достижениях и успехе;
- быть законопослушным и социально ответственным;
- сочетать в разумной мере личные и общественные интересы;
- иметь рационально-практическое отношение к жизни.

Управление трудоустройством молодых специалистов имеет полисубъектный характер и осуществляется несколькими субъектами, действующими на четырех уровнях: координационном, региональном, муниципальном и локальном (организационном). Объект управления имеет двухуровневую структуру – организационную и персональную. Организационный уровень включает образовательные учреждения и работодателей, персональный уровень – самих молодых специалистов. Предметное поле управленческих воздействий на организационном уровне образуют экономические, организационно-административные, социально-психологические условия деятельности вуза, научно-методическое и кадровое обеспечение его деятельности, заинтересованность вуза в успешном трудоустройстве выпускников. Предметное поле управленческих воздействий на персональном уровне образуют: а) уровень осведомленности молодых специалистов о рынке труда, б) понимание ситуации и вероятных последствий действий, в) самооценка, г) ценностные ориентации, д) социальные установки, е) мотивы, ж) потребности, з) интересы, и) социальные и профессиональные позиции.

Управление трудоустройством молодых специалистов осуществляется посредством ряда взаимосвязанных функций: а) анализ (диагностика) ситуации, б) прогнози-

рование условий трудоустройства, в) маркетинг, г) постановка целей и разработка программ, д) организация, е) регулирование, ж) мотивация, з) контроль.

Региональная система управления трудоустройством молодых специалистов предполагает использование соответствующих технологий, в числе которых: мониторинг, программно-целевая технология, дополнительное профессиональное образование, конкурсно-сопоставительная технология, стажировка, управление профессиональной карьерой, социальное партнерство, а также организационная, информационная, коммуникативная технологии, инновационные образовательные технологии.

Таким образом, решение проблемы трудоустройства выпускников современного вуза требует: системного подхода к управлению данным процессом, что предусматривает выделение его структурных, динамических, функциональных, факторных и технологических переменных; выявления противоречивой основы процесса трудоустройства, интегрирования тактических и стратегических решений; системного осуществления функций и технологий управления трудоустройством.