УДК 316.4 DOI: 10.22394/2079-1690-2019-1-2-80-85

РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ НА ОСНОВЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИЯМИ

Родченкова Ольга Николаевна старший преподаватель кафедры иностранных языков и речевых коммуникаций, Южно-Российский институт управления – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54). E-mail: olgarodchenkova@yandex.ru

Васичкина Ольга Николаевна кандидат педагогических наук, доцент кафедры иностранных языков для экономических специальностей, Ростовский государственный экономический университет (РИНХ) (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, 69). E-mail: ms.vasichkina@mail.ru

Аннотация

В статье рассматривается вопрос трудоустройства выпускников вузов и проблемы, с которыми они сталкиваются. Авторы показывают, что прогнозируемому трудоустройству и карьерному росту могут помешать факторы, связанные с высокой конкуренцией на рынке труда, отсутствие профессионального опыта, перенасыщение рынка специалистами в данной области. В статье затронута проблема социальной адаптации молодых специалистов. Авторы предлагают пути решения этих проблем, используя компетентностный подход, который позволяет продемонстрировать наиболее значимые для работодателя качества. Профессиональная и социальная компетенции выпускников вузов рассматриваются как основные условия успешного трудоустройства.

Ключевые слова: *карьерный рост, трудоустройство, работодатель, профессиональная компетенция, социальная компетенция, конкуренция, рынок труда, управление компетенциями, личные качества, выпускник.*

Современная экономика диктует свои условия работы и конкурентной борьбы для молодёжи, выходящей на рынок труда. Работа является основным видом жизнедеятельности человека, который позволяет специалисту не только обеспечивать свои жизненные потребности, но и способствует формированию как деловых (профессиональных) качеств, так и развитию личностных качеств, помогающих дальнейшему продвижению в выбранной сфере деятельности. В условиях рыночной экономики экономическое поведение молодёжи обусловлено реальными возможностями выбора своего места на рынке труда, с учётом их возможностей и предпочтений. Ожидания молодёжи тесно связаны с уровнем их образования, со специальностью, которую они приобретают, желанием чувствовать себя востребованными и независимыми, иметь возможность расти в профессии.

Одой из важнейших задач прогнозирования последующего карьерного роста является желание согласовать отдалённые цели (достижение идеального положения) с действиями в настоящем и будущем времени, которые необходимо предпринять для её достижения [1, с. 142]. Желание выпускников вузов достигнуть максимальных результатов в построении своей карьеры является абсолютно осознанным, спрогнозированным ещё вовремя обучения в вузе. Карьерные устремления молодёжи основываются на эмпирическом познании окружающего мира в связи с отсутствием личного опыта работы в профессии. Вопросами карьеры и карьерного роста занимаются многие учёные, в том числе и С.А. Минюрова, в работе которой подчёркивается, что «сознательное планирование карьеры является одним из важнейших аспектов профессионального развития человека, а также его самореализации» [2, с. 298]. В работе А.Я. Кибанова даётся определение деловой карьеры: «Деловая карьера – это поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью; продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельности, достижение известности, славы, обогащения» [3, с.219].

Желая достигнуть определённого продвижения по карьерной лестнице, молодой специалист должен обладать профессиональной компетентностью в своей сфере деятельности, сочетать умения, знания и навыки, полученные в вузе, с личностными качествами, которые способствуют дальнейшему профессиональному успеху [4, с. 153].

Уже при поступлении в учебные заведения большинство абитуриентов представляют себе, чем они будут заниматься, где будут трудоустроены и каких высот они собираются достигнуть в будущем.

Опрос, проведённый среди первокурсников РГЭУ (РИНХ) и Южно-Российского института управления – филиала РАНХиГС, показал, что 24% опрошенных на вопрос: «Как вы представляете себе будущую работу? С чем она будет связана?» ответили, что будут работать в крупной компании, иметь высокооплачиваемую работу и занимать руководящую должность, что говорит о стремлении достичь максимального успеха в своей карьере. Основная масса студентов (56%) чётко говорят о местах будущего трудоустройства, но в ответах не прослеживается стремление к карьерному росту. Только 20% опрошенных ещё не очень хорошо представляют себе будущую деятельность, или точно не определились с выбором места работы. Уже во время первого года учёбы молодые люди рассчитывают на востребованность своей профессии и ожидают, что смогут найти своё место социуме.

Каждый год вузы России выпускают тысячи молодых специалистов в различных сферах народного хозяйства. За последние два года (2017, 2018) из стен РГЭУ (РИНХ) и его филиалов, находящихся в городах Таганроге, Миллерово и Гуково, вышло 3027 выпускников.

Практически все выпускники, окончившие бакалавриат, специалитет или магистратуру, вышли на рынок труда в поисках трудоустройства. Все они рассчитывают на востребованность своей специальности, качество полученных знаний и своё стремление к самореализации, стремятся к дальнейшему развитию карьеры. Но реальность не всегда оправдывает ожидания молодёжи. Получив высшее образование и выйдя на рынок труда, выпускники вузов сталкиваются со множеством проблем.

Первой проблемой для них является отсутствие практического опыта профессиональной деятельности, на рынке труда они сталкиваются с высокой конкуренцией со стороны претендентов, имеющих данный опыт. Это происходит из-за существования разрыва между теоретическими программами обучения в вузах и практическими запросами работодателей. Поэтому ещё в период обучения в вузе студенты, особенно студенты старших курсов, стараются приобрести опыт профессиональной деятельности, работая по специальности на профильных предприятиях. Они непосредственно знакомятся со своими будущими рабочими местами, обязанностями и могут просчитать перспективы своего карьерного роста в данной области.

Способствуют трудоустройству как студентов старших курсов, так и выпускников, Ярмарки вакансий, которые проводятся Отделом трудоустройства выпускников вузов совместно со Службой занятости населения Ростовской области. Например, последняя традиционная Ярмарка вакансий в РГЭУ (РИНХ) прошла 22 ноября 2018 г. Основной задачей данного мероприятия является непосредственное знакомство работодателей со студентами, получающими специальности, востребованные на рынке труда. Свои вакансии студентам представили около 60 компаний Ростова-на-Дону. В Ярмарке участвовали такие компании как "Русфинанс Банк", "Парус", "Альфа-Банк", "Elis", "ГарантСтрой", "Росгосстрах", интернет-портал HeadHunter.ru и другие, действующие на территории Ростова и Ростовской области. На информационных площадках они рассказали заинтересованным в трудоустройстве студентам о предлагаемом месте работы, возможностях стажировки или учебной практики.

Возможностью пообщаться напрямую с работодателем, заполнить анкеты и получить приглашение на работу воспользовалось свыше 300 студентов вуза. Во время работы Ярмарки представители Службы занятости населения Ростовской области рассказали о существовании общегородского банка вакансий, дали индивидуальные консультации по основам самопрезентации, юридические консультации по правовым аспектам трудоустройства. Отдел трудоустройства выпускников РГЭУ (РИНХ) пристально следит за нахождением места работы своих выпускников, получая статистические данные от Службы занятости населения Ростовской области. Согласно информации, предоставленной данной организацией, безработных выпускников очной формы обучения 2017 г., обратившихся с целью поиска подходящей работы и зарегистрированных органами занятости населения на 16.01.18, было 53 человека; из них признано было безработными 43 человека. 28 человек были трудоустроены, а 17 встали на учёт в качестве безработных. Данные по выпускникам 2018г. очной формы обучения по состоянию на 15.01.2019 г., обратившихся в Службу занятости населения с той же целью, показывают, что обратилось по поводу трудоустройства 48 человек; безработными признали 30 человек; на учёт в качестве безработных были поставлены 9 человек. Трудоустроено было 24 человека, а 3 человека были направлены на профессиональное обучение. Сравним данные показатели (количество обратившихся в службу

занятости выпускников 2017г. (53 человека) и 2018г. (48 человек)) с количеством студентов, выпущенных в соответствующих годах 2017 г. – 1632 выпускника и 2018 г. – 1395 выпускников. Среди выпускников 2017 года количество обратившихся по поводу трудоустройства составило 3,24% от общего числа выпускников, а среди выпускников 2018 года это количество составило 3,44%.

Аналогичным образом, Южно-Российский институт управления – филиал РАНХиГС достигает высоких результатов в трудоустройстве выпускников. Филиал ведет работу с работодателями по вопросу трудоустройства выпускников, координируя деятельность студентов в решении проблем трудоустройства, профориентации, выбора эффективных форм взаимодействия студентов и выпускников с работодателями по направлениям временного и постоянного трудоустройства. В вузе традиционно проводится Карьерный форум «КарьераРго», в рамках которого организуются «Ярмарки вакансий», мастер-классы и лекции от ведущих компаний-работодателей, проводятся различные тесты для профессиональной и личной оценки, а также разрабатывается построение карьерных траекторий.

Форум позволяет студентам познакомиться с современным состоянием рынка труда Ростовской области и получить новые знания, которые позволят успешно трудоустроиться по окончании обучения в вузе. В рамках содействия трудоустройству выпускников осуществляется формирование и ведение банка вакансий по заявкам компаний – работодателей, а также предоставляется возможность стажировки и практики студентов в государственных федеральных, региональных органах исполнительной, законодательной, судебной властей, органах власти местного самоуправления, также в организациях, которые являются потенциальными работодателями для выпускников.

Основными работодателями выпускников Филиала являются представители органов государственной власти и местного самоуправления, государственные органы судебной власти и бизнес-структуры. Обратная связь с работодателями позволяет проводить анализ удовлетворенности на основе данных, полученных в результате опроса отдельных организаций о качестве подготовки работающих у них выпускников института. По данным Управления государственной службы занятости населения Ростовской области процент трудоустроенных выпускников филиала РАНХиГС в 2016 году составил около 99%, а в 2017 году – 94,5%.

Таким образом, лишь очень небольшой процент молодых специалистов обращается в службу занятости населения Ростовской области за помощью в трудоустройстве, так как основная масса молодых специалистов оказывается востребованной на рынке труда и находит себе место работы.

Второй проблемой можно назвать «несоответствие спроса и предложения», когда молодой специалист сталкивается с тем, что на рынке труда нет должности, соответствующей его запросам. Это явление можно обозначить как «безработицу образованных» [5, с. 38], когда квалификация, имеющаяся у выпускника вуза гораздо выше, чем предложение вакантных мест. Это вынуждает молодых специалистов работать или не по полученной специальности или использовать полученные знания не в полном объёме. В случае особо высокой квалификации выпускника он оказывается востребованным за рубежом. «Исследования, проведенные в последнее десятилетие, показывают, что «утечка умов» молодых ученых из России ослабла и трансформировалась в т.н. «маятниковую» миграцию. Теперь ученые работают за рубежом, в среднем, от трех до шести месяцев в году. При этом нужно отметить, что выезжающие ученые занимаются экспериментальной работой и преподавательской деятельностью в высших учебных заведениях других стран» [6].

Третья проблема возникает тогда, когда молодые специалисты в определённой сфере экономики не могут найти работу из-за перенасыщения рынка специалистами в данной области. Эта проблема может быть связана с недавно вступившей в действие пенсионной реформой. В ближайшем будущем можно просчитать, что в связи с введением пенсионной реформы рабочие места не будут освобождены из-за повышения пенсионного возраста, тем самым на рынке труда окажется недостаточно вакантных мест. Работодателю не выгодно терять хорошего профессионала, обладающего большим опытом работы, и заменять его на выпускника вуза, не имеющего практических навыков и умений, с более низкой квалификацией. Повышение пенсионного возраста снизит скорость карьерного роста среди молодых работников, так как ротация кадров значительно замедлится, что отрицательно скажется на рынке труда. Молодых специалистов, не имеющих опыта работы, принимают на вакантные места в последнюю очередь, предпочитая им более опытных и квалифицированных работников, и они же оказываются первыми кандидатами на увольнение в случае сокращения штата.

Для решения второй проблемы, связанной с трудоустройством может быть предложен следующий способ: молодые специалисты, претендующие на определённые должности, могут выиграть в конкурентной борьбе с другими претендентами за данное место за счёт повышения своей профессиональной компетенции при помощи дополнительного профессионального образования, полученного в годы учёбы в вузе. Данный вид образования позволяет решить и третью проблему (перенасыщение рынка специалистами в какой-либо области), так как позволяет получить дополнительную специализацию.

Факультет дополнительного профессионального образования Южно-Российского института управления – филиала РАНХиГС был создан в мае 2014 года при помощи объединения двух подразделений – факультета переподготовки кадров и центра повышения квалификации. В течение многих лет работы в области дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих, муниципальных служащих и иных категорий слушателей при помощи научно-образовательной структуры на нескольких уровнях преподавателями факультета были сформированы особые подходы в организации образовательного процесса. Процесс обучения основывается на следующих принципах:

1. обучение должно быть непрерывным;
2. программы должны соответствовать потребностям заказчика;
3. обучение должно соответствовать инновационным тенденциям и быть направлено на опережение;
4. тематика курсов должна изменяться под влиянием современных требований и учитывать обратную связь со слушателями;
5. в организации обучения применяется модульно-компетентностный подход;
6. к преподаванию на курсах привлекаются как преподаватели высокой квалификации, так и специалисты-практики.

Молодые специалисты могут повысить свою квалификацию в различных сферах экономики и государственной службы, расширяя и углубляя свои знания в области государственного и муниципального управления, противодействия коррупции в органах исполнительной власти, получить знания о применении современных кадровых, информационных и управленческих технологий в области развития системы государственной и муниципальной службы Российской Федерации. Приобретение новой квалификации, новой специальности в сфере, необходимой для эффективной деятельности компании, в которую трудоустраивается молодой специалист, может создать ему необходимое преимущество перед другими конкурентами как специалисту более широкого профиля.

Дополнительное обучение и квалификация повышают не только стоимость самого молодого специалиста на рынке труда, но и компания повышает результативность и эффективность своей деятельности за счёт приобретения сотрудника, умеющего использовать современные методы и технологии. У компании или организации не будет необходимости затрачивать средства (материальные и временные) на дополнительное обучение персонала, что также немаловажно [7, с. 65]. Систематизируя и анализируя информацию о компетенциях, которыми обладают претенденты на должность, работодатель может принять решение как максимально использовать человеческий потенциал в компании, так как знания можно адаптировать, распространять, обменивать и генерировать новые компетенции.

В РГЭУ (РИНХ) существует аналогичная программа по дополнительному профессиональному обучению, которая способствует обеспечению соответствия квалификации специалиста, его образовательных и профессиональных потребностей меняющимся условиям профессиональной деятельности и социально-экономической среды. Одним из примеров может служить программа по иностранному языку, по прохождению которой выдаётся диплом, позволяющий работать переводчиком в своей профессиональной сфере.

Данный вид диплома расширяет возможности трудоустройства, так как позволяет работать в компаниях, связанных с международной деятельностью. Таким способом молодой специалист может конкурировать с остальными участниками рынка труда за счёт наличия у него более широкого спектра знаний, умений и навыков; за счёт более глубокой подготовленности по определённым аспектам его будущей трудовой деятельности.

Таким образом, мы полагаем, что приобретение дополнительных квалификационных инструментов будет способствовать росту карьерных устремлений выпускников вузов и способствовать их реализации. В данном случае наше мнение совпадает с мнением Толочека В.А. о том, что профессиональная карьера – это «характеристика человека как субъекта квалифицированной

деятельности, отражающая динамику и уровни изменений его профессионализма, социального статуса, социально-психологических характеристик, отражающих его взаимодействия с субъектами совместной деятельности» [8, с. 61]. Профессионально-компетентный молодой специалист имеет неоспоримые преимущества по отношению к его конкурентам на рынке труда.

Необходимо упомянуть ещё одну проблему, с которой может столкнуться молодой специалист. Решая вопросы, связанные с трудоустройством, необходимо принимать во внимание то, что, покинув стены вуза, выпускнику придётся встретиться с другим социумом (трудовым коллективом), в котором ему нужно научиться проявлять себя и строить взаимоотношения с коллегами [9]. С одной стороны, он должен проявлять инициативу, демонстрировать творческий подход к решению поставленных задач, быть самостоятельным в своих действиях. С другой стороны, от него требуются такие качества как исполнительность и дисциплина. Первичная социализация молодых людей проходит обычно в возрасте 18-20 лет, незначительно изменяясь в дальнейшем [10, с. 137]. То есть, молодому специалисту помимо профессиональной компетентности необходимо обладать и социальной компетентностью для решения проблем взаимодействия в обществе. Молодые специалисты должны выработать индивидуальное отношение к социальной реальности, уметь адаптировать свои потребности к требованиям субъективной реальности окружающего социума.

Современные работодатели обращают внимание не только на профессиональную подготовку молодых специалистов, но и на умение работать в команде, способность обучаться, готовность взять на себя ответственность, умение осуществлять задачи, поставленные руководством, стремление к саморазвитию и самосовершенствованию. С точки зрения работодателей, такие характеристики, как стремление к лидерству, способность к принятию рисковых решений не рассматриваются как положительные. Следовательно, выпускникам вузов следует уделить особое внимание развитию необходимых личностных качеств и социальной активности.

В условиях высокой конкурентной борьбы за вакантные места выпускники вузов должны быть готовы к решению проблем, связанных с их будущим трудоустройством. Угроза безработицы заставляет молодых специалистов противопоставить своим конкурентам на рынке труда способность адаптироваться в профессиональной и социальной сферах. Молодые специалисты, обладающие высокими профессиональными и социальными навыками и умениями, окажутся наиболее востребованными, так как они обладают глубокой и расширенной профессиональной подготовкой и психологически готовы к изменению своего социального положения.

Таким образом, трудоустройство и карьерный рост выпускников вузов непосредственно связаны с готовностью решать возникающие проблемы при помощи всестороннего саморазвития, повышения профессиональной квалификации и умением справляться с социологическими аспектами.

Литература

1. *Лавриненко В.Н., Путилова Л.М.* Исследование социально-экономических и политических процессов: Учебное пособие. М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2012. 205 с.
2. *Минюрова С.А.* Психология саморазвития человека в профессии. М.: Компания Спутник+, 2008. 298 с.
3. *Кибанов А.Я.* Основы управления персоналом: учебник // 2-е изд., перераб. и доп.М.: ИНФРА-М, 2013. 447 с.
4. *Васичкина О.Н., Родченкова О.Н.* Профессиональная компетентность и профессиональные представления студентов-экономистов // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2017. № 2. С. 154–158.
5. *Татарченко А.Ф.* Технологии социальной защиты от безработицы: Учебное пособие. Н. Новгород: Изд-во Волго-Вятской академии госслужбы, 2002. 130 с.
6. *Игнатова Т.В., Васильев П.П.* Управление трудовым потенциалом как фактор развития научно-информационной экономики // Экономический вестник ЮФУ. Terra economicus. 2009. Том 7, № 2, часть 3.
7. *Папонова Н.Е.* Обучение персонала компании: Практическое пособие. М.: «Финпресс», 2011. 169 с.
8. *Толочек В.А.* Профессиональная карьера как социально-психологический феномен. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017. 262 с.
9. *Федосова И.В., Скорнякова Н.Д., Косыгина В.А.* Социально-поведенческая компетентность как фактор успешности молодых специалистов на современном рынке труда // Успехи современного естествознания. 2008. № 6. С. 117–120.

10. Соколова Г.Н. Социология труда: Учебник. Минск. Вышэйшая школа, 2002. 316 с.

Rodchenkova Olga Nikolaevna, Senior lecturer, Chair of foreign languages and speech communication, South-Russia Institute of Management – branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation).
E-mail: olgarodchenkova@yandex.ru
Vasichkina Olga Nikolaevna, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Chair of foreign languages for the specialists in Economics, Rostov state economic university (RINH) (69, Bolshaya Sadovaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: ms.vasichkina@mail.ru

GRADUATES' EMPLOYMENT PROBLEMS DECISION ON THE BASE OF PROFESSIONAL AND SOCIAL COMPETENCE MANAGEMENT

Abstract

The authors of the article raise the question of graduates' employment and expose the problems they meet when searching for job. The article demonstrates that some factors such as high level of competition, absence of professional experience, saturation of the market with the specialists of the same qualifications can interfere with forecasted employment and carrier promotion. The problem of social adaptation is also touched upon. The authors suggest the ways of solving the problems, using the competence approach which enables to demonstrate the qualities of the most importance to the employer. Social and professional competences of the graduates are considered to be the most important conditions for the future employment.

Keywords: *carrier promotion, employment, employer, professional competence, social competence, competition, labour market, competence management, personal qualities, graduate.*

References

1. Lavrinenko V.N., Putilova L.M. Issledovanie social'no-ekonomicheskih i politicheskih processov: Uchebnoe posobie. M.: Vuzovskij uchebnik: INFRA-M, 2012. 205 s.
2. Minyurova S.A. Psihologiya samorazvitiya cheloveka v professii. M.: Kompaniya Sputnik+, 2008. 298 s.
3. Kibanov A.YA. Osnovy upravleniya personalom: uchebnik // 2-e izd., pererab. i dop.M.: INFRA-M, 2013. 447 s.
4. Vasichkina O.N., Rodchenkova O.N. Professional'naya kompetentnost' i professional'nye predstavleniya studentov-ekonomistov // Gosudarstvennoe i municipal'noe upravlenie. Uchenye zapiski. 2017. № 2. S. 154–158.
5. Tatarchenko A.F. Tekhnologii social'noj zashchity ot bezraboticy: Uchebnoe posobie. N. Novgorod: Izd-vo Volgo-Vyatskoj akademii gossluzhby, 2002. 130 s.
6. Ignatova T.V., Vasil'ev P.P. Upravlenie trudovym potencialom kak faktor razvitiya nauchno-informacionnoj ekonomiki // Ekonomicheskij vestnik YUFU. Terra economicus. 2009. Tom 7, № 2, chast' 3.
7. Paponova N.E. Obuchenie personala kompanii: Prakticheskoe posobie. M.: «Finpress», 2011. 169 s.
8. Tolochek V.A. Professional'naya kar'era kak social'no-psihologicheskij fenomen. M.: Izd-vo «Institut psihologii RAN», 2017. 262 s.
9. Fedosova I.V., Skornyakova N.D., Kosygina V.A. Social'no-povedencheskaya kompetentnost' kak faktor uspeshnosti molodyh specialistov na sovremennom rynke truda // Uspekhi sovremennogo estestvoznaniya. 2008. № 6. S. 117–120.
10. Sokolova G.N. Sociologiya truda: Uchebnik. Minsk. Vyshejshaya shkola, 2002. 316 s.