

ВЫБОР ПУТИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКАМИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА

Л.А. Глазырина, Л.Н. Павлова

*Челябинский государственный педагогический университет,
г. Челябинск
glazyrinala@cspu.ru, pavlovaln@cspu.ru*

Объектом нашего исследования являются выпускники очного отделения 2013 и 2014 годов Челябинского государственного педагогического университета.

Предметом исследования – информация о способах трудоустройства выпускников педагогического вуза.

Определен выбор темы условием мониторинга эффективности деятельности вуза, показатель «трудоустройство» которого характеризуется удельным весом численности выпускников вуза, обучающихся по очной форме обучения, не обращавшихся в службы занятости для содействия в трудоустройстве в течение первого года после окончания обучения в вузе. Это обстоятельство определяет актуальность темы нашего исследования.

Используемая в статье информация была собрана и проанализирована в результате опроса выпускников вуза посредством индивидуальной работы с ними сотрудниками отдела трудоустройства и профессиональной социализации. В процессе исследования вопроса изучен опыт трудоустройства тысяча четыреста девятнадцати человек – выпускников Челябинского государственного педагогического университета.

В процессе исследования поставлены были следующие задачи.

Во-первых, дать комментарий к системе работы отдела трудоустройства и профессиональной социализации по вопросу трудоустройства выпускников вуза.

Во-вторых, провести анализ рейтинга востребованности профессий, представленный на сайте Главного управления занятости населения Челябинской области.

В-третьих, представить обобщенную информацию о причинах обращения выпускников вуза в центры занятости населения.

В-четвертых, сделать анализ анкетного опроса выпускников об определяющих факторах выбора места работы.

В-пятых, определение востребованности и профессионального продвижения выпускников вуза на рынке труда.

В-шестых, определение условий выбора путей трудоустройства выпускниками педагогического вуза.

Решая данные задачи, мы предполагали понять причины, по которым определяется выбор пути трудоустройства выпускниками педагогического вуза.

Одной из задач отдела трудоустройства и профессиональной социализации является создания в университете системы информирования выпускников данными о рынке труда, помогающей в решении вопросов трудоустройства. В этой связи работа отдела реализуется по следующим направлениям: организационно-методическая деятельность; мероприятия, вовлекающие студентов в процесс подготовки к трудоустройству и развитию профессиональной карьеры; индивидуальная работа со студентами; психолого-педагогическая поддержка студентов и мониторинг трудоустройства выпускников.

Организационно-содержательная деятельность сотрудников отдела трудоустройства и профессиональной социализации заключается в реализации комплекса мероприятий, которые обеспечивают профессиональную социализацию. Под

комплексом мероприятий понимается научно-методическая работа и воспитательная работа со студентами. Воспитательная работа отдела направлена на реализацию внутривузовской социализации студентов и отслеживание формирования профессиональной направленности, осознанного стремления трудоустроиться по направлению подготовки студентов.

С этой целью проведены следующие мероприятия для студентов выпускных курсов:

- знакомство с законодательными и нормативно-правовыми актами, которые регламентируют процесс профессиональной социализации молодых специалистов-выпускников вуза;
- информирование студентов-выпускников о состоянии рынка труда по направлениям и специальностям;
- поиск вакансий с учетом интересов выпускника (территория, статусность образовательного учреждения, нагрузка, возможность получить дополнительную работу, возможности карьерного роста, возможность продолжить обучение в магистратуре, качество использования социального пакета);
- знакомство с порядком получения единовременных денежных выплат молодым специалистам;
- проведение консультации по программе ипотечного кредитования «Молодые учителя» ОАО «Южно-уральская Корпорация жилищного строительства»;
- индивидуальные беседы с целью построения траектории трудоустройства;
- индивидуальная работа совместно с администрациями факультетов и муниципальных управлений образованием с выпускниками целевого приема;
- переговоры с потенциальными работодателями для выпускников, обратившихся в отдел трудоустройства и профессиональной социализации за содействием в трудоустройстве;
- деятельность отдела с работодателями по корректировке условий трудоустройства и по достижению договоренности о трудоустройстве конкретных выпускников;
- встречи с выпускниками вуза – участниками профессионального конкурса «Педагогический дебют»;
- организация мастер-классов педагогов – участников профессионального конкурса «Учитель года» Челябинской области, выпускников вуза;
- публикация вакансий на портале «Молодому учителю» на сайте вуза;
- анализ вакансий на сайтах Министерства образования и науки Челябинской области управлений образований муниципалитетов;
- анализ вакансий, которые предоставлены муниципалитетами и образовательными учреждениями для выпускников вуза;
- формирование банка списка выпускников, обратившихся за содействием в трудоустройстве в отдел трудоустройства и профессиональной социализации с целью оказания помощи в трудоустройстве;
- формирование списка выпускников, для которых необходимы определенные места работы с учетом их индивидуальных особенностей и планируемой профессиональной карьеры;
- организация встреч с работодателями для выпускников, обратившихся в отдел трудоустройства и профессиональной социализации за содействием в трудоустройстве;
- индивидуальная помощь в подборе места работы с предоставлением жилья и/или других социальных услуг.

В то же время отделом трудоустройства и профессиональной социализации была организована деятельность с работодателями на уровне совместно проведенных мероприятий: Всероссийская научно-практическая конференция «Кадровая стратегия современного образования: курс на профессиональную социализацию молодых специалистов», Дни образовательных систем, мастер - классы лучших педагогов области.

Был сделан анализ рейтинга востребованности профессий с целью определения степени эффективности обращений выпускников педагогического вуза, которые получили образование в форме очного обучения и обратились в службы занятости населения для содействия в трудоустройстве. Информация о рейтинге востребованности профессий располагается на официальном сайте Главного управления занятости населения Челябинской области и обновляется с определенной периодичностью. Информация представляет собой перечисление профессий, количество вакансий по профессии, количество состоящих на учете человек по данной профессии, коэффициент востребованности (соотношение количество вакансий к количеству состоящих на учете человек, имеющих данную профессию), так же указывается минимальная и максимальная заработанная плата. В разделе «Профессия служащих» в рейтинге за 2013 год перечислены следующие профессии, вакансии которые могли бы заинтересовать выпускников педагогического вуза, желающих трудоустроиться в сфере образования – это инструктор в физкультурно-спортивной и оздоровительной сфере, переводчик, воспитатель (таблица № 1).

Таблица № 1

Рейтинг востребованности профессий по данным ГУЗН, 2013 года

(Вакансии, которые могли бы заинтересовать выпускников педагогического вуза по полученной профессии/специальности)

№ п/п	Наименование профессии	Коэффициент востребованности
1	Инструктор в физкультурно-спортивной и оздоровительной сфере	5,4
2	Переводчик	1,1
3	Воспитатель	0,9

Исходя из информации представленной в таблице № 1 «Рейтинг востребованности профессий по данным ГУЗН, 2013 года», могли получить место работы через службу занятости населения выпускники трех факультетов из четырнадцати и, судя по коэффициенту востребованности указанных профессий, можно было предположительно трудоустроить от 0,5 % до 2 % выпускников из трех факультетов.

В общем, обратились в службы занятости населения за содействием в трудоустройстве в 2013 году 1,648 % от числа выпускников вуза.

В 2014 году (данные на сентябрь месяц) обратились в службы занятости населения за содействием в трудоустройстве уже 3,0 % от числа выпускников вуза. На основании таблицы № 2 «Рейтинг востребованности профессий по данным ГУЗН, сентябрь 2014 года» можем предположить, что предложения по специальностям педагогической профессии не представляют весь спектр, произошли незначительные, на наш взгляд, изменения в списке предложений.

Рейтинг востребованности профессий по данным ГУЗН, сентябрь 2014 года
(Вакансии, которые могли бы заинтересовать выпускников педагогического вуза по полученной профессии/специальности)

№ п/п	Наименование профессии	Коэффициент востребованности
1	Инструктор в физкультурно-спортивной и оздоровительной сфере	5,4
2	Воспитатель	0,9
3	Культурорганизатор	1,0

Несмотря на то, что информация о путях и способах трудоустройства в сфере образования постоянно муссируется, выпускники используют свое право обращаться за помощью в трудоустройстве в центры занятости населения.

В то же время видим противоречие между ожиданиями выпускников вуза об услуги и о фактическом оказании услуги, которую могут предоставлять центры занятости на основе банка вакансий, располагаемые ими. Предполагаем, что у населения сформировано определенное представление о службах занятости, что провоцирует на обращение выпускников вуза.

Необходимо отметить следующий факт: в 2014 году банк вакансий, сформированный для выпускников Челябинского государственного педагогического университета отделом трудоустройства и профессиональной социализации увеличился в 1,5 раза по сравнению с банком вакансий 2013 года (количество выпускников уменьшилось в 1,3 раза).

Часть предложений по вакансиям были неавторитетными с точки зрения выпускников, т.к. не решались или не в полной мере решались вопросы социально-психологического характера молодого специалиста (оказание помощи со стороны администрации/коллектива образовательного учреждения в решении квартирного вопроса, возможности увеличения учебной нагрузки, возможности продолжать учебу в магистратуре и пр.).

Нами обобщены причины обращения выпускников вуза в службы занятости населения. Данная информация собрана случайным образом в виду отсутствия информации о персоналиях и представляет собой следующие положения:

- желание еще раз (в другом месте) получить консультацию о порядке трудоустройства;
- заглянул на всякий случай;
- может быть в службе занятости вакансии лучше;
- сказал, что закончил очное отделение вуза, т.к. учился заочно только последний год;
- решил самостоятельно искать место работы, поэтому использовал все возможные известные варианты (потом пришел в вуз в отдел трудоустройства и профессиональной социализации за помощью в трудоустройстве);
- из любопытства;
- сознательное решение встать на учет в службу занятости продиктовано обстоятельствами личного плана,
- нет для меня пока работы там (ищу работу не по профессии), куда хотел трудоустроиться, поэтому встал на учет в службу занятости;
- чтобы пройти курсы и получить новую специальность;

- нет работы в деревни, ездить на автобусе каждый день не хочу (далеко и неудобно);
- не устраивает зарплата, где мне предложили работу – слышал, что в других образовательных учреждениях зарплата педагога выше;
- не понравилось, как встретили в организации – решил зайти в службу занятости;
- в центре занятости работает моя тетя;
- работодатель (частный предприниматель) отправил учиться на курсы, используя услугу центра занятости населения;
- по совету или опыту знакомых.

Один выпускник признался, что он сначала изучил сайт центра занятости, а потом принял решение не обращаться за помощью в службу.

В любом случае, выпускники вуза использовали свое право обратиться за содействием в службу занятости населения.

На сайте вуза располагается портал «Молодому учителю», на котором есть вкладка «Вакансии и резюме». Фонд вакансий для портала формируется на основе:

- заявок от образовательных учреждений для выпускников педагогического университета;
- заявок от отделов кадров управлений образования муниципалитетов;
- за счет использования информации о вакансиях на сайтах управлений образований Челябинской области.

Интернет-портал создан для организации сетевого взаимодействия субъектов образовательного процесса. Работа портала «Молодому учителю» организована регламентом наполнения портала специалистами отдела трудоустройства и профессиональной социализации. Такая система позволяет студентам самостоятельно изучить вакансии в образовательной сфере Челябинской области, которые сформированы для выпускников педагогического университета. Примечательно, что каждая вакансия обсуждается с работодателем с целью определения резерва по должности и привлекательности для выпускников вуза сотрудниками отдела трудоустройства и профессиональной социализации.

Имеет место быть заявки от образовательных учреждений на конкретных выпускников педагогического университета, основанием которых для работодателя является:

- целевой прием в вуз;
- по договоренности с выпускником вуза;
- возвращение домой (по договоренности с работодателем);
- по итогам производственной практики (обоюдное решение);
- по итогам университетского конкурса «Педагогический дебют» (выбор работодателя).

Так же приглашение на трудоустройство от работодателя можно получить во время церемонии награждения «Лучший выпускник», т.к. на данное мероприятие приглашаются руководители образовательных учреждений и руководители управлений муниципального уровня, руководители отделов кадров образовательных учреждений и муниципальных управлений образованием.

В 2013 году трудоустроились, используя заявки работодателей 42,2 % от числа выпускников вуза.

Опрос студентов - выпускников показал, что определяющими факторами при выборе места работы стали:

- заработная плата;
- месторасположение работы (город, сельская местность, престиж учебного заведения и пр.);

- карьерного роста; наличие свободного времени для продолжения учебы, для самосовершенствования, для проведения культурного досуга, другой работы и комфортные условия работы (нет психологической и физической перегрузки, возможность профессионального творчества, доброе отношение к молодым специалистам со стороны администрации образовательного учреждения);
- знакомое учреждение (были на практике в данном учреждении).

Размер заработной платы вызывает особое беспокойство тех выпускников, которые планировали проживать в областном городе. Месторасположение работы интересны жителям мегаполиса. Они ориентируются на общественное мнение о данном образовательном учреждении и удаленность учреждения от места проживания, учитывают городскую транспортную инфраструктуру.

Условия для карьерного роста вызывают интерес у студентов-выпускников, которые занимали активную позицию во время обучения. Это участники научно-исследовательской деятельности студентов, олимпиадного движения, члены органов студенческого самоуправления. Выпускники, имеющие опыт трудовой деятельности, приобретенный в студенческие годы, как правило, четко формулируют свои требования к будущему месту работы и готовы самостоятельно оценить возможности карьерного роста.

Желание выпускников трудоустроиться в образовательном учреждении, в котором проходили производственную практику, возникает, как правило, у иногородних.

Объяснение причины такого поведения выпускники педагогического вуза называют:

- показалось, что специалисты в данное учреждение не нужны были на то время, не стали уточнять детали;
- считают некорректно себя предлагать;
- тяготятся общественным мнением, которое сложилось во время обучения в вузе о них, как результат – занижена самооценка (учитель не учился на «3»);
- сомневаются в своих силах – кажется, что не все знают как положено учителю;
- желание исключительно хорошо выполнить задания по квалификационной работе, тогда заметят и оценят, и предложат работу.

Часть выпускников можем определить в группу, члены которой озадачиваются проблемой трудоустройства после получения диплома. Члены данной группы являются потенциальными клиентами служб занятости населения.

Востребованность выпускников вуза характеризуется соотношением спроса и предложения на рынке труда.

Опрос работодателей послужил реализации таких целей как:

- мониторинг соответствия выпускников Челябинского государственного педагогического университета требованиям по квалификации и по численности подготавливаемых специалистов;
- формирование банка данных выпускников и их работодателей;
- установление связи с работодателями выпускников университета на предмет повышения квалификации сотрудников;
- отбор на стадии обучения наиболее перспективных студентов для дальнейшего использования их потенциала в деятельности работодателя;
- потребности в повышении уровня образования.

Получены следующие результаты опроса работодателей:

- работодатели отмечают, что выпускники вуза работают в их образовательных учреждениях по специальности, полученной в вузе (100%);
- работодатели видят профессиональное развитие педагога в их желании в дальнейшем профессиональном обучении (89%);

- работодатели считают, что программы дополнительного профессионального образования, реализуемые в Челябинском государственном педагогическом университете, могут содействовать профессиональному совершенствованию специалистов, и, следовательно, повышению конкурентоспособности в учреждении по месту трудовой деятельности (54 %).

Факторы, оказывающие наибольшее влияние на эффективность профессиональной деятельности специалиста (его карьерный рост) работодатели проранжировали следующим образом:

- уровень профессиональной общетеоретической подготовки;
- уровень базовых знаний и навыков
- уровень практических знаний, умений
- навыки работы на компьютере, знание необходимых в работе программ;
- способность работать в коллективе, команде;
- способность эффективно представлять себя и результаты своего труда;
- нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие;
- готовность и способность к дальнейшему обучению;
- способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи;
- эрудированность, общая культура;
- осведомленность в смежных областях полученной специальности.

100% работодателей по опросу 2013 года удовлетворены уровнем профессиональной подготовки выпускников Челябинского государственного педагогического университета.

Работодатели отмечают высокий уровень профессиональной общетеоретической подготовки и уровень базовых знаний и навыков выпускников, способность работать в коллективе, команде. Достаточный уровень практических знаний, умений, способность эффективно представлять себя и результаты своего труда, нацеленность на карьерный рост и профессиональное развитие, готовность и способность к дальнейшему обучению, способность воспринимать и анализировать новую информацию, развивать новые идеи, эрудированность, общая культура.

Потенциальными направлениями сотрудничества образовательных организаций с университетом работодателями названы следующие: трудоустройство выпускников, научно-методическое сопровождение образовательной организации, научно-исследовательские разработки по заказу организации, участие сотрудников организации в образовательном процессе вуза.

Профессиональное продвижение выпускников вуза на рынке образовательных услуг Челябинской области обеспечивается проектом «Реализация апробация и внедрение модели эффективной профессиональной социализации молодых специалистов - выпускников педагогических вузов, основанной на использовании современных технологий сетевого взаимодействия». Данный проект обусловлен рамками реализации приоритетного национального проекта «Образование» Челябинским государственным педагогическим университетом по заказу Департамента государственной политики в сфере общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации.

Важно определение востребованности и профессионального продвижения выпускников вуза на рынке труда.

Сравнивая вакансии на основе отношения информации работодателей и количество выпускников, трудоустроенных по предоставленным вакансиям можно сделать вывод, что спрос работодателей превышает предложения выпускников педагогического университета следующих факультетов: математического, дошкольного, филологического, иностранных языков, учителей начальных классов.

В 2013 году 71,5 % выпускников вуза трудоустроились посредством оказания услуг отделом трудоустройства и профессиональной социализации, администраций факультетов, личной помощи профессорско-преподавательского состава коллектива, при содействии отделов кадров управлений образованием муниципалитетов и руководителей образовательных учреждений. По предварительным данным (на сентябрь месяц) в 2014 году эта цифра составляет 71,4% от числа выпускников.

Таким образом, можем говорить о том, что трудоустройству выпускников Челябинского государственного педагогического вуза способствует система работы по данному направлению, связанная с информацией о вакансиях по профессии и социальных льготах, а так же учет индивидуальных запросов выпускников при предоставлении вакансий, индивидуальное сопровождение выпускников при трудоустройстве на работу по профессии.

Обращения за содействием в трудоустройстве выпускниками вуза в центры занятости населения носят хаотичный характер, и факт обращения не является основополагающим в деятельности трудоустройства выпускников вуза.

Подытоживая данные по исследованию, условиями, определяющие пути трудоустройства выпускниками педагогического вуза, являются:

- определение цели выпускником своего трудоустройства;
- уровень мотивации выпускника вуза работать по профессии/специальности;
- согласованность целей трудоустройства выпускника вуза и социального заказа (предоставление вакансий, которые могли бы заинтересовать выпускников педагогического вуза по полученной профессии/специальности).

Выводы.

1. Система работы отдела трудоустройства и профессиональной социализации позволяет осуществить целенаправленную деятельность по определению пути трудоустройства выпускниками педагогического вуза.
2. Рейтинг востребованности профессий, представленный на сайте Главного управления занятости населения Челябинской области не содержит направления, и специальности по которым ведет подготовку Челябинский государственный педагогический университет. Банк вакансий для выпускников вуза формируется в университете посредством контактов с работодателями.
3. Причины обращений выпускников вуза в центры занятости населения носят личностный характер и не являются следствием отсутствия вакансий по профессии.
4. Определяющим фактором выбора места работы выпускниками вуза является смена места жительства, смена социального статуса человека и качество построения траектории предполагаемой профессиональной карьеры.
5. Востребованность выпускников педагогического вуза на рынке труда Челябинской области подтверждается наличием вакансий, превышающих спрос вакансий.
6. Определены условия выбора пути трудоустройства выпускниками педагогического вуза. Они могут служить определению содержания воспитательной работы со студентами в вопросах целеполагания трудовой деятельности и в вопросах формирования значимых ценностных профессиональных ориентиров в педагогической деятельности, что, в свою очередь, повлечет за собой выполнение третьего условия.

Таким образом, причины, по которым определяется выбор пути трудоустройства выпускниками педагогического вуза, обуславливаются факторами социального и личного характера и условиями, которые формируются посредством воспитательной системы педагогического вуза.

Литература:

Сайт Главного управления занятости населения Челябинской области. URL: <http://szn74.ru/htmlpages/Show/Rynoktruda> (дата обращения 24.09.2014).

Портал «Молодому учителю», сайт Челябинского государственного педагогического университета. URL: <http://teacher.cspu.ru/> (дата обращения 30.09.2014).