

Перспективы трудоустройства студентов и выпускников российских вузов

Шабанова Рената Марсовна

студент

Российский государственный социальный университет, Москва, Россия

E-mail: 4renatka@mail.ru

Введение

В настоящее время наблюдается усложнение трудовой и общественно-политической деятельности человека. Один из факторов, который помогает объяснить это явление – удлинение общественно необходимого срока подготовки к жизни, в частности периода обучения, с которым ассоциируется известная неполнота социального статуса.

Трудоустройство выпускников вузов остается острой социальной проблемой. Ежегодно, благополучно выдержав экзамены и конкурсы, в московские вузы поступает примерно 660 тысяч молодых людей. [1] Они участвуют в научно-исследовательской работе, международных проектах и программах, получают патенты на изобретения. Но, выйдя из альма-матер, многие, в том числе и обладатели красных дипломов, долго не могут найти работу по своей специальности. К примеру, в 2002 году только 10 процентов выпускников 1-го Медицинского института сумели трудоустроиться по специальности.

В Российском государственном социальном университете прошла конференция на тему "Трудоустройство выпускников вузов России: актуальные проблемы и пути их решения". По оценкам экспертов, только 20 % дипломированных молодых людей работают по специальности. Часть талантливой молодежи, не найдя себе применения в родной стране, уезжает за границу. Но на конференции подчеркивалось, что утечка умов на Запад не так драматична, как внутренняя утечка – отказ от полученной профессии ради приличного заработка. Подобная ситуация затянулась не на один год. [1]

Студентами Государственного Университета – Высшей Школой Экономики было проведено исследование методом анкетирования 168 старшекурсников и выпускников факультетов социологии МГУ им. М.В. Ломоносова, ГУ-ВШЭ, РГСУ, ГУГН, ГУУ, РХТУ. Данные исследования показали, что на начальном этапе вхождения на рынок труда перспективы трудоустройства определяет наличие нужных личных контактов. Основная потребность рынка апеллирует к практическим навыкам, которые можно получить только в процессе профессиональной деятельности. При этом опыт работы даёт информацию для проектирования карьеры. Получить более подробную картину рынка позволяют аналогичные проекты, нацеленные на исследование спроса.

Что касается выделения вуза, в наибольшей степени наделяющего студентов необходимыми для трудоустройства характеристиками, то студенты и выпускники разных вузов Москвы по-разному устраиваются на работу. По данным проведенного исследования соискатели из таких вузов, как МГУ и ГУ-ВШЭ, наиболее эффективно трудоустраиваются путем использования различных неформальных практик.

Трудности и возможности в трудоустройстве

1. По большому счету, вузы сегодня не нуждаются в трудоустройстве своих выпускников. В отсутствие жестко структурированной мотивации вуза заниматься реальным подбором достойных вакансий для своих выпускников честным решением проблемы их трудоустройства станет обучение молодых людей принципам самостоятельного поиска работы или, иначе говоря, «карьерное образование». Обучением «карьерному образованию» занимаются «Службы планирования карьеры» (СПК). Необходимость таких служб обусловлена повсеместно развитой контрактной системой найма на работу, когда специалист заключает с работодателем временный контракт на 2-3 года и просто вынужден владеть искусством самопрезентации.

2. Трудности в трудоустройстве возникают еще и из-за самой специфичности группы (молодые люди) на рынке труда. Предприятия и организации могут иметь несколько направлений в политике занятости. Одни стремятся нанимать как можно меньше молодых людей только на ответственные должности или не нанимать вообще. Другие поддерживают определенные квоты, установленные государством или самим предприятием, и не прибегают к какой-либо "импровизации". Причиной такой политики в этих двух случаях может быть "неудобство" этой группы как рабочей силы. Считается, что молодые люди в силу своего возраста имеют мало опыта для определенных видов работ, менее ответственны, исполнительны, надежны и дисциплинированы. Некоторые предприятия сознательно ведут кадровую политику, направленную на все большее привлечение молодых в различные организации, вовлечение их в работу. [2]

3. Чтобы говорить о проблеме трудоустройства молодежи по специальности в нашей стране необходимо рассмотреть политику государства в этой области. Сегодня большинство вузов страны находятся целиком на государственном иждивении, и на их содержание в этом году из бюджета было потрачено более 6,5 миллиарда рублей. Служба занятости, созданная по инициативе Правительства РФ, призвана проводить официальную политику в области занятости, повышать конкурентоспособность безработных, содействовать занятости населения. По мнению некоторых исследователей, служба занятости могла бы стать координатором кадровых служб предприятий, рекрутинговых фирм и самих граждан, осуществляя реальную помощь работодателям по подбору и производственному обучению персонала. [3]

В Москве и в Санкт-Петербурге не работают по специальности около половины вчерашних студентов. И тенденция к росту налицо: летом 2005 года социологи опросили выпускников престижных московских вузов, и 60% из них заявили, что их будущая работа вряд ли будет иметь что-то общее с полученной специальностью. [4]

Министр образования и науки РФ Андрей Фурсенко предлагает заключать трехсторонние договоры между вузом, государством и студентами, согласно которым вуз готовит специалистов, государство – обеспечивает вузу финансирование, а студенты по окончании вуза определенный период времени работают по полученной специальности. [5]

Таким образом, проанализировав современную реальность на таком секторе рынка труда, как трудоустройство молодежи по специальности, становится ясной и неоспоримой актуальность поставленной проблемы, требующей принятия важных и серьезных решений в сфере образования, службы занятости и государственной системы в целом. Также изменения следует вносить и в сознание самой молодежи для более ответственного подхода к выбору будущей профессии путем проведения молодежной политики, через СМИ и др. Немаловажно и отношение к молодому специалисту непосредственно на рабочем месте, будь то государственные или частные предприятия.

Литература:

1. Афанасьева Мария. Молодым куда у нас дорога? // Труд. – 2004.- № 034.- С. 3-7.
2. См.: Е.С. Гомонова. Молодой специалист в сфере занятости // Надежды. Сборник научных статей студентов ФСН ННГУ / Сост. и ред. Саралиева З. С. 255-264.
3. Д. Чернейко. Рынку труда необходим действенный регулирующий механизм // Человек и труд. 2001г. №6. С. 23.
4. "Московский комсомолец" 26.10.05, стр.3
5. <http://www.ima-press.ru>: Агентство новостей ИМА-пресс. *Комментарии о введении целевого приема в российские вузы.*
6. www.gks.ru (Федеральная служба государственной статистики).