

УДК 331.108.38, 331.108.44

## ПРОБЛЕМА ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ ПО СПЕЦИАЛЬНОСТИ

**Толмачёва Кристина Сергеевна**

магистрант

Тюменский государственный университет  
Тюмень

**Аннотация.** В статье рассмотрены проблемы трудоустройства выпускников ВУЗов по специальности. Также затронут вопрос стратегии трудоустройства молодых специалистов. Даны рекомендации для успешного трудоустройства.

**Ключевые слова:** трудоустройство, выпускник, рынок труда, работодатель, специалист.

Проблему трудоустройства можно рассматривать в контексте поиска работы как в общем, так и по специальности, здесь будет рассмотрен именно второй аспект. Сложность трудоустройства выпускников на работу по специальности объясняется двумя причинами:

1) набор преподаваемых в вузах специальностей и профессий не соответствует запросам рынка труда. Например, в настоящее время на рынке труда наблюдается повышенный спрос на специалистов в области продаж, поскольку в условиях кризиса поддержание продаж на докризисном уровне является для многих компаний шансом успешно пе-

режить кризис и продолжать развиваться. Высокого уровня продаж можно достигнуть только за счет активного продвижения на рынок своих товаров и услуг. Однако вузы специалистов в области продаж практически не готовят. Зато наблюдается переизбыток других профессий, например, экономистов, юристов, PR-менеджеров.

2) большинство работодателей ищут специалистов, имеющих практический опыт работы, а соискатели без такового ими не рассматриваются. В зависимости от полученной специальности выпускнику без опыта работы будет проще или сложнее устроиться на работу по специальности впервые. Можно сказать, что чем больше какая-то профессия требует специальных знаний и меньше практических навыков, тем проще будет устроиться на работу специалисту по этой профессии [1, с. 27].

Многие студенты на последних курсах своего обучения начинают работать. Однако такая работа зачастую не вписывается в график учебного процесса и отвлекает от учебы, к чему преподаватели вузов, естественно, относятся негативно. К тому же, зачастую их работа не связана напрямую с получаемой специальностью.

Также немаловажной проблемой для выпускников вузов является низкий уровень оплаты их труда, который предлагают потенциальные работодатели. Решение данной проблемой может стать всего лишь вопросом времени, если выпускник устроится на работу по специальности. Приобретая опыт работы, он сможет рассчитывать на большую заработную плату.

До сих пор не сформирована система содействия трудоустройству выпускников вузов, которая бы была основана на единой системе стандартов, объединяющей требования работодателей, профессионалов и представителей высшей школы. И. Задорожная доказывает, что необходим синтез социальных институтов образования и занятости. Система профессиональных стандартов могла бы стать этим связующим звеном,

являющимся также основным инструментом развития и управления качеством рабочей силы [2].

Кроме того, проблемой, препятствующей трудоустройству выпускников, является их личная неготовность к рабочей деятельности. На процесс трудоустройства выпускников вузов, как полагает И. Задорожная, влияет не только качество профессионального образования, но и развитие личности будущего специалиста в процессе обучения, его подготовка к адекватному и мобильному поведению на рынке труда, поэтому необходимо внедрение трехуровневой профессиональной подготовки для формирования профессиональной, социальной и специальной компетенций, что позволит студенту, стать субъектом устойчивого развития собственных ресурсов.

Фактически, многих выпускников, поступающих на предприятия, приходится переобучать. Актуальную информацию они могут получить на курсах повышения квалификации, организованных совместно с крупными производственными концернами или по профильным сертифицированным программам переобучения персонала. Эти курсы крайне дороги, чаще всего они оплачиваются централизованно работодателем, их прохождение значительно повышает рейтинг соискателя на рынке труда. Организации, занимающиеся обучением на таких курсах, сотрудничают с работодателями, а не с учебными заведениями, так как первые заинтересованы в повышении квалификации своих кадров, более мобильны, имеют средства для оплаты обучения. Сотрудничество с вузами затруднено в силу объективных причин: необходимостью финансирования, приобретением специального оборудования, бюрократическими сложностями, длительностью решения рабочих вопросов, незаинтересованностью руководства учебных заведений в сотрудничестве и пр.

В связи с этими трудностями выпускники вузов выбирают разные стратегии трудоустройства. Уточним, что мы будем понимать под «стратегией». Вообще говоря, общее определение этого понятия звучит сле-

дующим образом: стратегия – это конкретный долгосрочный план достижения некоторой цели [3]. Или, иными словами, это интегрированная модель действий, предназначенных для достижения целей. Содержанием стратегии служит набор правил принятия решений, используемый для определения основных направлений деятельности. В теории менеджмента существует достаточно много подходов к определению стратегии.

Если говорить о стратегии трудоустройства, то важно понимать, что ее выбор зависит от многих факторов: ситуации на рынке труда, личного опыта, профессии, карьерных и зарплатных ожиданий соискателя, а также от «закрытости» или «открытости» сферы деятельности: насколько высок «порог», который необходимо преодолеть для устройства на работу. Кроме того, выбор стратегии будет также зависеть от способов поиска работы в этой сфере: например, в ряде отраслей, компаний или на определенных статусных уровнях «работают» только неформальные способы трудоустройства. Также нужно понимать, что выбор стратегии также зависит от личных предпочтений и навыков соискателя.

Стратегию трудоустройства можно рассматривать и как часть более широкого феномена – стратегии жизненного пути, как это делает Б.Г. Иванченко: как одну из жизненных стратегий личности. Наличие такой стратегии, с одной стороны, говорит о психологической зрелости индивида, она предполагает элементы рационального, сознательного планирования действий, но, с другой стороны, далеко не всегда содержит этот компонент – стратегия жизни личности может быть и деструктивной, она может содержаться в несамостоятельности поступков, ориентации на социальную поддержку, избегание принятия решений и пр. Таким образом, определяя стратегию трудоустройства, мы сознательно не будем указывать на ее рациональный, конструктивный характер – это может быть свойственно лишь определенным типам стратегий, но далеко не всем [4].

Стратегия трудоустройства складывается из совокупности используемых способов трудоустройства – это последовательность действий в рамках правил принятия решений, определенная модель поведения на рынке труда, а также используемые индивидом механизмы адаптации к изменениям на нем [5].

Дополнительные факторы, которые способны «усилить» шансы на успех, это: переобучение, тренинги, стажировки, использование неформальных каналов поиска работы наряду с формальными, сбор рекомендаций у прежних работодателей, временная работа или фриланс и пр.

Дисбаланс спроса и предложения на рынке труда, востребованность специалистов с опытом работы, не всегда положительная социальная политика работодателей – все свидетельствует о том, что проблема трудоустройства выпускников вузов на сегодняшний день стоит очень остро.

#### **Список использованных источников**

1. Федотова Н. Профессиональный потенциал выпускников вузов // Человеческие ресурсы. 2010. № 3. С. 37.
2. Задорожная И.И. Трудоустройство выпускников вузов: социологический анализ. Дисс. ... канд. социол. наук. М., 2004. С. 19-20.
3. Стратегическое управление и планирование [Электронный ресурс]. Режим доступа: [www.stplan.ru/articles/theory/strategy.htm](http://www.stplan.ru/articles/theory/strategy.htm)
4. Иванченко Г.В. На пороге профессиональной карьеры: социальные проблемы и личностные стратегии выбора // Мир России. 2015. № 2. С. 102.
5. Борисова А.А. Стратегии трудоустройства студентов вузов // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2012. № 4.