

Анюшина Е.А.

*Научный руководитель – к.с.н. Т.Н. Попова*

*Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»  
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23  
e-mail: anyushina.elena@mail.ru*

### **Современные проблемы трудоустройства выпускников профессиональных учебных заведений**

Актуальность исследования проблем трудоустройства выпускников профессиональных учебных заведений обусловлена прежде всего сложной социально-экономической ситуацией в стране, что обустроило проблемы занятости населения как в России в целом, так и во Владимирской области, в частности.

Трудности, связанные с получением информации об эффективности трудоустройства выпускников вузов, обусловлены неразработанностью механизмов взаимодействия организаций государственной и муниципальной службы, бизнес-структур и вузов, отсутствием в договорах о сотрудничестве с работодателями согласованных форм, сроков, продолжительности обмена информацией, а также отсутствием «электронных площадок» для получения от выпускника согласия на обработку его персональных данных [3].

Ситуация осложняется тем очевидным обстоятельством, что выпускники учебных заведений имеют дискриминационное положение на рынке труда, оставаясь по преимуществу либо в группе неполно и частично занятых, либо в группе безработных. Такое положение определяется, прежде всего, общей низкой конкурентоспособностью выпускников учебных заведений на рынке труда.

Еще одним аспектом проблемы является то, что, согласно сложившимся представлениям и ряду нормативных документов, ответственность за поиск первичной занятости для выпускников возлагается на вузы. Это приводит к занижению мотивации других участников рынка труда. В период, когда меняются основные направления человеческой деятельности, экономические и производственные отношения, не следует ограничиваться построением очередной формализованной организационной структуры. Служба трудоустройства выпускников должна быть крайним случаем, «соломинкой», за которую можно ухватиться выпускнику, если собственные усилия не увенчались успехом, а не основной и единственной формой оказания помощи [1].

Центр тяжести работы по регулированию занятости и рынка труда все больше перемещается в регионы. Именно здесь решается большинство вопросов по социальной поддержке безработных, реализуются конкретные программы, направленные на содействие занятости населения, в том числе выпускников профессиональных образовательных учреждений. С другой стороны, региональная система реализации молодежной политики пока аморфна и носит вялый характер, недостаточно эффективна и сталкивается с рядом объективных трудностей в ходе ее реализации.

Но сегодня необходимо не только повысить количество выпускников с управленческим образованием, но и улучшить качество их подготовки. В свете этого возникает потребность приблизить получаемые знания, умения и навыки выпускников к требованиям работодателей. В качестве недостатков, которые отмечают работодатели при найме выпускников высших учебных заведений, значатся отсутствие или незначительный опыт работы, неумение хорошо презентовать себя, недостаточные коммуникативные навыки, слабые навыки работы с профессиональными компьютерными программами, неумение работать в команде, подверженность профессиональным стрессам на этапах трудоустройства и первых месяцев работы [2].

Выпускник вуза вступает на рынок труда как соискатель рабочего места. Возможность соискателя получить желаемое рабочее место напрямую связана со сложившейся рыночной ситуацией. Можно выделить три обязательные составляющие рыночной ситуации.

Во-первых, должен существовать рынок рабочих мест, где работник может выбирать то или иное место трудоустройства, в большей или меньшей степени соответствующее его представлениям и желаниям. В противном случае, если работнику определено только одно место трудоустройства, обусловленное полученной квалификацией и другими характеристиками, то есть если у работника нет выбора – нет рынка рабочих мест.

Во-вторых, необходим рынок рабочей силы, то есть на одно и то же место может претендовать больше, чем один человек. Когда рабочее место создаётся под конкретного человека или должность, то конкурентная ситуация не наступает.

В-третьих, должна присутствовать договорная процедура найма. Работник и работодатель должны иметь возможность вести переговоры для согласования своих интересов. В противном случае – когда работники соглашаются на любые условия труда, либо работодатели принимают любого работника – нет конкурентной среды взаимодействия работника и работодателя [4].

Большую роль играет и самопрезентация выпускника на рынке труда, его конкурентоспособность. Для этого на практике эффективным будет создание портфолио – творческий процесс, позволяющий учитывать результаты, достигнутые студентом в разнообразных видах деятельности (учебной, научной, творческой, социальной) за время обучения. Портфолио является не только современной эффективной формой самооценивания результатов образовательной деятельности студента, но и способствует: мотивации к образовательным достижениям; приобретению опыта а деловой конкуренции; обоснованной реализации самообразования для развития профессиональных компетенций; выработке умения объективно оценивать уровень своей профессиональной компетентности; повышению конкурентоспособности будущего специалиста.

Наличие портфолио может оказать практическую помощь выпускнику при составлении резюме для устройства на работу или продолжения обучения, а руководству вуза – при составлении рекомендательных писем наиболее успешным и перспективным выпускникам. Результаты, отраженные в портфолио, позволяют судить о готовности выпускника к успешной трудовой деятельности, его академическом развитии, конкурентоспособности [5].

Таким образом, современные проблемы трудоустройства выпускников вузов не ограничиваются только трудностями регионального рынка труда. Обращает на себя внимание нехватка объективной информации об эффективности занятости выпускников, нет четко распределенной ответственности за содействие в их трудоустройстве. Все еще важно улучшать качество подготовки выпускников, повышать уровень их конкурентоспособности на рынке труда, формировать навыки самопрезентации.

## Литература

1. Антонова М.И. Система работы с выпускниками вузов по первичному трудоустройству // Совет ректоров. – 2015. – № 7. – С. 69-71.
2. Антонова Н.В., Шмелева Ж.Н. Проблемы трудоустройства выпускника современного учреждения высшего профессионального образования // Вестник Красноярского государственного аграрного университета. – 2014. – № 3. – С. 209-213.
3. Зарубина Н.П. О содействии в трудоустройстве выпускникам вуза // Проблемы высшего образования. – 2016. – № 2. – С. 41-44.
4. Митякина О.В., Борисенко Е.Н. Формирование готовности выпускника вуза к конкуренции на рынке труда на этапе трудоустройства // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2015. – № 2-3. – С. 83-88.
5. Поликарпова А.Н. Организация взаимодействия в системе «вуз – выпускник – работодатель – государство» при трудоустройстве молодых специалистов // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. – 2017. – № 1 (58). – С. 117-123.