

УДК 378

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ, ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРОГРАММАМ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОГРАММАМ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА

*Д.Н. Басалгин, студент
Н.А. Миронова, доцент, кандидат экономических наук
ФГБОУ ВО Пермский ГАТУ*

Ключевые слова: *повышение квалификации, квалифицированный труд, высшее образование, специалист среднего звена, подготовка кадров, обучение кадров.*

В данной статье рассматривается совокупность методик и приемов, всех управленческих инструментов, которые применяются в отношении организации работы штата работников, определяется как система управления персоналом в компании. Также определяются потенциальные проблемы, которые связаны с подготовкой специалистов среднего звена, путем преломления призмы их видения на цели организации, а также реализация образовательных стандартов нового поколения среднего профессионального образования на практике. А именно неготовность работодателя принять, возложенную на него активную роль непосредственного участника образовательного процесса.

В настоящее время современное мировое сообщество реализует свою деятельность в условиях неизбежной глобализации, охватывающей все структуры и институты общества. В процессе создания мирового рынка строится по средствам объединения экономики, политики, идеологии, информационного пространства, массовой культуры, образования.

Сфера применения неквалифицированного труда в экономическом развитии общества становится весьма ограниченной, в связи с чем, происходит значительный спад спроса на неквалифицированную и полуквалифицированную рабочую силу, в связи с чем происходит рост требований к квалифицированным рабочим и служащим, а также и специалистам среднего звена, к которым можно отнести работников технических услуг, сферы услуг и офисных рабочих.

Таким образом, в процессе развития наукоемких и высокотехнологических производств, на него ориентируется вся современная экономика. Все это требует значительных затрат на обеспечение предприятий практико-ориентированными специалистами, которые обладают высокой квалификацией и многофункциональными умениями.

Именно для выполнения этих задач с 2009 года получили развитие в российском образовании новые Федеральные государственные стандарты, в которых впервые для российской системы профессионального образования появились понятия зачетных единиц и компетенций, которые соответствовали международным образовательным стандартам.

К основным критерием которыми должны обладать квалифицированные сотрудники стали: традиционные знания, умения и навыки, которые явились не просто набором определенных знаний, а способностью производить определенные виды работ, выносить обоснованные суждения, реагировать на внешние факторы с принятием необходимых решений.

Для создания квалифицированной команды предприятия и повышения ее эффективности в деятельности компании, стоит развивать в ней сплоченную корпоративную культуру. Корпоративная культура является совокупностью ценностей, правил, норм и традиций, которые формируют у коллектива компании общий командный дух и чувство сопричастности. [4]

Большое значение на финансовые результаты предприятия оказывают факторы использования трудовых ресурсов.

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется путем сопоставления фактической численности работников по категориям и профессиям с плановой потребностью. Однако, стоит сказать о том, что большинство предприятий страдает от избытка молодых специалистов, а тем самым старением персонала.

Анализируя практику сельскохозяйственного предприятия СХА (Колхоза) имени Ленина [6] наблюдается значительное отсутствие молодых специалистов, вызванное в первую очередь тем, что данная отрасль является для современной молодежи не привлекательной, а также размер заработной платы, которую предлагает предприятие, молодежи не воспринимается достаточной.

Но также стоит отметить противоречия со стороны предприятия, которые не хотят видеть в своем коллективе не квалифицированного и не опытного работника, так как придется затрачивать время, силы и ресурсы на его обучение.

Такого мнения, к сожалению, придерживается не только не только СХА (Колхоза) имени Ленина, но и большинство отечественных предприятий.

Именно здесь возникает проблема, куда устроится молодому специалисту без опыта? Прежде чем ответить на данный вопрос, стоит выявить основные причины, по которым студентам отказывают в принятии на работу.

Недостаток опыта, наверное, является самой наиболее проблемой всех работодателей и соискателей. Однако получается так, что студенты, в теории уже получившие достаточные для работы по специальности знания, не могут применить их в профессиональной среде.

Сегодня в России не существует четкой связи между механизмами рынка образовательных услуг и рынка труда.

С одной стороны, большинство вузов не предоставляет студентам необходимую для трудоустройства информацию, чаще всего по той причине, что сами учебные заведения не ознакомлены в подробностях с реалиями современного рынка труда.

С другой стороны, предприятия и работодатели имеют слабое представление о способностях и перспективах студентов, только что закончивших вуз. Чаще всего, они нацелены на заработок денег для предприятия здесь и сейчас, а не на перспективное развитие и обучение специалистов.

По этой причине им совершенно невыгодно брать на работу вчерашних учащихся, которые также имеют слабое представление о реальном трудоустройстве.

Проблему можно было бы решить при помощи целенаправленного вмешательства государства в этот механизм, однако самим студентам пока что приходится мириться с такими условиями и стараться подстроиться под современный рынок труда.

Проходить практику в университетах, стажировку, самостоятельно осведомляться о необходимых навыках и знаниях при устройстве на работу, посещать как можно больше конференций и общаться с более опытными товарищами, которые трудоустроены в интересной вам области.

Поскольку мы живем в век глобализации, часто работодатели требуют от вчерашних студентов также знание иностранных языков и интернациональный опыт. Так что студенты, знающие несколько языков или проходившие практику за границей, автоматически повышают свои шансы на трудоустройство.

Часто как раз из-за такой неосведомленности о реальном рынке труда вчерашние студенты не могут найти себе подходящую работу. После вуза, где студенту предоставлялось больше теоретических знаний, он часто не может определиться с тем, в какую реальную область ему стоит идти.

Личное общение с людьми, которые уже долго находятся в этой среде поможет студенту адаптироваться – может быть, стоит посоветоваться с родителями или старшими друзьями.

Неопределенность и отсутствие знаний о реальном рынке труда часто приводит к построению у студентов завышенных требований. И если, например, первые два пункта напрямую зависят от недостаточного практического образования студентов в вузах, то этот пункт однозначно зависит исключительно от человека.

Проблема завышенных требований студентов вызвана вовсе не тем, что они ни разу не видели трудоустроенных людей и не осведомлены обо всех сложностях этого процесса.

Дисбаланс спроса и предложения часто называют одной из главных причин безработицы. Это – следствие завышенных ожиданий обеих сторон. И, если студенты таких направлений, как программирование или инженерное дело в настоящее время в дефиците, то культурологам и историкам найти работу без опыта трудоустройства будет значительно труднее.

По этой причине непосредственно перед выбором специальности необходимо изучить спрос на подобных специалистов – как минимум, чтобы представлять себе все риски, а как максимум – чтобы выбрать другую, более востребованную специальность.

После окончания бакалавриата многие студенты решают пойти в магистратуру. Однако им точно так же нужно трудоустроиваться, что становится в разы сложнее из-за совмещения работы и учебы. Такие студенты уже не могут работать полный рабочий день или в месте, географически отдаленном от места их учебы. Поэтому часто они выбирают онлайн-заработок или работу, непосредственно связанную с их вузом – например, преподавание в школе или колледже при университете.

Как мы уже выяснили, подавляющее большинство российских вузов не слишком обеспокоено дальнейшим трудоустройством студентов. Из-за этого студенты часто не только плохо осведомлены о рынке труда, но еще и психологически не готовы к трудоустройству и всем сложностям, которые ожидают их на этом пути.

Большинство учащихся вынуждено обращаться за дополнительной помощью, чтобы научиться участвовать в собеседовании или выбирать место трудоустройства.

Советы, которые помогут преодолеть трудности или даже избежать их.

1. Начать работать по специальности еще во время учебы.

Звучит очень просто, но выпускникам, уже имеющим опыт работы во время учебы, действительно гораздо проще трудоустроиться. Кроме того, любая работа помогает сформировать объективное представление о том, как устроен рынок труда.

2. Не рассчитывать на быстрый результат или высокую заработную плату сразу.

Как уже было сказано, завышенные ожидания только мешают во время трудоустройства. Стоит относиться к работе как к возможности заработать в первую очередь опыт, а не денежные средства. Возможно, данная работа станет интересной студенту и принесет не только заработок, но и дальнейшее продвижение.

3. Попробовать недолго поработать не по профилю.

Несмотря на то, что на первый взгляд работа, например, в колл-центре вряд ли поможет при трудоустройстве по специальности, она даст хотя бы минимальный опыт и некоторые универсальные навыки. А это однозначно повышает шансы при последующем трудоустройстве.

Разумеется, этот процесс – в особенности для неподготовленных выпускников достаточно сложный и долгий. Однако не стоит отчаиваться – старания в любом случае окупятся и принесут плоды.

Таким образом, на сегодняшний день основной проблемой в процессе подготовки молодых специалистов, которые в значительной степени необходимы экономике и обществу, являются: низкая инициатива при установлении партнерских отношений со стороны работодателя, слабая готовность руководителя к принятию активного участия в процессе обучения и подготовки специалистов, а также неосведомленность студента о дальнейшей деятельности вне вуза.

Все это вызывает проблемы кадрового обеспечения для образовательных учреждений и предприятий. Так как стандарты обязуют привлекать к ведению дисциплин профессионального цикла преподавателей, имеющих опыт работы в профильных организациях и прохождения в них регулярных стажировок.

Библиографический список:

1. Андруник А.П., Гагарина М.В. Многоуровневая модель управления инновационными организациями в свете новой парадигмы "Менеджмент 2.0" // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 2. С. 458.
2. Иванов С.Ю., Иванов А.С. Основные тенденции и перспективы развития системы высшего образования в России // Almamater. Вестник высшей школы. – 2014. – № 2. – С. 6.
3. Государственные образовательные стандарты, примерные учебные планы и программы среднего профессионального образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.edu.ru/db/portal/sred/index.htm>.
4. Миронова Наталия Алексеевна, к.э.н., доцент, доцент кафедры менеджмента Факультет экономики и информационных технологий, Пермский государственный аграрно-технологический университет имени академика Д.Н. Прянишникова. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <file:///C:/Users/User/Downloads/sistema-upravleniya-personalom-na-sovremennom-predpriyatii.pdf>.
5. Плотноков А.В. Теоретические подходы к адаптации персонала // Экономика и предпринимательство. 2018. № 6 (95). С. 956-959.
6. Совхоз им. Ленина – 100 лет качества. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: sovhozlenina.ru.

**PROBLEMS OF EMPLOYMENT OF GRADUATES
ENROLLED IN HIGHER EDUCATION PROGRAMS
AND TRAINING PROGRAMS FOR MIDDLE-LEVEL
SPECIALISTS**

Basalgin D. N., Mironova N. A.

Keywords: *professional development, skilled labor, higher education, mid-level specialist, personnel training, personnel training.*

This article discusses a set of methods and techniques, all management tools that apply to the organization of work of employees, defined as the personnel management system, the company Also identifies potential problems associated with the training of mid-level professionals, by the re-fraction of the prism of their vision for the organization and implementation of educational standards of new generation of secondary vocational education in practice. Namely, the unwillingness of the employer to accept the active role assigned to him as a direct participant in the educational process.