

**Министерство образования Саратовской области  
государственное автономное профессиональное  
образовательное учреждение Саратовской области  
«Балаковский промышленно-транспортный техникум  
им. Н.В. Грибанова»**

## **Преодоление трудностей при трудоустройстве выпускников в современных условиях**

круглый стол для заместителей директоров по учебно-производственной работе профессиональных образовательных организаций Саратовской области по теме «Создание условий профессиональной адаптации выпускников профессиональных образовательных учреждений»

Пленарный доклад заведующей отделением  
ГАПОУ СО «БПТТ им.Н.В.Грибанова»  
Золотухо Юлии Александровны

**г. Балаково  
2017**

В современных условиях все более актуальными становятся проблемы трудоустройства выпускников учебных заведений, наиболее полной реализации их профессионального и личностного потенциала. Молодые специалисты, выходящие на рынок труда после окончания учебных заведений, неизбежно сталкиваются с различными сложностями.

После окончания учебного заведения молодые специалисты характеризуются особенностями как сильными так и слабыми. К сильным сторонам можно отнести: наличие базовых знаний; высокий коэффициент обучаемости, наличие способностей к усвоению новой информации; наличие большого потенциала развития и определенных амбиций; открытость новым технологическим и управленческим решениям, высокая готовность к изменениям; энергичность, активная жизненная позиция, энтузиазм; отсутствие привычных стереотипов в работе; нацеленность на получение опыта и на активную работу; высокая мобильность, готовность к переезду; адаптивность; структура потребностей молодых работников, направленная на развитие (карьерный рост, обучение, изменение социального статуса) и желание работать для этого. К слабым сторонам отнесем завышенную самооценку в отношении своих профессиональных способностей и соответственно завышенные ожидания по размеру заработка, социальных льгот и темпов карьерного роста; в большинстве случаев отсутствие навыков работы в команде, подчинения руководителю и навыков делового общения; социальная незрелость; незнание, как применить на практике полученные теоретические знания, отсутствие практических навыков управления и планирования своего рабочего времени, незнание основ трудовой дисциплины и деловой этики; непонимание требований и ожиданий организации; инфантильность, отсутствие точного представления, что им нужно в жизни.

На сегодняшний день молодым специалистам требуются значительные знания в смежных отраслях, дополнительное образование, умение быстро адаптироваться в быстроизменяющихся обстоятельствах.

Среди требований, предъявляемых к молодым специалистам, выделяются не только фундаментализация их знаний, но и способность к инновациям, расширению сферы деятельности, готовность к постоянному самообучению.

Вместе с тем существует некоторый дисбаланс между характеристиками желаемой и действительной работы. Так большинство выпускников учебных заведений, состоящих на учете в качестве безработных, имеют экономические, бухгалтерские и юридические специальности. В то время как наиболее востребованными являются квалифицированные рабочие по следующим профессиям: токари, фрезеровщики, станочники, наладчики оборудования, слесари различных видов производств, арматурщики, бетонщики, каменщики, отделочники, монтажники, плотники, электромонтеры, водители различных категорий, швеи.

Мы готовим, казалось бы, востребованных специалистов и рабочих, но существуют ряд препятствий в трудоустройстве наших выпускников. Причины такого положения, на наш взгляд, в следующем:

- 1) Отсутствие опыта работы. Как правило, работодатели желают принять на работу специалиста с опытом работы 1–2 года. Проблема в том, что получить этот опыт нигде, поскольку не трудоустраивают.
- 2) Несоответствие получаемых выпускниками профессий требованиям рынка труда
- 3) Низкий уровень оплаты труда. Работодатели предлагают специалистам без опыта работы довольно низкую заработную плату. Кроме того, некоторые работодатели берут на работу только после прохождения неоплачиваемой стажировки в течение 2–3 месяцев. Естественно, что молодых людей это не устраивает.

При этом выпускники имеют завышенную самооценку своих профессиональных качеств. Они, не имея профессиональных навыков, обладая низкой квалификацией, претендуют на высокий уровень заработной платы. "Слишком большая роскошь для людей с нулевым опытом работы", считают некоторые работодатели. Ведь брать на работу приходится "кота в мешке". Неизвестно, что за знания на самом деле, получил выпускник в процессе обучения и сможет ли применить их на практике», 65% работодателей считают, что выпускники учебных заведений нуждаются в доучивании. Но только крупные компании способны и берутся доучивать молодых специалистов. Мелким компаниям такая процедура не по карману, и они ищут компетентных работников, с которыми не нужно возиться. Это также затрудняет трудоустройство.

- 4) Отсутствие высшего образования. Данная проблема существует для выпускников ССУЗов, так как большинство работодателей требуют наличия высшего образования. Вакансии, не требующие высшего образования, как правило, низкооплачиваемые и не привлекают молодых людей. Но данная проблема, в принципе, легко разрешима.
- 5) Неадекватное представление о профессиональной деятельности. Возникает из-за недостатка практики в процессе обучения. Выпускник имеет смутное представление о своих профессиональных функциях и обязанностях. В итоге может возникнуть нежелание работать по специальности.
- 6) Низкая конкурентоспособность молодых людей, обусловленная высокими затратами на их адаптацию и рисками работодателей при их найме.
- 7) Недостаточная мотивация молодых людей к трудовой деятельности.
- 8) Отсутствие достаточной программной и финансовой основы в деятельности службы занятости по трудоустройству молодых людей.

С учетом обозначенных проблем явно обозначена необходимость помощи молодым людям в реализации их трудового потенциала и права на труд.

Для успешного трудоустройства выпускников необходимо, прежде всего, взаимодействие учебных заведений с работодателями, которое предполагает:

- встречи студентов с потенциальным работодателем;
- организация экскурсий студентов на предприятия;
- организация практик и стажировок на предприятиях;
- заключение договоров о трудоустройстве выпускников.

Проводя данную работу наше учебное заведение предоставляет студентам возможность получить смежные рабочие профессии, в форме дополнительного профессионального образования. Помогаем пройти дополнительные квалификационные испытания на подтверждение и получение свидетельств о профессии рабочего в должности служащего государственного образца.

Все это способствует разрешению данной проблемы, наши студенты во время прохождения производственной практики на основании полученных документов могут трудоустроиваться и соответственно во время периода обучения выработать необходимый стаж работы. Получить полное представление о выбранной специальности. К примеру: обучающиеся по специальности

"Судовождение" на 1-м курсе получают профессию - слесарь-судоводитель на 2-м - сварщик, на 3-м - рулей и на 4-м - моторист. После ознакомительной практики при наличии соответствующих документов проходят квалификационные испытания в комиссии по дипломированию рядового состава в ФБУ (Федеральное бюджетное учреждение) Администрации "Волжского бассейна внутренних водных путей" на право занятия должности на судах речного флота. По итогам аттестации комиссия вручает им свидетельства и в следующую семимесячную плавательскую практику, студенты отправляются в составе штатных работников речных предприятий г.Саратова, г. Самары, г.Тольятти, г. Астрахани, г.Ростова, г.Волжский и др. и получают ежемесячно достойную заработную плату.

Сегодня не сам труд, не забота о социальной защищенности, а заработок являются главными составляющими трудовой мотивации. Более заметной стала тенденция инструментализации мотивации труда. Самоценное отношение к труду, с точки зрения его содержания, вытесняется в сознании молодежи оценкой смысла труда как средства достижения других целей.

Эта тенденция станет положительной, если в ней будет определенно проявление процесса рационализации труда. Доминирование комплекса ценностей, таких как мастерство, добросовестность, ответственность, честность, бережливость, самоотдача, во многом характерный для западной трудовой этики. У нашей молодежи мастерство и профессионализм, честность и принципиальность, а также высокие показатели в работе оказались отодвинутыми в конец, уступив место оплате за труд и это реалии нашей жизни.

Немаловажно обратить внимание и на адаптацию молодого специалиста – это не только приспособление к новым условиям жизнедеятельности, но и активное усвоение норм профессионального общения, производственных навыков, трудовой дисциплины, традиций трудового коллектива, то есть процесс вхождения в ту или иную социальную среду.

Профессиональная адаптация – процесс взаимного приспособления работника и организации, основывающийся на постепенном включении сотрудника в трудовой процесс в новых для него профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда, на её ход влияют индивидуальные характеристики человека, его интересы, установки, особенности интеллекта. Как подчеркивает

Всемирная конфедерация труда, высшая форма социальной адаптации – это адаптация профессиональная. Поэтому работодателю необходимо в свою очередь создавать условия для быстрой адаптации молодых специалистов.

Прежде всего руководству организации надлежит определиться со следующими вопросами. 1. На какие вакансии могут претендовать выпускники и чем определяется престижность образовательных учреждений. 2. Кто и как в организации должен предъявлять требования к профессиональным навыкам, знаниям и индивидуальным характеристикам молодых специалистов? 3. Как сократить срок и повысить эффективность их адаптации? 4. Какова должна быть система адресной поддержки карьерного роста сотрудников? 5. Можно ли повысить уровень кадровой политики за счет ее технологизации? Заниматься адаптацией молодых специалистов могут отдельные работники из различных подразделений: линейные руководители или коллеги по работе. Они, понятно, будут стремиться к ускоренной адаптации, что не всегда эффективно. Поэтому, если уж говорить о целенаправленной, научно обоснованной системе управления профориентацией и адаптацией молодых работников, то лучше иметь в составе службы управления персоналом либо отдельных специалистов, либо даже самостоятельное подразделение – по профориентации и адаптации молодых кадров.

Анализируя данную проблему, можно сделать вывод, что основной путь преодоления напряженности на рынке труда молодежи – формирование нормативно–правовой и финансовой базы единой комплексной системы социально–профессиональной ориентации и адаптации молодежи, как составной части политики развития человеческих ресурсов, где были бы задействованы все заинтересованные стороны.