

Специфика трудоустройства выпускников

кафедры ИСР ТУСУР (2015-2016гг.)

Рубашко В.В., Фомина А.И.

В современных условиях все более актуальными становятся проблемы трудоустройства выпускников, наиболее полной реализации их профессионального и личностного потенциала. Существующие противоречия между ожиданиями молодых специалистов и потребностями работодателей ведут к сложностям при трудоустройстве и вынужденной смене специальности. Трудовая деятельность студентов, не связанная с приобретенной специальностью, приобрела массовый характер.

Одной из главных проблем на рынке труда является нежелание выпускников вузов идти работать по специальности. В частности, на основе проведенного социологического исследования «Перспективы трудоустройства будущих выпускников - студентов 3-4 курсов кафедры ИСР 2016 г.» было выявлено, что 92,5 % студентов 3-4 курсов (37 человек из 40) заявили, что не пойдут работать по специальности «социальная работа». На основе этого исследования была проведена работа по выявлению причин такого феномена.

При выявлении причины будущей работы не по специальности «Социальная работа» опрошенным предоставлялся выбор нескольких утверждений. Согласно результатам, популярным выбором ответа стала низкая заработная плата, так же студенты указывали такие причины как: высокая психологическая нагрузка, работа с неблагополучными слоями населения, незаинтересованность в профессии, отсутствие дальнейшей перспективы в работе, непрестижность профессии и менее популярным стал ответ об отсутствии вакансий.

При получении результатов о том, что около 90% студентов 3-4 курсов не хотят по многим причинам идти работать по специальности, встал вопрос о мотивах выбора именно этой специальности. Вопрос «Что обусловило ваш выбор данной специальности» показал следующие результаты - низкий проходной балл при поступлении стал основной мотивацией для студентов, так же не менее важной мотивацией было наличие бюджетного места. И наименьшее количество ответов получило желание помогать людям, также среди ответов было: призвание, судьба, неопределенность в жизненной ситуации, отсрочка от армии, желание шире узнать сферу социальной работы.

Рассматривая специфику трудоустройства с точки зрения студентов, важным моментом является теоретический аспект проблемы. Можно выявить такую тенденцию на рынке труда как избыток специалистов социально-гуманитарных профессий. Трудности, связанные с их трудоустройством, обусловлены высокой долей конкуренцией специалистов данного профиля.

В современных условиях выпускники гуманитарных направлений после окончания учебных заведений неизбежно сталкиваются с различными сложностями:

- Оторванность полученных теоретических знаний от практического применения. Выпускники вследствие отсутствия достаточных практических знаний не могут применять полученные теоретические знания непосредственно в работе.
- Проблема завышенных ожиданий. Требование выпускников высокой заработной платы, ожидание быстрого карьерного роста, неадекватные представления о содержании профессии.

- Малоразвитость социальной сферы – ограниченный круг социальных учреждений для трудоустройства из-за того, что данное направление находится в развитии.¹

Рассматривая специфику трудоустройства с точки зрения студентов, важным моментом является теоретический аспект проблемы. В своей работе «Реализация человеческого потенциала в условиях делового поведения: образование, деньги, карьера» исследователь О.В. Лысенко считает, что специалисты социально-гуманитарных профессий являются более успешными при трудоустройстве и самореализации в силу некой универсальности, а также широты подготовки будущих выпускников, он объясняет данные тенденции, во-первых, большей гибкостью и универсальностью «гуманитариев», во-вторых, большей возможностью самореализации в данной деятельности и удовлетворенности, в том числе и из-за меньшего уровня притязаний². А значит, у специалистов по социальной работе есть возможность дальнейшего трудоустройства в смежных областях профессии.

Таким образом, на сегодняшний день очень остро стоит вопрос о трудоустройстве недавно выпустившихся студентов. Анализ проблем выпускников показал, что главными факторами трудоустройства людей на работу является размер заработной платы и личная мотивация для развития в выбранной сфере.

Для решения данной проблемы можно обратиться к опыту прошлых лет. Выпускник был обязан отработать «по распределению» три года и только после этого мог поменять место работы по собственному желанию. Работающий по распределению имел особый юридический статус «молодого специалиста» – такого работника нельзя было уволить без специального разрешения министерства. Таким образом, студент специальности «социальная работа», поработавший «принудительно» по своей специальности, может проявить интерес к данному месту работы и остаться там, не захотев менять сферу деятельности.

Также в настоящее время, подобно столичному опыту, в целях заинтересованности студентом своей специальностью, вузам нужно развивать такую практику, при которой место стажировки студента в дальнейшем может стать его местом работы по окончании учебного заведения. Для этого стоит, на наш взгляд, в первую очередь поощрять студентов с хорошей успеваемостью и тех, которые проявили себя с положительной стороны во время стажировки в той или иной организации.

И конечно же, студент должен помнить о том, что он сам выбирал специальность, он должен быть ответственным за свое решение и попробовать найти «свое» в будущей профессии.

Список используемой литературы:

1. Виниченко М.В. Трудоустройство выпускников вузов России; проблемы и пути решения//Социальная политика и социология. -2012.-№4.С.7-21.
2. Елина Е. Г. Развитие гуманитарного образования и проблемы трудоустройства выпускников гуманитарных факультетов//Вестник Герценовского университета. 2011. № 11. С. 51-55.

¹ Виниченко М.В. Трудоустройство выпускников вузов России; проблемы и пути решения//Социальная политика и социология. -2012.-№4.С.7-21.

² Лысенко О.В. Реализация человеческого потенциала в условиях делового поведения: образование, деньги, карьера // Барьеры и возможности реализации человеческого потенциала в Пермской городской агломерации. Пермь, 2013. С.222

3. Лысенко О.В. Реализация человеческого потенциала в условиях делового поведения: образование, деньги, карьера // Барьеры и возможности реализации человеческого потенциала в Пермской городской агломерации. Пермь, 2013. С.222.
4. Чернышева Н. И. Проблема трудоустройства выпускников учебных заведений и поиск путей ее решения//Наука и экономика. 2011. № 1-5. С. 62-63.