

УДК 08.00.05

Трудоустройство молодежи как показатель качества образования**Сулейманов Т.Д.**Аспирант кафедры управления человеческими ресурсами
Казанского (Приволжского) федерального университета

Трудоустройство является одним из главных показателей качества образования. Взаимодействие же системы образования с реальным сектором экономики играет большую роль в развитии экономики государства. В статье исследуются действующие механизмы содействия трудоустройству молодежи в России на примере Республики Татарстан.

Ключевые слова: трудоустройство, качество образования, факторы трудоустройства, профессиональная подготовка.

В современной России одним из наиболее острых вопросов, одинаково сильно волнующих как молодежь, так и взрослое население, является трудоустройство. Причем превосходство в споре между опытом «взрослых» и креативностью и рвением «молодых», на наш взгляд, до сих пор не определено. Однако, очевидно, что государство в вопросах кадровой политики все больше делает акцент на молодое поколение. Этот тезис подтверждает и новый состав Кабинета Министров России, и большее внимание со стороны отдельных министерств и ведомств к вопросу трудоустройства выпускников вузов. Очевидно, что больше всего вопрос трудоустройства молодежи волнует саму молодежь.

По данным опроса Региональной молодежной общественной организации «Лига студентов Республики Татарстан» [1], проведенного в 2012 г. среди студентов ведущих вузов региона, самым актуальным вопросом для студентов остается вопрос, связанный с информацией о возможном трудоустройстве. Но получение информации об имеющихся вакансиях – это лишь первый шаг к решению вопроса собственного трудоустройства. Главным критерием получения достойной работы является набор профессиональных компетенций будущего сотрудника. В этой связи уже в студенческие годы молодежь старается получить, по возможности, профессиональные и управленческие навыки.

Несмотря на то, что молодежный рынок труда крайне неоднороден, ключевыми критериями рабо-

тодателей по отношению к молодым специалистам служат оценка личностных характеристик и потенциала молодого сотрудника. Это подтверждает необходимость формирования при обучении не только базы профессиональных знаний, но и базы актуальных личностных компетенций, востребованных на рынке труда. Практически равнозначным требованием в этом году идет профессиональная подготовка выпускников – компании готовы «покупать» хорошие знания по специфике образования. По данным опроса, проведенного Центром тестирования и развития «Гуманитарные технологии», «приоритетным при отборе молодых специалистов является фактор готовности работать вне зависимости от уровня оплаты труда» [2].

Главной конкурентной силой молодежи является не столько энергичность и работоспособность, сколько быстрообучаемость. В соответствии с методологией Росстата, к молодежной категории населения относятся лица в возрасте от 16 до 29 лет. Это – солидная часть потенциальной рабочей силы, составляющая порядка 26 % экономически активного населения.

Значительная проблема в кадровом вопросе и вопросе организации системы поддержки трудоустройства и занятости молодых специалистов состоит в том, что «вуз напрямую не заинтересован в реализации своего продукта – качественном трудоустройстве своих выпускников. Происходит разрыв существующей цепочки между производителем

специалиста и его потребителем. Выпускник оказывается за пределами системы трудоустройства. Вуз уже за него не отвечает, а работодатель еще не отвечает» [3].

Попытаемся проанализировать реальную ситуацию в нашей стране с трудоустройством молодежи на примере одного из наиболее динамично развивающихся регионов – Республики Татарстан. На территории республики проживает более 880 тыс. молодых людей в возрасте 16-29 лет. В текущем году закончат профессиональные учебные заведения всех уровней порядка 50 тыс. чел. Почти столько же поступят учиться вновь.

Уже совсем не удивительным является то, что абитуриенты, выбирая учебное заведение, заранее знают, что работать по специальности не будут. Главной ценностью для них становится возможность быть как все и получить билет в жизнь – «корочку». И, несмотря на то, что рынок труда нуждается в сварщиках, электриках, инженерно-технических работниках, вузы из года в год выпускают обреченных не быть трудоустроенными по специальности тысячи экономистов, юристов и других гуманитариев.

В последние несколько лет руководство страны уделяет особое внимание вопросам трудоустройства и работе выпускников по специальности. Показательными являются поручения главы государства о том, что необходимо отслеживать показатели трудоустройства, в том числе по полученной специальности, а также вести мониторинг работы выпускников в течение трех и двух лет соответственно для высшего, среднего и начального профессионального образования.

Сегодня, очевидно, требуется совершенствование системы профессионального образования, в более эффективных решениях нуждаются задачи совершенствования механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг. В настоящее время существует взаимная неудовлетворенность в отношениях между учреждениями профобразования и работодателями. Работодателей не удовлетворяет качество подготовки кадров, а учебные заведения – слабое участие работодателей в процессе подготовки кадров. Активное участие работодателей в формировании содержания профобразования будет способствовать и более эффективному решению трудоустройства выпускников по полученной профессии и специальности.

Важную роль играет сложившийся в обществе имидж профессии. Для этого необходима целенаправленная пропагандистская кампания по популяризации востребованных профессий. Это может быть информация в СМИ о профессиональных форумах и праздниках республиканского и российского масштаба, зрелищные конкурсы профессионального мастерства, презентации инновационных

технологий и современной техники, используемых предприятиями.

Для системы профессионального образования трудоустройство выпускников по специальности – главный критерий оценки эффективности ее деятельности.

Почти в каждом учебном заведении высшего профессионального образования созданы центры содействия трудоустройству выпускников, которые оказываются связующим звеном между будущим выпускником и работодателем. При их содействии трудоустраивается значительная часть студентов.

Перед вузовскими центрами трудоустройства стоит много проблем и задач, которые необходимо решать: проблемы трудоустройства, адаптации к рынку, профориентация, переподготовка специалистов и другие. По мнению Е.В. Олимпиаевой, «даже если центры и пытаются решать все проблемы в комплексе, они не могут обеспечить должного уровня работы, что объясняется рядом причин. Во-первых, работа это – новая, и специалистов по данному профилю нет, работают в основном, сотрудники вузов, это правильно, так как такой работой должен заниматься человек, хорошо представляющий себе специфику вуза, его особенности, но в данной области они пока не профессионалы. Во-вторых, часто сотрудники работают на полставки (преподаватели или административные работники вуза, иногда студенты), что, конечно же, снижает эффективность работы центра. В-третьих, не у всех вузов налажены связи со службами, занимающимися кадровым менеджментом профессионально» [4].

Однако работа была бы еще более эффективной, если бы работодатели активизировали работу подразделений, отвечающих за программы привлечения молодых специалистов в компанию, поддерживались бы разнообразные формы взаимодействия работодателей с учреждениями профессионального образования.

Одновременно идет работа по повышению престижности и привлекательности для молодежи, обучающейся в учреждениях начального и среднего профессионального образования.

Большая проблема состоит и в том, что молодые специалисты и рабочие покидают свои места, проработав не более двух-трех лет. Часто это происходит не только потому, что уровень их подготовки после учебных заведений не соответствует производственным требованиям или ввиду нежелания «засиживаться» на месте и ограничивать свое развитие, а из-за социальной составляющей, предлагаемой работодателем молодым специалистам (жилье, детские сады, заработная плата).

В качестве механизмов повышения качества трудоустройства можно предложить следующие меры:

– содействие профессиональной подготовке молодежи;

– совершенствование актуальной программы самозанятости, в рамках которой государство выделяет субсидии для организации собственного бизнеса;

– совершенствование механизмов приема молодежи на работу путем создания специальных условий через программы типа «первое рабочее место»;

– привлечение молодежи к оплачиваемым общественным работам, которые позволят приобрести организаторские и управленческие навыки молодым специалистам;

– повышение качества взаимодействия работодателей с молодыми специалистами и студентами старших курсов путем проведения регулярных «ярмарок вакансий», образовательных семинаров, а также создание профильных общественных организаций.

Литература:

1. Информационный сборник VII Конгресса студентов Республики Татарстан. Казань, 12-13 ноября 2012 г. – 71 с.
2. Алтухов В., Серебряков А.Г. Исследование проблем и перспектив трудоустройства выпускников вузов на современном рынке труда. Динамика работодателей 2008-2010 гг. – URL: <http://xn--h1aing.xn--p1ai/Bibliography/Index/29>
3. Илясов Е.П. Вуз должен реализовать свой продукт. – URL: http://www.akvobr.ru/problema_sodeistvia_trudoustroistvu_vypusnikov.html
4. Олимпиева Е.В. Проблемы трудоустройства выпускников и пути их преодоления. – URL: <http://rhr.ru/index/find/youth/9166,0.html>
5. Мониторинг реализации региональных программ, предусматривающих дополнительные мероприятия, направленные на снижение напряженности на рынке труда. – М.: Федеральная служба статистики, 2010. – 19 с.

Employment of Youth as an Indicator of Quality of Education

T.D. Suleymanov
Kazan (Volga Region) Federal University

Employment is one of the main indicators of the quality of education. Interaction of the system of education with the real sector of economy has a great impact on the development of the state economy. The paper deals with present mechanisms of improvement of youth employment in Russia as exemplified by the Republic of Tatarstan.

Key words: employment, quality of education, factors of employment, professional training.

