

ТРУДОУСТРОЙСТВО СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

EMPLOYMENT OF STUDENTS AND GRADUATES OF UNIVERSITIES

Летуновский Александр Сергеевич, студент 3 курса, РЭУ им. Г.В. Плеханова, Оренбург, Россия

Letunovsky Aleksandr Sergeevich, 3rd year student, Orenburg branch of Russian Economic University named after G.V. Plekhanov, Orenburg, Russia

Аннотация. В работе описываются важные вопросы и проблемы, волнующие многих студентов, которые связаны с трудоустройством. Мы рассмотрим проблемы, с которыми сталкиваются студенты при поиске работы, а также готовность работодателей принимать и обучать молодых специалистов.

Abstract. The paper describes important issues and problems that concern many students which are connected with employment. We will consider the problems that students face when looking for work, as well as the willingness of employers to hire and train young professionals.

Ключевые слова: трудоустройство, работодатель, студент, опрос.

Key words: employment, employer, student, survey.

На данном этапе образовательная система России требует ввода новых инновационных преобразований. Достижение этой задачи сложный процесс, поэтому необходимо, чтобы ее выполняли профессионалы, которые знакомы не только с образовательной системой, но и разбирались в трудовых ресурсах.

Необходимо решить проблему трудоустройства молодых специалистов, так как она является одной из самых главных в демографической сфере. Поэтому в данной статье раскрывается качество образовательной системы, а также эффективность трудоустройства студентов после получения высшего образования, взаимосвязь образовательной и трудовой сферы.

Многие авторы пишут о проблеме трудоустройства студентов. Проанализировав многие исследования, можно сделать вывод о том, что одним из наиболее важных факторов повышения конкурентоспособности выпускников является тесное сотрудничество организаций и образовательного заведения. Для того чтобы происходило эффективное повышение конкурентоспособности, обе стороны должны быть заинтересованы в этом.

Еще одним важным аспектом данной проблемы является мотивационная сторона. Большинство авторов считают данный аспект важным. Рассмотрим основные мотивационные аспекты. Ими могут быть финансовая несостоятельность, проживание вдали от дома, социальная адаптация в новом коллективе и так далее. Следовательно, можно сделать вывод о том, что основой является желание быть независимым и реализоваться.

Многие выпускники школ относятся к своему выбору высшего образования не с полной ответственностью, поэтому, получив диплом, отсутствует стремление устраиваться по полученной специальности, поэтому обучение должно быть интересным и с практикой.

Университеты дают необходимую базу в научно-исследовательской деятельности, но при этом многие студенты жалуются на нехватку практической составляющей, которая представляет интерес для работодателя. Представленная информация в трудах Е.А.Морозовой показала, что более 60% респондентов указали на недостаточность практической составляющей. Студенческие отряды могут быть полезны в данной проблеме, так как опыт строительных вузов является положительным. Данная форма существует со времен СССР и является и в наше время эффективной. Исходя из всего вышесказанного можно сделать вывод о том, что тесное сотрудничество работодателя и университета является очень эффективным для всех сторон. Например: студент получает необходимый опыт и трудоустройство после университета, высшее учебное заведение получает солидный статус и привлекает большее количество учащихся, работодатель получает квалифицированные кадры. Поэтому необходимо, чтобы университеты и работодатель использовали как можно больше форм совместной деятельности. На данном этапе используются следующие способы взаимодействия:

- практика и стажировка учащихся в организации;
- участие работодателей в конференциях, проводимых университетами;
- курсы, мастер-классы, лекции от предприятий;
- открытие кафедр в организации;
- совместная научно-исследовательская деятельность.

Если взглянуть на эту проблему со стороны работодателя, то для эффективной работы ему удобнее взять людей с опытом работы, поэтому необходимы поддерживающие меры со стороны государства. По-нашему мнению, без этого работодатель никогда не будет заинтересован в достаточной мере, например, возможны какие-то выплаты для работодателей, которые берут на работу студентов. Практики и стажировки являются неэффективными, так как работодатель не может доверить серьезные задания для учащихся в связи со страхом плохой подготовки кадров. Инновационные способы взаимодействия используют только 7-10% работодателей. На данном этапе работодатель не стремится использовать новые методы взаимодействия, предпочитая старые, проверенные методы, но при этом введения изменения в образовательной системе, улучшение конкурентоспособности учеников, развитие их трудового потенциала способствует росту эффективности трудовой сферы, а, следовательно, и производственного процесса. Необходимо принять меры для улучшения ситуации с трудоустройством учащихся высших заведений:

1. Высшим учебным заведениям необходимо сотрудничать с работодателями, так как симбиоз теоретического обучения с практической деятельностью является наиболее важным фактором в подготовке трудовых кадров;

2. Необходимо, чтобы научно-исследовательская деятельность была не только с преподавателями, но и связана с работодателем, например: провести анализ бухгалтерской отчетности предприятия и сделать выводы. В данной ситуации учащийся получает теоретические знания на основе практических действий, а работодатель получает полезные сведения, которые может использовать в своей деятельности;

3. Нужно провести опрос среди работодателей, чтобы выяснить какие качества и знания они требуют от кадров для успешной деятельности предприятия;

4. Активизировать применение новейших форм взаимодействия вузов и предприятий, в числе которых важное место занимают прикладной бакалавриат и инновационные образовательные кластеры.

Для более полного анализа рассмотрим зарубежный опыт трудоустройства студентов. Проблема трудоустройства молодежи является актуальной не только для Российской Федерации, но и для стран Дальнего Зарубежья, например, США. Процент нетрудоустроенных студентов у них достигает 23%.

Выделяют несколько моделей: скандинавская, японская и американская. Рассмотрим японскую модель, так как Япония является страной лидером среди трудоустройства студентов. Основными моментами данной модели является система пожизненного найма, инновационный подход и менталитет жителей данной страны.

Система пожизненного найма означает, что каждый японец стремится всю жизнь проработать в одной и той же компании, так как государство им предоставляет надбавки, которые в будущем могут достигать до 55% от получаемых доходов. Студент, который только окончил учебное заведение, обладает свежими новейшими знаниями. Эти знания могут дать толчок для бизнеса. В этом заключается суть инновационного подхода.

Японцы – народ, обладающий преданностью к своему рабочему месту. Одним из правил японского делового этикета является представление сначала компании, а затем уже своей личности. Также японцы являются консерваторами, они дают предпочтение уже устоявшимся нормам жизни.

В американской модели основным моментом является прохождение практики студентов, а затем их трудоустройство в данной компании. Но нужно не забывать о том, что в США государственное влияние на бизнес снижено, поэтому данным вопросом больше заинтересованы предприниматели. Предприниматели в США приглашают студентов на стажировки, так как качество высшего образования в Америке намного выше. Также американские бизнесмены более открыты для новых идей и знаний, которые выпускники могут предоставить. Скандинавская модель основывается на открытости информации о вакансиях как в стране, так и за рубежом. Также в странах, в которых применена эта модель, более 90% населения имеют высшее образование, а более 50% имеют два высших.

Для нас наиболее привлекательной является японская модель. Но в Российском обществе менталитет населения другой, скорее всего американская модель является наиболее подходящей. Но есть отрицательные моменты в том, что бизнесмены России не заинтересованы в трудоустройстве будущих выпускников, так как они боятся неопытности и слабого образования студентов. Поэтому необходимы государственные меры, которые будут оказывать поддержку бизнесу, который трудоустраивает студентов. На сегодняшний день американская модель только применяется в медицинских университетах, так как необходимость кадров в поселках и деревнях возрастает, и чтобы привлечь молодежь, государство оказало поддержку в данной отрасли. Также американская модель используется в педагогических ВУЗах. Но государство стимулирует не со стороны бизнеса, а со стороны студентов. То есть выпускник школы, желающий учиться на бюджетной основе, должен найти себе предприятие, которое будет готово трудоустроить и спонсировать его обучение. С одной стороны это положительный фактор, так как открывает возможности для студента как с трудовой, так и с учебной стороны, а с другой – отрицательный, так как небольшой процент компаний могут быть

заинтересованы в этом, поэтому необходимы дополнительные меры со стороны государства. Также минусом данной схемы является то, что открытые вакансии, готовые взять студента, имеют непривлекательное местоположение, например поселки и деревни.

Актуальность вопроса трудовой занятости среди выпускников вузов возрастает с каждым годом ввиду сложившейся кризисной ситуации на рынке труда. Дефицит качественно подготовленных молодых специалистов возникает в результате обособленности системы высшего профессионального образования от требований, запрашиваемых работодателями. Подводя итоги можно утверждать, что партнерское сотрудничество между образовательными и производственными структурами является ключевым фактором в подготовке грамотных конкурентоспособных специалистов.

Библиографический список

1. Постановление Правительства РФ «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»: от 26.12.2017 N 1642 [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://edu.sovetsk39.ru/dokumenty/RazvitieOb20182025_26122017_%201642.pdf.

2. Авдеева Е.А. Кадровое обеспечение инновационной деятельности // Проблемы современных экономических, правовых и естественных наук в России. Сборник материалов VI Международной научно- практической конференции том 1. - Воронеж: ВГТУ, 2017.- С.147-151.

3. Авдеева Е.А. Некоторые аспекты управления человеческими ресурсами в условиях интеллектуализации экономики// Проблемы совершенствования экономических отношений в условиях перехода к инновационному развитию: сб. ст. Международной научно-практической конф., ч.1. – Воронеж: ВГУ, 2011. – С.31-35.

4. Авдеева Е.А. Современные ценности работника // Научный вестник Воронежского государственного архитектурно-строительного университета. Серия Экономика и предпринимательство.- 2015. № 1 (12). С.28-31.

5. Волков В.Р. Вторичная занятость студентов: проблемы и тенденции развития // Вестник экономики, права и социологии. 2018. № 1. С. 181-185.

6. Золотова Л.В., Лаптева Е.В., Портнова Л.В. Экономико-статистический анализ основных макроэкономических показателей развития банковского сектора России и оценка степени их влияния на уровень экономической активности населения// Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии.2017. № 6-4 (52). С. 78-83.

7. Лаптева Е.В. Динамика основных показателей развития банковского сектора России // Сборник тезисов международной, всероссийских и региональных конференций «Молодежный научный форум» . ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный институт менеджмента». Партнеры Форума: Казахско-Китайская академия, Торгово-промышленная палата Оренбургской области, Оренбургское региональное агентства по поддержке малого и среднего бизнеса, Оренбургский благотворительный фонда «Евразия», Регионального представительство «Евро инфо корреспондентский центр - Оренбургская область», Молодежный парламент Оренбургской области. - 2014. - С. 112-114.

8. Лаптева Е.В. Динамический анализ и прогнозирование основных экономических показателей развития банковского сектора Российской Федерации // Материалы международной научно-практической конференции «Статистические методы в гуманитарных и экономических науках». 2016. С. 177-179.

9. Коробейникова Е.В., Лаптева Е.В. Прогнозирование основных индикаторов уровня развития банковского сектора Российской Федерации // Наука Красноярья, 2016. №2(25). С.190-201.

10. Лаптева Е.В. Статистическое исследование уровня сберегательной активности населения Российской Федерации // Вестник Оренбургского государственного университета, 2015. -№ 13(188). С.53-59.

Bibliography

1. Postanovlenie Pravitel'stva RF «Ob utverzhdenii gosudarstvennoj programmy Rossijskoj Federacii «Razvitie obrazovanija»: ot 26.12.2017 N 1642 [Jelektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa: http://edu.sovetsk39.ru/dokumenty/RazvitieObr20182025_26122017_%201642.pdf.

2. Avdeeva E.A. Kadrovoe obespechenie innovacionnoj dejatel'nosti //Problemy sovremennyh jekonomicheskikh, pravovyh i estestvennyh nauk v Rossii. Sbornik materialov VI Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii tom 1.–Voronezh: VGTU, 2017.–S.147-151.

3. Avdeeva E.A. Nekotorye aspekty upravlenija chelovecheskimi resursami v uslovijah intellektualizacii jekonomiki// Problemy sovershenstvovanija jekonomicheskikh otnoshenij v uslovijah perehoda k innovacionnomu razvitiju: sb. st. Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konf., ch.1. – Voronezh: VGU, 2011. – S.31-35.

4. Avdeeva E.A. Sovremennye cennosti rabotnika // Nauchnyj vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo arhitekturno-stroitel'nogo universiteta. Serija Jekonomika i predprinimatel'stvo.- 2015. № 1 (12). S.28-31.

5. Volkov V.R. Vtorichnaja zanjatost' studentov: problemy i tendencii razvitija / V.R. Volkov // Vestnik jekonomiki, prava i sociologii.2 018. № 1. S. 181-185.

6. Zolotova L.V., Lapteva E.V., Portnova L.V. Jekonomiko-statisticheskij analiz osnovnyh makrojekonomicheskikh pokazatelej razvitija bankovskogo sektora Rossii i ocenka stepeni ih vlijanija na uroven' jekonomicheskoy aktivnosti naselenija // Konkurentosposobnost' v global'nom mire: jekonomika, nauka, tehnologii. – 2017. – № 6-4 (52). – S. 78-83.

7. Lapteva E.V. Dinamika osnovnyh pokazatelej razvitija bankovskogo sektora Rossii // Sbornik tezisov mezhdunarodnoj, vserossijskikh i regional'nyh konferencij «Molodezhnyj nauchnyj forum». FGBOU VPO «Orenburgskij gosudarstvennyj institut menedzhmenta». Partnery Foruma: Kazahsko-Kitajskaja akademija, Torgovo-promyshlennaja palata Orenburgskoj oblasti, Orenburgskoe regional'noe agentstva po podderzhke malogo i srednego biznesa, Orenburgskij blagotvoritel'nyj fonda «Evrazija», Regional'nogo predstavitel'stvo «Evro info korrespondentskij centr - Orenburgskaja oblast'», Molodezhnyj parlament Orenburgskoj oblasti. – 2014.– S.112-114.

8. Lapteva E.V. Dinamicheskij analiz i prognozirovanie osnovnyh jekonomicheskikh pokazatelej razvitija bankovskogo sektora Rossijskoj Federacii // Materialy mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii «Statisticheskie metody v gumanitarnyh i jekonomicheskikh naukah». – 2016. – S. 177-179.

9. Korobejnikova E.V., Lapteva E.V. Prognozirovanie osnovnyh indikatorov urovnja razvitija bankovskogo sektora Rossijskoj Federacii // Nauka Krasnojars'ja, 2016. №2(25). S.190-201.

10. Lapteva E.V. Statisticheskoe issledovanie urovnja sberegatel'noj aktivnosti naselenija Rossijskoj Federacii // Vestnik Orenburgskogo gosudarstvennogo universiteta, 2015. № 13(188). – S.53-59.

Сведения об авторе

Летуновский Александр Сергеевич, студент 3 курса, РЭУ им. Г.В. Плеханова, Оренбург, Россия, realalex008@gmail.com, тел. +79225353619

Author's personal details

Letunovsky Aleksandr Sergeevich, 3rd year student, REU named after G.V. Plekhanov, Orenburg branch, Russia, realalex008@gmail.com, tel. +79225353619

© Летуновский А.С., 2020.