

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»

**ПОТЕНЦИАЛ ВУЗА В СФЕРЕ СОДЕЙСТВИЯ
ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ**

Выпускная квалификационная работа по направлению подготовки
39.03.02 Социальная работа

Идентификационный код ВКР: 1408166

Екатеринбург 2018

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический университет»
Институт гуманитарного и социально-экономического образования
Кафедра социологии и социальной работы

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:
Заведующая кафедрой СЦР
_____ Л.Э. Панкратова
« ____ » _____ 2018 г.

ПОТЕНЦИАЛ ВУЗА В СФЕРЕ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ

Выпускная квалификационная работа
по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа

Идентификационный код ВКР: 1408166

Исполнитель: студент группы СР-404	_____	А.В. Мамонов
Руководитель: канд. пед. наук, доцент	_____	Н.Ф. Уфимцева
Нормоконтролер: ст.преподаватель	_____	Т.А. Заглодина

Екатеринбург 2018

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
Глава 1. Теоретические и организационно-правовые аспекты содействия трудоустройству выпускников вузов.....	8
1.1. Трудоустройство выпускников вузов как социально-экономическая проблема.....	8
1.2. Отечественный и зарубежный опыт в сфере содействия трудоустройству выпускников вузов	18
Глава 2. Потенциал РГППУ в сфере содействия трудоустройству выпускников.....	30
2.1. Нормативно-правовая база и функционал РГППУ в сфере содействия трудоустройству выпускников	30
2.2. Анализ и оценка деятельности сектора практик и адаптации к рынку труда РГППУ	38
Заключение.....	51
Список источников и литературы.....	53
Приложения	58

ВВЕДЕНИЕ

Право на труд - одно из конституционных прав человека¹. Трудовая деятельность в наше время характеризует экономическое положение человека, определяет его статус, а также помогает в самоактуализации человека. В свете социальных и экономических проблем в современном обществе тема трудоустройства является актуальной для всех слоев населения. Отсутствие трудовой занятости влечет за собой проблемы различного масштаба, начиная от снижения доходов каждого индивида в отдельности и заканчивая криминализацией населения в целом. Как утверждал Вольтер: «Работа избавляет нас от трех великих зол: скуки, порока, нужды»².

Углубляясь в тему трудоустройства, в ее тонкости и аспекты, одной из самых актуальных на данный момент в России является проблема трудоустройства выпускников высших учебных заведений (далее вузов). Парадоксальность данной проблемы состоит в том, что кадры, подготовленные к профессиональной трудовой деятельности и обученные по определенной специальности, зачастую остаются невостребованными на рынке труда. Работодатель по некоторым причинам предпочитает не принимать на работу молодого специалиста, а трудоустраивает более опытного работника, зачастую даже не обращая внимания на его образование, компетенции и личные качества. Более того, выпускник высшего учебного заведения является, по сути, слабо защищенной социальной категорией, поскольку не имеет в полной мере социальных гарантий и стабильности на рынке труда. К тому же в рамках российского законодательства вопросы, связанные с содействием трудоустройству выпускников вузов до сих пор остаются не разработанными в полной мере.

¹Конституция РФ принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 20.04.2018)

²Вольтер, цитата URL: <http://www.greatmind.info> (дата обращения 24.05.2018)

В XX веке на территории Советского союза данная проблема ликвидировалась так называемыми распределением и отработкой после окончания вуза. Трудоустройство выпускников являлось задачей высшего учебного заведения, предприятия, а также самого государства и выпускник сразу же после получения диплома имел возможность устроиться на постоянную работу и более того, работу по специальности. После распада СССР данная система распределения и отработки при вузах также была ликвидирована. В данное время трудоустройство для выпускников является серьезным испытанием по нескольким причинам - отсутствие большого опыта работы, неосведомленность о рынке труда и его тенденциях, падение авторитета высшего образования, а также завышенные амбиции. На данный момент именно показатель трудоустройства выпускников определяет авторитет и качество образования в вузе.

Социальные функции образования рассмотрены такими социологами, как Макс Вебер и Эмиль Дюркгейм. Большое значение при изучении вопросов, связанных с трудоустройством выпускников вузов имеют труды таких авторов как: С.С. Балабанов, З.И. Дорожкина, В.И. Мишин, В.М. Соколов. Решение проблемы трудоустройства выпускников во многом зависит от наличия действенного механизма. Для разрешения проблемы трудоустройства выпускников вузов в данное время необходим активный механизм содействия данному процессу. В рамках непосредственно высшего учебного заведения вузы способны активно выполнять данную функцию. Однако недостаточно изучено содержание деятельности и потенциал вузов в данной сфере, а также факторы, препятствующие реализации их деятельности, что определило выбор темы выпускной квалификационной работы.

Научная новизна данной работы состоит в нестандартном подходе к оценке и анализу деятельности вузов в сфере содействия трудоустройству выпускников, а именно – оценка деятельности вуза и корреляция подходов к

оценке его потенциала: объективный (анализ функционала, деятельности, нормативных актов) и субъективный (оценка с точки зрения целевой аудитории).

Теоретическая значимость работы состоит в том, что в рамках данной работы описаны основные проблемы эффективного трудоустройства выпускников вузов, их причины, последствия, как в социальном, так и в экономическом аспекте. Кроме того, данная работа содержит сравнительный анализ российского и зарубежного опыта вузов в сфере содействия трудоустройству выпускников.

Практическая значимость исследования заключается в новом подходе к анализу и в целом оценке деятельности вуза в сфере содействия трудоустройству выпускников на основе оценки потенциала вуза с двух диаметрально противоположных точек зрения – объективной и субъективной, что позволит более подробно и широко рассмотреть вопросы, связанные с оценкой деятельности и потенциала данных заведений. Данные результатов исследования также помогут в перспективе улучшить работу вузов в данном направлении и вывести критерии и подходы, наиболее объективные и точные для оценки и анализа их деятельности.

Объект исследования: деятельность РГППУ в сфере содействия трудоустройству выпускников

Предмет исследования: потенциал РГППУ в сфере содействия трудоустройству выпускников

Цель исследования: проанализировать деятельность и потенциал РГППУ в сфере содействия трудоустройству выпускников

Задачи исследования:

- Обосновать проблему трудоустройства выпускников вузов, ее социальные, экономические и правовые аспекты.
- Изучить отечественный и зарубежный опыт в сфере содействия трудоустройству выпускников вузов.

- Раскрыть нормативно-правовую базу и функционал РГППУ в сфере содействия трудоустройству выпускников.

- Проанализировать и оценить деятельность сектора практик и адаптации к рынку труда РГППУ.

База исследования: сектор практик и адаптации к рынку труда РГППУ

Теоретические методы исследования: анализ научной литературы, синтез, обобщение, абстрагирование, индукция, дедукция, сравнение.

Эмпирические методы: анализ документов, анкетирование, экспертный опрос.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, содержания, двух глав, заключения, списка литературы и приложения.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

1.1. Трудоустройство выпускников вузов как социально-экономическая проблема

Молодые специалисты составляют важнейшую возрастную группу населения, определяющую будущее развитие государства в целом, а также являющуюся трудовым потенциалом страны. Молодой специалист, в свою очередь, является индикатором социального и экономического состояния внутри государства, а именно системы образования, поскольку представляет собой образованного и квалифицированного работника, полностью подготовленного к выполнению трудовых функций.

Актуальность изучения проблем молодежи на рынке труда обусловлена следующими факторами: в различных регионах нашей страны доля молодёжи от общей численности безработных варьируется в пределах от 35 до 65%, для молодежи до 25 среди всех безработных составляет 23,8%¹. Данные цифры демонстрируют крайне отрицательную тенденцию, как с экономической, так и с социальной точки зрения, поскольку молодежь — это основной трудовой резерв страны, и именно от нее зависит дальнейшее экономическое развитие государства и регионов². Проблема трудоустройства выпускников вузов в России сегодня актуальна во многих сферах общественной жизни. Данная проблема по-настоящему беспокоит студентов, уже начиная со 2–3 курсов, не

¹ Бельтюкова О. Н. Молодежь на рынке труда: проблемы и пути решения URL: <http://nauka-rastudent.ru/> (дата обращения 16.03.2018)

² Булатова Г. А. Мониторинг и оценка трудоустройства выпускников вузов // журнал Экономика Профессия Бизнес Том № 4 2017 URL: <http://journal.asu.ru/> (дата обращения 04.05.2018)

говоря уже о студентах 4-5 курсов, когда трудоустройство становится первоочередной задачей. В условиях современного общества высшее образование становится неотъемлемой частью успешного и современного человека. Потребность в высшем образовании растет, и вместе с ним растут требования со стороны работодателя. Работодатель все чаще требует наличие, по крайней мере, начальной ступени высшего образования от потенциального работника. В данной ситуации высшее образование становится фундаментальным, особенно для постсоветского поколения ввиду европейского ориентира в образовании и культуре в целом.

Молодые специалисты, впервые ищущие работу, безусловно, входят в группу риска и являются неопытными и, с точки зрения работодателей, проблематичными участниками рынка труда. В связи с растущей конкуренцией на рынке труда, выпускник вуза вынужден сам решать проблемы, связанные с трудоустройством.

На конец 2017 года около 28% всех выпускников не могут найти работу после окончания вуза, в 2014 году данный процент составлял 24.3%. По статистике, только 30–40% выпускников вузов находят работу по специальности¹. В то же время 53% выпускников опасаются, что не смогут найти работу, а именно работу по специальности².

Неадаптированность на рынке труда, отсутствие актуальной информации о трудовой сфере, а также переизбыток рабочей силы не позволяют выпускнику в полной мере решить свои проблемы в сфере трудоустройства, что вынуждает его либо обратиться за помощью в службу занятости населения, что не всегда

¹Жданкин Н. Инновационный подход к решению проблемы трудоустройства выпускников // журнал Трудоустройство выпускников Том № 3 с.4-13 2014

²Безбородова Т.М., Давыденко А.А. Безработица среди молодежи в России // Сибирский торгово-экономический журнал №4 (25) с. 53-55 2016 URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения 28.03.2018)

является гарантированным вариантом в поиске подходящей работы, либо искать работу самостоятельно и зачастую не по специальности¹.

Основными причинами проблем выпускников вузов в сфере трудоустройства являются:

1. Отсутствие информации о положении на рынке труда и его тенденциях. Зачастую абитуриент при поступлении в высшее учебное заведение на определенную специальность не владеет информацией о спросе и предложении на рынке труда, а также порой руководствуется мнением членов семьи или друзей, не проанализировав ситуацию самостоятельно;

2. Завышенные амбиции, связанные с оплатой труда и предполагаемой должностью. В связи с незнанием реального спроса на собственную профессию выпускник ставит для себя целью заработную плату, которая, исходя из ситуации на рынке труда, сильно завышена;

3. Неадаптированность выпускников к трудовой деятельности в реальных условиях: неосведомленность о конъюнктуре рынка труда, неготовность выполнять работу самостоятельно, отсутствие опыта работы, а также отсутствие правовой грамотности;

4. Высокий уровень конкуренции на рынке труда. Большое количество выпускников различных вузов с разными уровнями подготовки и престижности заведения. Разные вузы готовят специалистов по смежным специальностям, в результате чего на одну вакансию образуется множество кандидатур. Например, на популярных сайтах по поиску работы отношение количества резюме к количеству предлагаемых вакансий составляет от 40 до 50, то есть в среднем на одну вакансию претендуют 40–50 кандидатов²;

¹ Бибик В. Л. К проблеме трудоустройства молодежи // журнал Профессиональное образование в России и за рубежом №3 (15) с. 6-13 2014 URL: <https://cyberleninka.ru/> (дата обращения 19.03.2018)

² Жданкин Н. Инновационный подход к решению проблемы трудоустройства выпускников // журнал Трудоустройство выпускников Том № 3 с.4-13 2014

5. Завышенные требования со стороны работодателя касаются выпускников, требования опыта работы, зачастую даже профессионального стажа, а также необходимость переобучения выпускников;

6. Психологическая незрелость некоторых выпускников. Некоторые студенты зачастую воспринимают высшее образование как продолжение обучения в школе, вследствие этого некоторые выпускники вузов, несмотря на свой реальный возраст, не готовы к трудовой деятельности ввиду инфантильности и недостаточного уровня ответственности и пунктуальности;

7. Падение авторитета высшего образования. В связи с высокой популярностью высшего образования со временем в большей степени падает ценность диплома на рынке труда. За исключением тех специальностей, где высшее образование является необходимостью;

8. Распространенность вторичной занятости уже на этапе обучения в вузе. Работодатели все чаще требуют наличие трудового или даже профессионального стажа от трудоустраиваемого выпускника вуза, что вынуждает студентов уже на 2 – 3 курсе искать себе подработку, что, безусловно, сказывается впоследствии на уровне образования в целом и качестве усвоенных знаний каждого отдельно взятого выпускника.

Помимо вышеуказанных причин имеет место и специфика профессии и спрос на нее на рынке труда. Зачастую абитуриент руководствуется модой и престижем профессии, что впоследствии неизбежно создает переизбыток специалистов в данной области. А переизбыток в свою очередь грозит нарушением баланса спроса и предложения. В это же время профессии, оставшиеся вне данного перечня, становятся менее востребованными, из-за чего порой теряют в заработной плате или вовсе сокращаются государством из системы подготовки высшего образования.

Например, исходя из результатов мониторинга, самыми востребованными направлениями на рынке труда на данный момент являются инженерное дело и

медицина, в данных областях процент трудоустроенных выпускников составляет 80% - 90%. Самыми не востребованными на сегодняшний день являются специальности, связанные с юриспруденцией и экономикой, в данных областях процент трудоустройства всего 20% - 40%¹. Причиной данного дисбаланса как раз является популярность и востребованность данных специалистов в прошлые годы, что впоследствии и спровоцировало переизбыток специалистов данных областей на рынке труда.

Взаимодействие работодателей и выпускников в условиях современного рынка труда на данный момент также оставляет желать лучшего. Данная система взаимодействия осложняется таким фактором, как несоответствие требований работодателя и условий труда компетенциям и потребностям выпускников. Диссонанс складывается по причине того, что при выпуске из высшего учебного заведения у выпускника уже складываются некоторые мотивы, перспективы и потребности, так называемые ожидания от последующей карьеры. Кроме того, после окончания вуза выпускники обычно проявляют высокий уровень амбициозности, инициативности и активности, а также в полной мере проявляют свой потенциал, что не всегда требуется работодателю. В процессе получения профессиональных знаний и опыта работы, выпускник осознает, что его мотивы и мотивы работодателя или организации расходятся, что, безусловно, сказывается на его работе и взаимодействии с другими работниками и работодателем². Зачастую вследствие несоответствия собственным ожиданиям и мотивам выпускник вынужден либо сменить свои перспективы, ориентиры касаясь профессии, либо сменить место работы. Данная ситуация невыгодна как для выпускника, так и для работодателя

¹ *Минобрнауки РФ*: итоги второго мониторинга трудоустройства выпускников URL: <https://минобрнауки.рф> (дата обращения 16.04.2018)

² *Багирова И. Х.* Мотивационные предпочтения выпускников вузов в процессе трудоустройства // Вестник томского государственного университета №3 (23) с. 180-186 URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения 21.03.2018)

– первый теряет время и авторитет в данной организации, а второй, в свою очередь, ресурсы, вложенные в работника, время и самого специалиста.

К перечню проблем выпускников вузов также добавляются проблемы правового характера. Работодатели зачастую манипулируют выпускником, нарушая законодательство в сфере труда. К данным нарушениям относится испытательный срок или неоплачиваемые и длительные стажировки, которые порой являются единственным способом выпускника устроиться на работу. Также имеет место трудоустройство без оформления трудового договора или гражданско-правового договора, что ставит выпускника в ситуацию социальной незащищенности.

Помимо вышеуказанных проблем выпускники часто сталкиваются с проявлениями дискриминации при приеме на работу, будь то дискриминация по половому, национальному или иному признаку. Данное разделение является прямым нарушением статьи 64 Трудового кодекса Российской Федерации¹.

Вышеуказанные проблемы остаются неразрешенными, в том числе по причине того, что выпускники редко обращаются за защитой собственных прав, поскольку считают отказ логичным ввиду отсутствия опыта работы, должной квалификации или образования. Именно по данным причинам трудоустройство выпускников всегда сопряжено с прекарризацией трудовой сферы.

Согласно официальной статистике, показатели, связанные с трудоустройством выпускников в зависимости от типа высшего учебного заведения можно также рассматривать со следующих позиций²: В соответствии с общим процентом трудоустроенных выпускников:

¹ Чикирева И.П., Чикирева Д.О Проблемы правового регулирования трудоустройства выпускников высших учебных заведений // Вестник Омской юридической академии 2014 №2 с. 23-26 URL: <https://cyberleninka.ru/> (дата обращения 15.03.2018)

² Мониторинг трудоустройства выпускников 2017 года Министерство образования и науки РФ URL: <http://vo.graduate.edu.ru/> (дата обращения 20.03.2018)

Таблица 1.

Общий процент трудоустроенных выпускников вузов по России и в зависимости от формы высшего учебного заведения

По России	75%
Государственные учреждения	76%
Муниципальные учреждения	71%
Частные учреждения	68%

Также в рамках изучения социального статуса такой категории как выпускники высших учебных заведений необходимо рассмотреть официальную статистику по показателю среднего возраста выпускников вузов:

Таблица 2.

Средний возраст выпускников вузов по России и в зависимости от формы высшего учебного заведения

По России	26,9лет
Государственные учреждения	26,4 лет
Муниципальные учреждения	27,4 лет
Частные учреждения	30 лет

Исходя из вышеуказанных данных, можно выявить следующие факты и закономерности:

1. Выпускники частных вузов чаще всего сталкиваются с проблемой трудоустройства, однако в то же время превосходят все остальные вузы в плане заработной платы. Данная закономерность может являться следствием низкого авторитета частных вузов среди работодателей, но при этом частные вузы демонстрируют высокий уровень подготовки выпускников;

2. Муниципальные вузы, напротив, демонстрируют не самый плохой уровень трудоустройства выпускников, но значительно отстают в вопросах

заработной платы. Данная закономерность вероятнее всего является следствием субъектного характера вузов и их локализации, а также характера региона и социально-экономической структуры;

3. Возраст выпускников высших учебных заведений в целом по стране превышает 26 лет. Данный показатель может свидетельствовать либо о более позднем обучении в вузах, либо о росте популярности магистерской ступени высшего образования;

4. В среднем 25% выпускников высших учебных заведений по России имеют трудности с устройством на работу, что говорит о том, что четверть молодого и квалифицированного состава рынка труда тратится впустую;

Данная статистика подтверждает негативную тенденцию, как с социальной, так и с экономической точки зрения. Как можно заметить из вышеуказанных данных, выпускник высшего учебного заведения это в среднем молодой специалист в узкой профессиональной сфере. Он является потенциальным участником трудовой жизни общества, но в тоже время занят на низкооплачиваемой работе, либо подвержен проблеме безработицы. Кроме того, данная статистика не несет в себе информацию, полезную для абитуриента, студента или выпускника вуза, так как представляет лишь усредненные данные на основе государственного мониторинга посредством информации, полученной из министерства образования и науки и пенсионного фонда¹. Игнорирование реальной ситуации на рынке труда и прокрастинация в сфере трудоустройства выпускников высших учебных заведений, безусловно, отразится на социальной и экономической сфере российского общества. Отсутствие эффективной системы содействия в сфере трудоустройства выпускников вузов на данный момент уже провоцирует следующие последствия:

¹ *Движение* Обрназор: Кому нужен «Мониторинг трудоустройства выпускников?» URL: <http://обрназор.рф> (дата обращения 13.04.2018)

1. Рынок труда подвержен дефициту молодых профессионалов в различных областях, что, безусловно, сказывается на производительности учреждений или предприятий;

2. Государство путем мониторинга сокращает подготовку специалистов по данному профилю, что впоследствии может привести к закрытию специальностей, профилей обучения и вузов;

3. Не имея возможности трудоустроиться, выпускник подвергается таким социальным рискам как криминализация, алкоголизация и наркотизация, что впоследствии приводит к росту делинквентного поведения в обществе;

4. В связи с отсутствием трудовой занятости по предполагаемому специализированному месту работы, выпускник вынужден трудоустраиваться на низкоквалифицированную и зачастую низкооплачиваемую должность, не знакомую для него;

5. В связи с отсутствием молодых специалистов средний возраст трудового коллектива учреждения возрастает и происходит застой кадров, что в свою очередь провоцирует профессиональные деформации, а также не позволяет создать динамическую систему труда.

Помимо проблем, связанных непосредственно с трудоустройством выпускников высших учебных заведений, существует проблема объективности государственной статистики. Суть данной проблемы состоит в том, что государственный мониторинг трудоустройства выпускников вузов не в состоянии в полной мере предоставить объективную информацию о положении на рынке труда. Происходит это по причине того, что данный мониторинг не учитывает особенностей регионов, характер отрасли, полагается в основном на информацию, полученную из пенсионного фонда, а также не может учесть неофициальную занятость выпускников и рынок фриланс-услуг. Решением данной проблемы могли бы стать частные социологические исследования на данную тематику, однако в данный момент преобладают исследования,

инициированные Министерством образования и науки РФ и государства в целом¹.

Таким образом, трудоустройство выпускников вузов является достаточно актуальной проблемой, как с точки зрения экономики, так и с точки зрения социальной работы и социологии. Выпускник вуза в свою очередь является слаботзащищенной категорией населения, в особенности на рынке труда. Для обеспечения социальной безопасности, а также для стабильности выпускников вузов в социальной среде, необходимо рассмотреть различные механизмы содействия трудоустройству выпускников вузов.

¹ *Мониторинг* трудоустройства выпускников вузов. Итоги // Журнал Аккредитация в образовании URL: <http://www.akvobr.ru/> (дата обращения 20.04.2018)

1.2. Отечественный и зарубежный опыт в сфере содействия

трудоустройству выпускников вузов

Отечественный опыт вузов в сфере содействия трудоустройству выпускников имеет достаточно обширную историю, в особенности во времена Советского союза. Наиболее известным примером содействия трудоустройству выпускников вузов в СССР являлась система распределения кадров. Постановлением ЦИК СССР, СНК СССР от 15.09.1933 «Об улучшении использования молодых специалистов»¹ была учреждена так называемая система работы по распределению, которая повсеместно осуществлялась на территории Советского союза, однако существовала локально еще в Российской империи. Функционировала данная система следующим образом: Министерства и ведомства Советского Союза предоставляли перечень специалистов, в которых они нуждаются, в Министерство высшего образования СССР. После чего Министерством высшего образования СССР места назначения распределялись между вузами.

Сами студенты распределялись по местам будущего трудоустройства, специально созданными Министерствами и ведомствами, комиссиями по персональному распределению при вузах. При выпуске вузом более 500 человек в год такие комиссии действовали на каждом факультете. Если вуз выпускал менее 500 человек в год, то работала лишь одна комиссия на весь вуз. Каждый студент лично проходил комиссию при наличии анкеты, составленной вузом, где в полной мере отражались склонности и характеристики студента. В

¹Постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 15.09.1933 "Об улучшении использования молодых специалистов"URL: <https://www.lawmix.ru/sss/15556> (дата обращения 16.05.2018)

соответствии с распределением молодой специалист должен был отработать три года, и только после этого имел возможность сменить место работы¹.

Система работы по распределению имела ряд преимуществ, важных как лично для выпускника, так и для государства:

- Данного работника нельзя было уволить, поскольку он имел статус молодого специалиста и работал по распределению;
- Такой работник имел право на льготы в обеспечении жильем, устройстве детей в садик или в школу;
- Люди, распределяемые на работу вне своего местожительства, обеспечивались многими гарантиями, например, доступное жилье в съемной квартире, пособие по переезду;
- Система распределения также помогала государству вернуть часть денег, затраченных на образование выпускника, путем отработки на предприятии, а также выполнить план по обеспечению промышленных и аграрных предприятий рабочими кадрами².

Система работы по распределению также имела и свои минусы, а именно:

- Распределение по местам трудоустройства зачастую происходило без учета личных предпочтений, характеристик и компетенций выпускника, иногда и вовсе во вред его здоровью;
- Большое влияние на распределение имели руководители вузов, имевшие свой интерес в новых кадрах, что отражалось на трудоустройстве выпускников;

¹Конохова А. С. «и нам в ответ раздаются назначения по городам областного значения»: система распределения выпускников вузов в СССР в годы хрущевской «Оттепели» // Журнал Новейшая история России №3 с.233 – 242

²Дильман Ю.В. Социально-правовые аспекты трудоустройства выпускников вузов // IV Международная научно-практическая конференция «Научное и образовательное пространство: перспективы развития». Том №1 URL: <https://interactive-plus.ru/> (дата обращения 10.05.2018)

- Неравномерность распределения выпускников по союзным республикам;
- Негативные студенческие настроения, связанные с нежеланием работать по распределению в провинциальных районах.

Подводя итоги, можно сказать, что система распределения не может быть оценена однозначно. Тем не менее, данная система помогала дать старт профессиональному продвижению молодых специалистов на рынке труда, четко и размеренно следовать плановой экономике, а также удовлетворять производственным нуждам государства¹.

С момента распада СССР система отработки и распределения после высшего учебного заведения была ликвидирована и вследствие этого ответственность за трудоустройство была переложена на плечи самих выпускников. Постепенно данная проблема приобретала все больший и больший масштаб и актуальность. На данный момент в России уже имеются организации и структуры, ведущие деятельность по содействию трудоустройству выпускников вузов. Более того, государство, осознавая выгоду и различные плюсы данной системы, на данный момент всерьез задумывается о возвращении к системе распределения выпускников вузов, но в несколько видоизмененном формате.

В качестве альтернативы распределению, Министерство труда и социального развития на протяжении нескольких лет также реализует программу поддержки стажировок выпускников вузов. В рамках данной программы предусмотрена компенсация затрат работодателя не только на оплату труда стажирующихся выпускников, но и на доплаты наставникам.

¹*Шилина Е.Б.* Проблема трудоустройства выпускников после вузов // Научное сообщество студентов: междисциплинарные исследования: сборник статей. по материалам III международной. студенческой. научно-практической конференции Том №3 URL: <https://sibac.info/> (дата обращения 05.04.2018)

Результативность данной программы на данный момент следующая - около 71% участников стажировок трудоустраиваются на постоянной основе.

Суть данной программы в том, чтобы создать систему распределения для работников, которые заканчивают обучение на бюджетных местах, созданных государством, и заключили с государством контракт. Данные выпускники по окончании вуза отправятся по направлению государства на работу сроком три года на место, предложенное заплатившим за их обучение работодателем, в данном случае самим государством. В первую очередь данная программа будет распространяться на такие сферы образования, как медицинская, педагогическая и инженерная. Абитуриент должен будет сам подписать при поступлении в вуз соответствующий контракт. Таким образом, он будет вправе претендовать на оплату будущим работодателем, в данном случае государством, его обучения в вузе. Государство же в свою очередь, — сможет рассчитывать на отработку выпускником затраченных на его обучение средств¹. На момент 2018 года такая форма содействия трудоустройству студентов и выпускников вузов интенсивно развивается и привлекает большое количество вузов и компаний к сотрудничеству.

В данный момент такое направление деятельности учреждений высшего профессионального образования как содействие трудоустройству выпускников распространена в вузах на всей территории РФ. Деятельность таких структурных подразделений в вузе как центр содействия трудоустройству позволяет выпускнику найти подходящую работу по специальности, центры содействия занятости также проводят мероприятия по трудоустройству и адаптации выпускников и студентов на рынке труда. Данные центры имеют преимущества по сравнению с центрами занятости населения: отсутствие массивного документооборота, шаговая доступность, подбор вакансий по

¹Сафонов А. Обязательное распределение: «обязаловка» или уверенность в завтрашнем дне? // HR-менеджмент URL: <https://www.e-xecutive.ru/> (дата обращения 09.04.2018)

специальности либо смежным отраслям, широкое информирование студентов и выпускников, мероприятия по адаптации на рынке труда. Данные центры содействия занятости имеются практически во всех вузах РФ и находятся под контролем Министерства образования. Также имеется реестр, нацеленный на учет, а также мониторинг деятельности и оценку эффективности вузов по содействию трудоустройству по всей стране, а также каждого вуза в отдельности - координационно-аналитический центр содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования

Помимо российского опыта содействия трудоустройству выпускников вузов необходимо рассмотреть опыт зарубежных стран и проанализировать методы и средства, реализуемые в молодежной политике крупных иностранных государств. Наиболее близка к российскому опыту система трудоустройства выпускников в Республике Беларусь. Трудоустройство выпускников в Республике Беларусь в основном осуществляется в соответствии с практическим опытом СССР, то есть в соответствии с системой распределения. Как и в советской системе распределения, здесь также присутствуют недочеты. Во-первых, система распределения гарантирует трудоустройство лишь на первое официальное трудоустройство, то есть на ближайшее после окончания вуза время, но не может обеспечить гарантию трудоустройства на более длительный период времени. Во-вторых, данная система учитывает только зарегистрированный уровень безработицы, в то время как фактический уровень остается в тени, как и в российской системе, что не позволяет более эффективно скорректировать социальную политику в сфере трудоустройства в целом. В-третьих, проблема дисбаланса спроса и предложения на рынке труда, вследствие командно-административной экономики система образования не способна в директивном порядке в короткий промежуток времени удовлетворить резко сменяющимся потребностям государства и рынка. В итоге

можно заметить, что Белорусская система практически один в один следует системе распределения в СССР, что ведет за собой те же минусы и проблемы¹.

Рассматривая зарубежный опыт трудоустройства выпускников вузов, необходимо отметить, что во многих крупных странах Европейского союза, в первую очередь в Великобритании, Германии, Франции и Испании ведется работа по трудоустройству выпускников вузов. Данное направление работы является важным аспектом деятельности каждого вуза, так как позволяет следить за карьерным ростом выпускников, поддерживать личные и деловые контакты с выпускниками и организациями, которые они представляют. Связь с выпускниками является мощным фактором поддержания имиджа и репутации вуза в глазах общественности, реальных и потенциальных потребителей его услуг, так как символизирует связь вузовских поколений и вуза в жизни региона и страны.

Однако, несмотря на активное содействие со стороны государства, и в данной системе прослеживаются недочеты. Примером может служить система трудоустройства в Испании. Как и в России, государственные биржи труда в данной стране являются достаточно слабым подспорьем для молодежи в поиске работы – согласно статистике только 2,42% получили место после обращения в такие заведения, а 89% вообще никогда не имели никакой поддержки со стороны государства. Практически столь же неэффективны и частные агентства, через которые трудоустроилось менее 3% молодых специалистов. Выпускники вузов предпочитают либо обращаться напрямую к работодателю, что эффективно в 22% случаев, либо самостоятельно просматривать объявления в СМИ и интернете 10%.

¹ Система трудоустройства выпускников вузов Беларуси: проблемы и перспективы // Международная конференция «Общественное участие в модернизации высшей школы: роль гражданского общества в имплементации дорожной карты реформирования высшего образования Беларуси» г. Минск 24.09. 2016

При этом, в отличие от российской молодежи 42% молодых специалистов в Испании не готовы менять место жительства ради работы, что говорит о низком уровне мобильности молодежи. Зато ради того, чтобы занять вакантное место, 58% студентов готовы бросить учебу в университетах. Также причиной отказа от получения высшего образования является недостаточно высокий уровень образования, а именно несоответствие потребностей и ожиданий тем знаниям, что предлагают в вузе, из-за чего 11,32% студентов прекращают свое обучение досрочно¹.

Как и в России, во многих западных государствах в вузах создаются центры, службы, отделы по трудоустройству студентов и выпускников, которые оказывают помощь незанятой молодежи в заключении контрактов на постоянную или временную работу. Одной из инновационных идей со стороны испанского правительства можно считать расширение практики заключения контрактов на стажировку по типу «работа для обучения» в качестве одного из средств борьбы с молодежной безработицей. Работодатели, принимающие работников по этой системе, получают значительные гарантии в форме налоговых скидок, социальных льгот и компенсационных выплат со стороны государства. Данная система, безусловно, напоминает инициированную в России систему стажировок для студентов и выпускников вузов.

Система содействия трудоустройству выпускников вузов в Канаде базируется в первую очередь на поддержке собственной рабочей силы и ограничении притока иностранных рабочих кадров на рынок труда. Кроме того, канадские вузы, так же как и российские практикуют меры поддержки в социализации и адаптации выпускников на рынке труда. Учебные заведения, как правило, оказывают помощь студентам и выпускникам, проводя различные семинары, которые помогают научиться грамотному составлению резюме, дают

¹ *Трудоустройство молодежи в Испании: при трудоустройстве испанская молодежь рассчитывает на семью, друзей и знакомых* URL: <https://espanarusa.com/> (дата обращения 15.03.2018)

рекомендации по прохождению собеседований, рассказывают, где и как лучше всего искать работу, какие интернет-ресурсы можно использовать при поиске работы, а также как корректно вести себя на собеседовании с потенциальным работодателем.

Чтобы помочь студентам обрести работу, канадские университеты, как и российские, организуют различные ярмарки вакансий. Однако, в отличие от российской практики посещение таких мероприятий для канадских студентов и выпускников имеет большую практическую пользу, потому что не только учит студентов общаться с потенциальными работодателями, развивать собственные навыки самопрезентации и коммуникации, но и дают шанс найти хорошую, квалифицированную работу, поскольку сами работодатели, оказавшиеся на ярмарке, посещают ее в основном с целью присмотреться к перспективным и успешным выпускникам. Если выпускник способен позиционировать себя как успешного в учебе и других достижениях, то он, как правило, после окончания обучения способен выбирать из нескольких предложений от крупных международных компаний¹. Кроме этого, достаточно инновационным для российской практики является такой механизм, как вступление в так называемый союз выпускников оконченного вуза. Члены этого союза регулярно оказывают помощь в трудоустройстве своим коллегам.

В Италии поддержка выпускника вуза в сфере трудоустройства крайне незначительна, это значит, что молодой специалист по окончании вуза предоставлен лишь сам себе и вынужден самостоятельно искать работу и адаптироваться на рынке труда. Ввиду тяжелого экономического положения найти работу по специальности в Италии очень сложно, тем более, если молодой специалист ищет что-то определенное, узкоспециализированное. В целом, как можно заметить, в Италии отсутствуют инновационные средства

¹Трудоустройство выпускников вузов в Канаде URL: <http://infostudy.com> (дата обращения 18.03.2018)

поиска подходящей работы для выпускников, и любая поддержка от государства или вузов. Все средства подбора подходящей работы в Италии сводятся либо к кадровым и рекрутинговым агентствам, либо к самостоятельному поиску выпускником¹.

В противоположность итальянской системе содействия молодежная политика в странах Северной Европы ориентирована как на молодежь в целом, так и на проблемную ее часть. Общая цель молодежной политики различных скандинавских государств – содействие комфортной интеграции молодежи в общество. По статистике в Норвегии 10% молодых специалистов являются безработными. Однако каждый год количество вакансий увеличивается, что повышает шансы успешного трудоустройства выпускника. Для карьерного роста степени бакалавра недостаточно, выпускнику понадобится диплом магистра. В Норвегии степень бакалавра не считается полноценным высшим образованием, а магистратуру воспринимают как продолжение бакалаврского образования, вследствие чего в этой стране очень широко стоит проблема мотивации молодежи на получение образования. В Норвегии уделяется большое внимание сотрудничеству с учебными заведениями и работе с молодежью для того, чтобы молодые люди завершали курс образования. Плюсом скандинавской модели содействия являются команды по работе с молодежью, которые функционируют в большинстве крупных офисов, в более мелких организациях — работают один или два консультанта для молодежи².

Переходя к азиатской системе содействия, также необходимо рассмотреть несколько моделей. Как и российские вузы, китайские и южно-корейские университеты для помощи в профессиональном саморазвитии и

¹ *Трудоустройство* выпускников в Италии URL: <http://italia-ru.com/> (дата обращения 16.03.2018)

² *Потанова Д. С.* Особенности реализации молодежной политики в Скандинавских странах // Молодой ученый. №4. с. 606-608. URL: <https://moluch.ru/archive/108/25891/> (дата обращения: 27.04.2018)

трудоустройстве своих студентов организуют ярмарки вакансий, встречи с работодателями и компаниями, проводят курсы и программы по планированию своей карьеры, созданию собственного бизнеса. Кроме того, через систему специальных грантов происходит финансирование студентов в создании собственного бизнеса.

По статистике, 60% выпускников в первый же год после окончания вуза устраиваются на работу по своей специальности, в т. ч. 3% студентов успешно создают собственное дело, и 40% либо работают не по своей специальности, либо в поиске. Несмотря на данную статистику, общей характеристикой китайских и корейских вузов является активная помощь студентам в трудоустройстве во время каникул и после окончания обучения, однако совмещение учебного процесса с работой не приветствуется. Российские вузы, наоборот, считают своей отличительной особенностью показатель трудоустроенных студентов ещё во время обучения в вузе, что противоречит трудовому законодательству РФ, но является некой гарантией для работодателя ввиду невозможности стажировки выпускника вуза в соответствии со статьей. 70 ТК РФ¹.

Японская система содействия трудоустройству выпускников вузов так же практикует подобие системы стажировок. Большинство японских фирм предпочитает систематически набирать студентов, заканчивающих университет в конце марта и отправлять их на обучение внутри компании, чтобы они могли выполнять свои обязанности. Также представители компаний приходят в университеты, проводят набор желающих, которые потом сдают экзамен, проходят собеседование и т. д. Такая многоступенчатая система отбора позволяет компаниям отобрать лучших претендентов, а студентам предоставляет довольно широкий выбор мест работы в зависимости от их

¹Устимко Я. О., Мишурова Е. К. Особенности карьерного становления и трудоустройства студентов (на примере России, Китая и Южной Кореи) // Молодой ученый. №2. с. 522-525. URL: <https://moluch.ru/archive/136/38219/> (дата обращения: 07.05.2018)

способностей. Кроме того, существуют лекции или семинары, которые организуют различные компании и учреждения для собственной презентации и набора желающих поступить на работу. Бывают и «совместные информационные собрания», которые устраивают несколько компаний. Как можно заметить японская модель содействия трудоустройству выпускников вузов является корпоративной и ложится на плечи самого работодателя¹.

В заключении можно утверждать, что в данный момент и российская и зарубежная системы содействия развиваются в одинаковых направлениях. Исключением являются только страны СНГ, где еще сохранились элементы системы распределения. В основном же вектором развития системы содействия трудоустройству выпускников являются такие средства как стажировка перед трудоустройством, аналог целевого обучения в вузе, а также корпоративная поддержка трудоустройству выпускников вузов. Схожими с российской системой содействия являются такие элементы как ярмарки вакансий, отделы по содействию трудоустройству внутри вузов, проведение тематических семинаров, а также привычные рекрутинговые агентства. Недостатком российской системы содействия по сравнению с большинством зарубежных является низкий уровень финансирования вузов, вследствие чего механизм содействия трудоустройству выпускников не реализуется в полной мере. Данный уровень финансовой независимости вузов позволяет в лучшем случае поддерживать уровень образования на определенном уровне и регулярно выплачивать стипендии студентам, однако бюджет не позволяет внедрять современные механизмы содействия трудоустройству выпускников и заниматься развитием их карьеры, бизнеса или научной деятельности.

Таким образом, можно утверждать, что на данный момент проблема трудоустройства для выпускников вузов является серьезным и в большинстве

¹ *Работа* в Японии: ключевые слова и особенности трудоустройства URL: <https://www.nippon.com/> (дата обращения 20.03.2018)

случаев тяжелым испытанием для каждого выпускника. Данная проблема в свою очередь провоцирует целый ряд проблем социально-экономического характера и различного масштаба. Попытки решения указанной проблемы предпринимаются на государственном уровне, однако подобная практика не приносит ощутимых результатов. Наиболее распространенным механизмом решения проблемы трудоустройства выпускников вузов является деятельность вузов по содействию трудоустройству студентов и выпускников. Данная форма содействия распространена как в западных, так и в восточных странах по всему миру. В России данная форма содействия также распространена, но на данный момент находится в стадии становления. Для понимания возможностей данной системы, ее пользы для студентов и выпускников, а также для последующего развития данного механизма необходимо проанализировать потенциал вуза в сфере содействия трудоустройству выпускников.

ГЛАВА 2. ПОТЕНЦИАЛ РГППУ В СФЕРЕ СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ

2.1. Нормативно-правовая база и функционал РГППУ в сфере содействия трудоустройству выпускников

С целью изучения деятельности вуза в сфере трудоустройства выпускников, а также для дальнейшего развития данных направлений в высших образовательных учреждениях по все стране, необходимо оценить и проанализировать потенциал вуза в данной сфере, а также проанализировать уровень реализации данного потенциала на практике. Прежде всего, анализ потенциала следует начать с рассмотрения нормативно-правовой базы вуза, а также основных его функций в сфере содействия трудоустройству студентов и выпускников. Безусловно, провести анализ потенциала во всех вузах в рамках данной работы невозможно, ввиду большого масштаба данного исследования. Однако, поскольку данные направления деятельности распространены в вузах на всей территории России, а также имеют схожий функционал и направления, то анализ потенциала будет проводиться на базе РГППУ.

Оценка потенциала вуза в сфере содействия трудоустройству как точный показатель на данный момент не определена в полной мере. Тем не менее, именно такой показатель как потенциал позволит оценить деятельность сектора с разных точек зрения, а также выявить факторы, препятствующие реализации данного потенциала. В рамках данной работы термин потенциал трактуется следующим образом: потенциал - источники, возможности, средства, запасы, которые могут быть использованы для решения какой либо задачи, достижения определенной цели¹.

¹ *Большой* энциклопедический словарь URL; <https://dic.academic.ru/> (дата обращения 21.04.2018)

В рамках данной ВКР потенциал вуза в сфере содействия занятости будет определяться комплексной оценкой деятельности вуза, а именно анализом нормативно-правовой базы, оценки в соответствии с методикой координационно-аналитического центра содействия трудоустройству (КЦСТ), а также многомерного исследования оценки деятельности со стороны студентов, выпускников вуза и работодателей, сотрудничающих с РГППУ.

Начать анализ потенциала вуза в сфере содействия трудоустройству выпускников следует с рассмотрения нормативно-правовой базы, на которую опирается деятельность вуза в данной сфере. В своей деятельности вуз руководствуется следующими нормативными документами:

- Положение об отделе оценки качества и развития образовательных программ. Регламентирует деятельность внутреннего отдела оценки качества и развития образовательных программ РГППУ¹;
- Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации № 39-56-56 ин/39-2 от 16.07.2001 «О создании центров содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников учреждений высшего профессионального образования»². Данный документ об учреждении центров содействия занятости в вузах Российской Федерации;
- Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации № 39-52-1ин/39-16 от 10.01.2001 «Инструктивное письмо Минобрнауки России учреждениям профессионального образования»³. Содержит рекомендации по организации занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников учреждений высшего профессионального образования;

¹Положение об отделе оценки качества и развития образовательных программ

²Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации «О создании центров содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников учреждений высшего профессионального образования»

³Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации «Инструктивное письмо Минобрнауки России учреждениям профессионального образования»

- Письмо Советам ректоров высших учебных заведений регионов от 31.10.2001 № 39-55-84ин/39-13¹
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 3366 от 16.10.2001 «О программе содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования»²;
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 1283 от 12.05.1999 «О создании Центра содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования». Основание центра содействия занятости выпускников учреждений высшего профессионального образования, описание цели, функционала, а также материально-технического обеспечения³;
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 31.07.2016)⁴;
- Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 20 апреля 1996 года №36-ФЗ. (с изменениями от 09.05.2016)⁵;
- Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ (с изм.и доп., вступ. в силу с 15.07.2016)⁶;
- Текущие письма и распоряжения КЦСТ (Комплексного центра содействия трудоустройству) и Минобрнауки.

¹ Письмо Советам ректоров высших учебных заведений регионов

² Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации «О программе содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования»

³ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации «О создании Центра содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования».

⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации

⁵ Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации»

⁶ Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации»

В соответствии с локальными нормативными актами можно рассмотреть цели и задачи вуза в сфере содействия трудоустройству выпускников и студентов¹.

Цель – содействие трудоустройству выпускников, временной трудовой занятости студентов университета, повышения их конкурентоспособности на рынке труда, а также осуществление связей с работодателями и партнерами РГППУ. Основные задачи – осуществление направлений способствующих успешному трудоустройству студентов и выпускников РГППУ, осуществление консультативной деятельности по вопросам временной трудовой занятости студентов и трудоустройства выпускников РГППУ и информирование студентов и выпускников о вакансиях.

Для достижения цели и решения поставленных задач проводится деятельность по четырем основным направлениям:

- Аналитическое – мониторинг трудоустройства выпускников, анализ текущей и перспективной потребности в выпускниках РГППУ, прогнозирование развития ситуации на рынке труда и эффективности рекламных мероприятий;
- Информационное – обеспечение информационных стендов университета материалами по трудоустройству выпускников, сопровождение страницы на сайте РГППУ и в социальных сетях, подготовка буклетов, статей и методических рекомендаций для студентов и выпускников;
- Консультационное – консультирование студентов по вопросам перспективного планирования своей профессиональной карьеры, правовой и социальной защиты молодых специалистов;
- Организационное – организация обучения выпускников приемам и методам поиска работы, технологиям трудоустройства, элементам правильной самопрезентации, формированию положительного имиджа выпускника и

¹ *Отчет* о деятельности отдела содействия трудоустройству выпускников ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет»

адаптации в современных социально-экономических условиях за счет реализации проектов.

Проанализировав вышеуказанный перечень направлений и нормативно-правовую базу РГППУ, можно утверждать, что деятельность вуза полностью охватывает целевую аудиторию – студенты и выпускники (временная занятость, официальное трудоустройство). Посредством вуза осуществляется двусторонняя работа со студентами и выпускниками с одной стороны, и с компаниями-работодателями с другой стороны, что позволяет более эффективно осуществлять деятельность по содействию трудоустройству и адаптации студентов и выпускников на рынке труда. Информирование и работа в социальных сетях позволяет постоянно находиться на связи с выпускниками и студентами вуза. Помимо этого, значительную роль в работе с целевой аудиторией играет индивидуальный подход к каждому обратившемуся за помощью. Клиентоориентированность способствует более рациональному проведению консультаций по вопросам трудоустройства и адаптации, а также позволяет наиболее подробно и эффективно проработать каждый случай в отдельности.

Для более объективной оценки деятельности и потенциала вуза в сфере содействия трудоустройству необходимо обратиться к методике оценки деятельности вузов в сфере содействия трудоустройству выпускников. Данная методика представлена координационно-аналитическим центром содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования. Данный ресурс осуществляет оценку всех вузов по всей территории Российской Федерации, проводит мониторинг всех внутривузовских подразделений, предоставляет информацию о трудоустройстве выпускников, а также составляет рейтинг на основе отчетов из подразделений различных вузов.

Методика проведения мониторинга и оценки деятельности вузов и центров содействия трудоустройству выпускников образовательных организаций

высшего и профессионального образования разработана МГТУ им. Баумана и является сложным показателем, рассчитанным на основе большого количества показателей, выраженных в коэффициентах. На основе данных показателей формируется численный показатель, выраженный на основе коэффициентов по каждому из вышеуказанных показателей. После расчетов, координационно-аналитическим центром содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования составляется рейтинг внутривузовских центров содействия трудоустройству выпускников, в который и включается данный конечный показатель эффективности деятельности центра содействия трудоустройству выпускников вузов. Конечным результатом является сумма всех коэффициентов на основе подсчета по всем показателям. На данный момент вуз демонстрирует следующие результаты по каждому из направлений в соответствии с методикой КЦСТ:

- Использование веб-сайта - информация о направлениях работы вуза, контактная информация, информация о мероприятиях, проводимых вузом и органами государственной власти, публикация рекомендаций по эффективному поведению на рынке труда (резюме, собеседование, самопрезентация и т.д.) , посещаемость веб-сайта в соответствии с счетчиком КЦСТ (коэффициент = 0.1397);
- Использование социальных сетей при реализации направлений деятельности (коэффициент = 0.1236);
- Индивидуальная работа с абитуриентами, студентами и выпускниками по вопросам эффективного поведения на рынке труда (коэффициент = 0.1373);
- Информационно-методическая работа - разработка методических материалов по вопросам содействия трудоустройству выпускников (коэффициент = 0.4946);

- Публикации по вопросам содействия трудоустройству выпускников и деятельности вуза (коэффициент = 0.5054);
- Организация временной занятости студентов (коэффициент = 0.1236);
- Организация вузом мероприятий - совместные мероприятия с работодателями по содействию трудоустройству выпускников, взаимодействие с органами государственной власти, в том числе с органами по труду и занятости населения (коэффициент = 0.1259);
- Участие центра в совместных мероприятиях с работодателями, органами государственной власти, общественными организациями, другими центрами (коэффициент = 0.1167).

Данный мониторинг был проведен в 2017 году¹. Анализ основных направлений деятельности вуза в сфере содействия трудоустройству по коэффициентам показал, что наиболее результативным направлением деятельности является информационно-методическая работа и публикации по вопросам содействия трудоустройству выпускников. Наименее результативным направлением в деятельности вуза является участие вуза в совместных мероприятиях. Остальные направления демонстрируют примерно одинаковый уровень реализации. Данный результат демонстрирует низкий уровень организации и участия в мероприятиях, низкий уровень информирования и межведомственного взаимодействия. Информационно-методическая работа вуза на данный момент является доминирующим направлением деятельности по содействию трудоустройству выпускников. Несмотря на невысокие результаты расчетов и коэффициентов по результатам данного мониторинга РГППУ занял 24 место из 265 вузовских центров содействия трудоустройству выпускников на территории Российской Федерации.

¹ КЦСТ: Результаты мониторинга деятельности центров содействия трудоустройству выпускников за 2017 год URL: <https://kcst.bmstu.ru/rating> (дата обращения 23.03.2018)

Несмотря на разработанную нормативно-правовую базу, а также полноценный перечень направлений в сфере содействия трудоустройству выпускников вуз демонстрирует результаты ниже среднего. Данные, приведенные в отчете демонстрируют проблемы в таких направлениях, как использование интернет-ресурсов в деятельности, организация мероприятий, а также участие в мероприятиях партнерских организаций. Следующие показатели и в целом деятельность вуза в сфере содействия трудоустройству выпускников на данный момент можно оптимизировать с использованием следующих рекомендаций:

- Внедрение новых каналов распространения информации внутри вуза;
- Совершенствование процесса индивидуальной работы со студентами и выпускниками РГППУ;
- Привлечение новых партнеров и работодателей к активному сотрудничеству;
- Более активное использование интернет-ресурсов для информирования;
- Акцент на взаимодействии через социальные сети.

2.2 Анализ и оценка деятельности сектора практик и адаптации к рынку труда РГППУ

С целью более детального изучения потенциала РГППУ в сфере содействия трудоустройству выпускников, не только на основе анализа нормативно-правовых документов и отчетов о деятельности РГППУ в сфере содействия трудоустройству, представляется целесообразным изучить содержание и оценку деятельности сектора практик и адаптации к рынку труда. Сектор практик и адаптации к рынку труда является структурным подразделением РГППУ, созданным с целью содействия трудоустройству выпускников и временной трудовой занятости студентов, повышения их конкурентоспособности на рынке труда¹.

Данное подразделение проводит непосредственную работу, как со студентами, так и с выпускниками вузов по содействию трудоустройству путем реализации определенных направлений и технологий социальной работы²:

1. Информирование студентов, выпускников и работодателей:
 - о вакансиях для студентов и выпускников РГППУ;
 - о вакансиях временной занятости для студентов всех курсов РГППУ;
 - о мероприятиях по содействию трудоустройству выпускников и временной занятости студентов (Дни карьеры, Ярмарки вакансий, презентации и пр.);
 - ведение групп в социальных сетях.
2. Организация конкретных мероприятий:
 - ярмарки вакансий, дни карьеры РГППУ;

¹ *Отчет* о деятельности сектора практик и адаптации к рынку труда ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет»

² *Отчет* по работе сектора практик и адаптации к рынку труда за 2017 год // URL:<http://www.rsvpu.ru/otdely/sektor-praktik-i-adaptacii-k-rynku-truda/>

- презентации компаний-работодателей, мастер-классы по вопросам трудоустройства;

- организация практики с дальнейшим трудоустройством;
- участие сектора во внешних мероприятиях;
- сотрудничество со студенческими отрядами РГППУ;
- взаимодействие с Министерствами Свердловской области;
- содействие трудоустройству обучающихся с особыми

образовательными потребностями.

3. Карьерное консультирование студентов и выпускников:

- определение карьерной траектории;
- составление эффективного резюме;
- подготовка к собеседованию с работодателем.

Для анализа потенциала вуза в сфере содействия занятости выпускников необходимо оценить и проанализировать деятельность данного сектора, как подразделения непосредственно реализующего направления деятельности по содействию трудоустройству в РГППУ. Поскольку анализ нормативно-правовой базы и отчетов о деятельности вуза был рассмотрен в предыдущем параграфе, то для анализа деятельности данного подразделения будет целесообразно оценить мнение различных категорий о деятельности сектора с трех различных точек зрения:

- Оценка с точки зрения работодателей, как показатель взаимодействия вуза с компаниями и организациями, предоставляющими вакансии для студентов и выпускников;
- Оценка с точки зрения студентов РГППУ, как индикатор деятельности вуза в сфере содействия трудоустройству на данный момент;
- Оценка с точки зрения выпускников РГППУ, как индикатор деятельности сектора в сфере трудоустройства выпускников предыдущих годов.

На основе анализа оценки сектора с данных точек зрения можно будет подвести итоги, а именно в какой степени реализуются вышеуказанные направления деятельности вуза, какие направления деятельности реализуются на высоком/низком уровне, а также какие факторы препятствуют раскрытию потенциала вуза в сфере трудоустройства выпускников.

Для оценки деятельности сектора практик и адаптации к рынку труда была проведена серия экспертных опросов с компаниями-работодателями на тему «Оценка деятельности сектора практик и адаптации к рынку труда» (Приложение №1). Целью исследования является оценка работодателями деятельности сектора, а также изучение различных аспектов проблемы трудоустройства выпускников. Данные опросы проходили в период проведения ярмарки вакансий РГППУ в апреле 2018 года. Среди опрошенных работодателей присутствовали представители следующих компаний: IKEA, Своя компания, Сеть образовательных центров Юниум, Банк ВТБ24, Сбербанк, Ренессанс банк, Бинбанк, Банк homecredit, Сеть фитнес центров brightfit, Телеканал ОТВ, Соса-сола, Сима лэнд, Мегафон ритейл, Международная школа аниматоров, Радуга лэнд, Pizzamia, Екатеринбургский автодорожный колледж, Екатеринбургский монтажный колледж, Первоуральский металлургический колледж, Интернет портал rabota.ru, Restamanagement, КЦСОН Малахит, СКБ Контур, Альфа-банк, Уральская горно-металлургическая компания, Стройдормаш, Русагро.

По итогам ярмарки вакансий было опрошено 35 респондентов, представителей компаний-работодателей. На основе полученных данных можно сформировать следующую выборку: более половины из опрошенных представителей, а именно 23 представителя компании, занимают должности специалистов по управлению персоналом и HR. Остальные 12 респондентов занимают в данных организациях должности, не связанные с персоналом и подбором кадров. Срок работы 18 из 35 представителей в данных организациях

не превышает четырех лет, остальные 17 опрошенных имеют опыт работы в данных организациях четыре года и более. Возраст 29 из 35 представителей данных организаций не превышает 30 лет, что говорит о притоке молодых кадров в данные организации.

Из опроса следует, что данные компании наиболее часто сталкиваются со следующими проблемами при подборе персонала: отсутствие стажа у кандидата – 12 респондентов, низкий уровень мотивации – 9 респондентов, а также отсутствие адаптивных навыков у претендента (отсутствие навыков самопрезентации, неосведомленность о ситуации на рынке труда) – 14 респондентов. Для опрошенных представителей компаний-работодателей приоритетными качествами при приеме на работу молодых специалистов являются такие показатели как саморазвитие – 5 респондентов, обучаемость – 12 респондентов, целеустремленность – 3 респондента, коммуникативные навыки – 7 респондентов, активность – 4 респондента, компетентность в профессиональных вопросах – 4 респондента, в соответствии с рисунком 1 (Приложение №4). По мнению опрошенных представителей компаний-работодателей, основными проблемами выпускников вузов при трудоустройстве являются: отсутствие трудового стажа – 12 опрошенных, некомпетентность в профессиональной среде – 3 опрошенных, отсутствие мотивации к труду – 6 опрошенных, безынициативность – 4 опрошенных, отсутствие адаптивных навыков – 10 респондентов, в соответствии с рисунком 2 (Приложение №5). В то же время работодатели предлагают такие пути решения данных проблем как стажировки – 7 респондентов, привязка к трудоустройству после окончания вуза – 6 респондентов, более частое проведение ярмарок вакансий и расширение перечня вакансий – 14 респондентов, раннее трудоустройство – 8 опрошенных.. Что касается вопросов заработной платы, то в среднем все опрошенные компании-работодатели готовы предложить

начинающему специалисту от 20 до 35 т.р. в месяц в зависимости от занимаемой должности и масштаба организации.

22 из 35 представителей компаний заявили, что данные организации предпочитают активно сотрудничать вузами и ссузами, нежели с центрами занятости населения, ввиду низкого уровня эффективности последнего. 25 из 35 опрошенных компаний-работодателей сотрудничают с сектором практик и адаптации к рынку труда, а также участвуют в ярмарках вакансии уже на протяжении не менее чем трех лет. Такие компании отмечают падение популярности ярмарок и вакансий и снижение количества посетителей. Тем не менее, 29 из 35 представителей оценили деятельность сектора практик и адаптации к рынку труда, в том числе и организацию ярмарки вакансий, на 5 баллов из 5. Остальные 6 респондентов поставили 4 балла деятельности сектора. 31 из 35 работодателей отметили высокий уровень активности персонала сектора практик и адаптации к рынку труда. Тем не менее, основными проблемами в организации ярмарки вакансии большинство опрошенных – 10 респондентов назвали слабое техническое оснащение, 8 - недостаток свободного пространства и как следствие шумную обстановку во время проведения мероприятия. Остальные 17 респондентов остались удовлетворены проведением ярмарки вакансий и в целом работой сектора. Также отвечая на вопрос об эффективности ярмарки вакансий 32 из 35 представителей отметили высокую эффективность ярмарки вакансий, как для самих работодателей, так и для студентов и выпускников.

Проанализировав данные полученные в ходе серии экспертных опросов можно сделать вывод что, работодатели в среднем оценивают деятельность сектора на 4.8 балла из 5 возможных. Все компании присутствующие на данном мероприятии уже имели опыт сотрудничества с РГППУ, а большинство из компаний присутствующих на данном мероприятии сотрудничают с сектором уже несколько лет подряд. Большинство из опрошенных респондентов являются

специалистами в сфере подбора кадров. Помимо оценки деятельности вуза в данной сфере работодатели ответили на вопросы касаясь аспектов и тонкостей трудоустройства студентов и выпускников. По мнению подавляющего большинства работодателей, ярмарка вакансий является эффективным мероприятием, как для самих работодателей, так и для выпускников и студентов. Сильными сторонами деятельности сектора, по мнению работодателей, является активность вуза и кадровый состав сектора. К слабым сторонам деятельности сектора и вуза в данной сфере респонденты отнесли такие как, низкий уровень материального обеспечения, отсутствие адаптивных навыков у студентов и выпускников и завышенные амбиции на рынке труда, редкое проведение таких мероприятий, а также снижение популярности ярмарки вакансий среди студентов и выпускников и как следствие снижение количества посетителей. В целом работодатели дали оценку выше среднего деятельности сектора практик и адаптации к рынку труда и в целом деятельности вуза в сфере содействия трудоустройству выпускников.

На втором этапе исследования было реализовано анкетирование студентов РГППУ на тему «Оценка деятельности сектора практик и адаптации к рынку труда РГППУ» (Приложение №2). Данное анкетирование было проведено на базе РГППУ в мае 2018 года с использованием интернет сервиса google-формы. Целью данного анкетирования является оценка студентами РГППУ различных направлений деятельности сектора. В данном анкетировании была применена следующая выборка: в анкетировании приняли участие 103 студента, 1-4 курсов обучения, обучающиеся по различным направлениям профессиональной подготовки. Половозрастные показатели респондентов следующие: Возраст варьируется от 18 до 23 лет. 59 респондентов женского пола, 44 мужского.

Анализ результатов исследования позволил сделать следующие выводы: среди всех опрошенных 79 из 103 респондентов имеют среднее общее образование, 17 из них - среднее профессиональное образование, 7 – высшее

образование. 56 из 103 респондентов указали, что уже трудоустроены либо имели опыт трудоустройства во время обучения в вузе, из них 29 респондентов отметили, что сектор поспособствовал их трудоустройству. 45 респондентов из 103 указали, что на данный момент имеют проблемы с временным трудоустройством, в свою очередь 21 респондент из 45 указал, что на данный момент нуждается в содействии со стороны сектора практик и адаптации к рынку труда.

92 респондента из всех опрошенных пользовались информационными стендами и группами в социальных сетях. Данные респонденты оценили информационные стенды в соответствии с рисунком 3 (Приложение №6). Средняя оценка эффективности данных источников составила 3,75 балла. На основе анкетирования 67 из 103 респондентов обращались непосредственно в сектор практик и адаптации к рынку труда. Респонденты оценили такие аспекты деятельности сектора как консультирование, деятельность персонала и материальное оснащение данным образом. Средний балл оценки консультирования сектора практик и адаптации к рынку труда составил 3,67 балла, в соответствии с рисунком 4 (Приложение №7).

Средняя оценка деятельности персонала сектора практик и адаптации к рынку труда составила 4,03 балла, в соответствии с рисунком 5 (Приложение №8). Материальное оснащение сектора в среднем оценено на 3,7 балла, в соответствии с рисунком 6 (Приложение №9). 91 респондент участвовал в мероприятия сектора практик и адаптации к рынку труда. Для 24 респондентов из 91 данные мероприятия были полезны в трудоустройстве. На основе ответов участников мероприятий эффективность данных мероприятий оценили в соответствии с рисунком 7 (Приложение №10). Средний балл реализованных мероприятий составил 3,46

Также на основе 102 ответов была проведена оценка интернет-ресурса сектора практик и адаптации к рынку труда. Средний балл информативности

интернет-ресурса 3,85. Удобство в обращении с сайтом оценено на 3,79 балла. Дизайн сайта на 3,65 балла. 74 респондента из 102 заявили, что данный сайт помог им найти необходимую информацию. В конечном итоге только 33 респондента из 103 уверены, что сектор поможет им найти работу после окончания вуза.

Анализ полученных результатов исследования позволил сделать следующие выводы: в целом сектор демонстрирует показатели выше среднего по всем направлениям деятельности. Наиболее высокие баллы получил сектор в показателе персонала – 4 балла. Остальные направления демонстрируют средний балл 3,5. Также показатель посещаемости самого сектора практик и адаптации к рынку труда выше среднего, 67 респондентов обращались непосредственно в сектор. Анализ оценки мероприятий сектора демонстрирует высокий уровень посещаемости, но достаточно низкий уровень полезности для студентов. Сайт сектора также демонстрирует показатели выше среднего, но требует доработок преимущественно в сфере дизайна. Самый низкий показатель демонстрируют ожидания студентов от деятельности сектора практик и адаптации к рынку труда в сфере постоянной занятости. Лишь 33 респондента считают, что сектор поможет им трудоустроиться после окончания вуза.

С целью более объективной оценки деятельности вуза и сектора практик и адаптации к рынку труда в сфере содействия трудоустройству выпускников было также проведено анкетирование выпускников РГППУ на тему «Оценка деятельности сектора практик и адаптации к рынку труда РГППУ» (Приложение №3). Целью данного анкетирования является оценка различных направлений деятельности сектора выпускниками РГППУ. Анкетирование проводилось в мае 2018 года на базе сектора практик и адаптации к рынку труда РГППУ с помощью интернет сервиса google-формы. Всего в анкетировании приняли участие 61 выпускник РГППУ 2017 года выпуска различных направлений профессиональной подготовки. На основе данного анкетирования была

сформирована следующая выборка: возраст респондентов варьируется от 22 до 25 лет, 34 респондента женского пола, 27 респондентов мужского пола. Все участники анкетирования окончили обучение в 2017 году.

На момент анкетирования 47 из 61 респондента имеют степень бакалавра, 14 – степень магистра. 53 из 61 респондента указали, что испытывали трудности с трудоустройством во время обучения. Только 19 из 53 респондентов указали, что сектор помог им найти временную работу во время обучения. 30 респондентов предпочитают использовать интернет ресурсы для поиска подходящей работы, 23 руководствуются мнением друзей и родственников при трудоустройстве. Остальные 7 респондентов выбрали такие варианты как центры занятости населения, журналы и кадровые агентства.

48 респондентов из 61 пользовались информационными ресурсами для поиска работы. Данные респонденты оценили информирование в соответствии с рисунком 8 (Приложение №11). Средний балл информационным ресурсам составил 3,04.

54 участника анкетирования из 61 принимали участие в мероприятиях сектора. Мероприятия сектора были оценены в соответствии с рисунком 9 (Приложение №12). Средняя оценка мероприятий составила: 3.3 балла.

45 из 61 респондента обращались в сектор практик и адаптации к рынку труда. Деятельность персонала сектора был оценен выпускниками РГППУ в соответствии с рисунком 10 (Приложение №13), средний балл деятельности персонала составил: 3,48 балла. Также выпускники оценили насколько были полезны для них данные консультации в соответствии с рисунком 11 (Приложение №14). Средняя оценка консультациям сектора составила: 3,13 балла. Для 11 выпускников РГППУ из 45 данные консультации сектора практик и адаптации к рынку труда оказались полезными в дальнейшем трудоустройстве. Далее на основе посещений сектора выпускниками проведена оценка материального оснащения сектора в соответствии с рисунком 12

(Приложение №15). Средняя оценка материальному оснащению сектора составила: 3,46

49 из 61 респондента указали, что испытывали трудности с постоянным трудоустройством после окончания вуза. 13 из 49 указали, что сектор помог найти постоянную работу после окончания обучения. В конечном счете, 32 респондента из 61 уверены, что сектор практик и адаптации к рынку труда необходим для студентов и выпускников.

Анализ анкетирования выпускников вуза позволил сделать следующие выводы: выпускники оценивают деятельность сектора в среднем на 3,5 балла. Во время обучения большая часть опрошенных выпускников обращалась с целью оказания содействия во временной занятости в сектор практик и адаптации к рынку труда. Менее чем половина данных респондентов смогли трудоустроиться на временной основе во время обучения в вузе. Наиболее важным показателем является постоянное трудоустройство, лишь 13 выпускников из 49 испытывавших трудности с постоянным трудоустройством указали, что сектор помог им найти постоянную работу. Данные показатели говорят о низком уровне реализации имеющегося потенциала вуза и сектора практик и адаптации к рынку труда. Информирования, мероприятия и консультации имеют достаточно высокий спрос среди студентов и выпускников, но при этом не могут в полной мере удовлетворить их потребностям.

Таким образом, оценка потенциала вуза в сфере содействия трудоустройству зависит от степени сформированности показателей деятельности данного подразделения. В итоге, на основе проведенных исследований можно сделать вывод о деятельности сектора практик и адаптации к рынку труда. Оценка сектора работодателями в целом демонстрирует отличный результат, однако данная оценка основана в основном на проведении мероприятий сектором практик и адаптации к рынку труда. Тем не менее, работодатели выявили такие проблемы в деятельности сектора как

недостаточное материальное оснащение и отсутствие адаптивных навыков у студентов и выпускников. Оценка сектора студентами дала более негативные результаты, по причине непосредственного контакта и взаимодействия с сектором. В случае содействия трудоустройству студентов сектор получил оценки чуть выше среднего по всем основным направлениям деятельности. Кроме того, сектор продемонстрировал средние результаты непосредственно в сфере трудоустройства студентов на временную занятость. Наивысшие баллы в оценках студентов получили такие направления сектора как работа персонала, а также организация мероприятий по трудоустройству. Кроме того, наблюдается высокий уровень обращения к сектору практик и адаптации к рынку труда за помощью в содействии временному трудоустройству. Также оценки выше среднего получил интернет ресурс сектора практик и адаптации к рынку труда. В целом оценка сектора студентами отражает средний уровень деятельности сектора, низкий уровень информированности о направлениях деятельности сектора, а также недоверие студентов к данному подразделению. Анкетирование выпускников РГППУ демонстрирует наиболее низкие показатели по данным направлениям. В среднем оценка удовлетворительно. Наивысший балл, как и в оценке, студентами продемонстрировал показатель персонал, а также материально оснащение. Несмотря на большое количество обращений и участие в мероприятиях, данные направления демонстрируют низкую оценку выпускниками вуза. Самая низкая оценка выпускников – информирование. Конечный показатель постоянного трудоустройства также демонстрирует низкую результативность среди выпускников РГППУ. Оценка данных направлений выпускниками наиболее важна, поскольку именно выпускники могут в полной мере оценить вклад деятельности вуза и сектора практик и адаптации к рынку труда в их дальнейшее трудоустройство. Данные оценки наиболее показательны, поскольку именно они отражают реальную картину содействия трудоустройству выпускников РГППУ.

Таким образом, потенциал РГППУ в сфере содействия трудоустройству выпускников имеет достаточно обширную базу. Нормативно-правовая база, направления деятельности, контакты с организациями, взаимодействие с министерствами, а также сектор практик и адаптации к рынку труда, реализующий практическую деятельность по содействию трудоустройству – все данные компоненты формируют достаточно высокий уровень потенциала РГППУ в сфере содействия трудоустройству выпускников. Переходя к вопросу реализации данного потенциала, наблюдается отрицательная тенденция. Результаты отчетов и различных мониторингов демонстрируют отставания во многих направлениях деятельности вуза. Однако, сравнивая оценки деятельности сектора практик и адаптации к рынку труда студентами и выпускниками РГППУ можно проследить положительную динамику вуза, а именно – совершенствование информационных источников и в целом информирования студентов и выпускников в вопросах содействия трудоустройству.

Анализ деятельности сектора практик и адаптации к рынку труда демонстрирует широкий перечень функций и проводимых мероприятий. В то же самое время реализация данных функций, судя по оценке деятельности сектора непосредственно студентами и выпускниками РГППУ находится лишь на удовлетворительном уровне, несмотря на обширный перечень функций и неплохие оценки материального оснащения и персонала сектора. Деятельность по трудоустройству студентов и выпускников демонстрирует низкую результативность. Более того, по результатам исследования деятельность сектора по содействию трудоустройству студентов и выпускников не внушает доверия среди данных категорий, а также демонстрирует результаты, не соответствующие их ожиданиям. Факторами, оказывающими негативное влияние на потенциал вуза в сфере содействия трудоустройству выпускников являются: низкий уровень информированности студентов и выпускников о

направлениях деятельности университета, малый кадровый состав специалистов, занятых осуществлением деятельности в сфере содействия трудоустройству выпускников, недостаточный уровень партнерских контактов с организациями и компаниями-работодателями, низкий уровень материального обеспечения сектора и вуза в целом. На основе вышеуказанных факторов были разработаны следующие рекомендации по совершенствованию деятельности вуза в сфере содействия трудоустройству выпускников:

- Расширение информационных каналов связи со студентами и выпускниками;
- Расширение кадрового состава специалистов осуществляющих деятельность по содействию занятости студентов и выпускников;
- Улучшение материально-технической базы подразделения осуществляющего данную деятельность;
- Увеличение количества вакансий за счет расширения сотрудничества с компаниями-работодателями;
- Акцент вуза на совершенствовании проводимых мероприятий по содействию трудоустройству выпускников.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Содействие трудоустройству выпускников является на данный момент одним из приоритетных направлений в деятельности вузов в России и во всем мире. Российский и зарубежный опыт содействия трудоустройству выпускников вузов имеют схожие формы деятельности вузов в данной сфере. Данное направление актуально как для выпускников вуза, так и для государства в целом, поскольку помогает избежать целого ряда проблем социально-экономического характера. Необходимость содействия трудоустройству выпускников вузов обуславливается низкой правовой защитой данной категории, а также отсутствием адаптивных навыков на рынке труда.

Проблема содействия трудоустройству выпускников вузов хорошо изучена в отечественной и зарубежной научной литературе, однако вопросы изучения потенциала вуза в сфере содействия трудоустройству выпускников на данный момент являются не достаточно изученными. Имеющиеся на данный момент методики оценки деятельности вузов по содействию трудоустройству выпускников не могут в полной мере отразить их результативность, поскольку основываются лишь на официальных отчетах учреждений, которые зачастую отражают ситуацию в искаженном виде. В полной мере оценить деятельность и потенциал вуза в сфере содействия трудоустройству на наш взгляд возможно не только с помощью анализа отчетов и официальных документов, но и с помощью оценки деятельности с точки зрения таких категорий как студенты, выпускники и работодатели.

Анализ потенциала вуза в сфере содействия трудоустройству выпускников позволит оценить реальный вклад вуза в данную сферу деятельности, а также выявить факторы, препятствующие реализации имеющегося потенциала. В полной мере изучив деятельность, нормативно правовую базу и функционал вуза в сфере содействия трудоустройству выпускников в рамках данной работы

был сформирован потенциал РГППУ в данной сфере. Несмотря на высокий уровень потенциала и проработанность направлений деятельности и нормативно правовой базы уровень реализации потенциала вуза на практике остается на данный момент на среднем уровне. Оценка реального уровня реализации потенциала вуза в сфере содействия трудоустройству выпускников позволяет выявить факторы, препятствующие его полноценной реализации на практике. Руководствуясь полученной информацией можно устранить данные факторы, что позволит вузу в полной мере реализовать свой потенциал в данной сфере и в перспективе повысить показатели трудоустройства выпускников РГППУ.

Плюсом оценки данного направления деятельности является то, что показатель потенциала вуза в сфере содействия трудоустройству выпускников является универсальным для всех учреждений высшего профессионального образования благодаря, тому, что системы содействия трудоустройству во многих вузах одинаковы и реализуют одни и те же направления. Это позволит в последствии создать универсальную систему оценки деятельности вузов в сфере содействия трудоустройству выпускников и в целом повысить результативность деятельности вузов в данном направлении.

В рамках социальной работы дальнейшее изучение данной темы необходимо для совершенствования уже существующих направлений деятельности вузов в сфере содействия трудоустройству выпускников, а также для формирования единого функционирующего механизма по содействию выпускникам вузов, что в свою очередь подразумевает создание универсальной системы мониторинга и оценок деятельности вузов в данной сфере.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Багирова И. Х.* Мотивационные предпочтения выпускников вузов в процессе трудоустройства // Вестник томского государственного университета №3 (23) с. 180-186 2013 URL:<https://cyberleninka.ru> (дата обращения 21.03.2018)
2. *Безбородова Т.М., Давыденко А.А.* Безработица среди молодежи в России // Сибирский торгово-экономический журнал №4 (25) с. 53-55 2016 URL: <https://cyberleninka.ru> (дата обращения 28.03.2018)
3. *Бельтюкова О. Н.* Молодежь на рынке труда: проблемы и пути решения // 24.11.2016 URL: <http://nauka-rastudent.ru/> (дата обращения 16.03.2018)
4. *Бибик В. Л.* К проблеме трудоустройства молодежи // журнал Профессиональное образование в России и за рубежом №3 (15) с. 6-13 2014 URL: <https://cyberleninka.ru/> (дата обращения 19.03.2018)
5. *Большой энциклопедический словарь* // URL; <https://dic.academic.ru/> (дата обращения 21.04.2018)
6. *Булатова Г. А.* Мониторинг и оценка трудоустройства выпускников вузов // журнал Экономика Профессия Бизнес Том № 4 2017 г. URL: <http://journal.asu.ru/> (дата обращения 04.05.2018)
7. Вольтер, цитата // URL: <http://www.greatmind.info> (дата обращения 24.05.2018)
8. *Движение Обрнадзор* Кому нужен «Мониторинг трудоустройства выпускников?» // 05.08.2015 URL: <http://обрнадзор.рф> (дата обращения 13.04.2018)
9. *Дильман Ю.В.* Социально-правовые аспекты трудоустройства выпускников вузов // IV Международная научно-практическая конференция «Научное и образовательное пространство: перспективы развития». Том №1 10.02.2017 URL: <https://interactive-plus.ru/> (дата обращения 10.05.2018)

10. *Жданкин Н.* Инновационный подход к решению проблемы трудоустройства выпускников // журнал Трудоустройство выпускников Том № 3 с.4-13 2014
11. *Закон РФ* от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 07.03.2018) «О занятости населения в Российской Федерации» // URL: <http://www.consultant.ru/> (режим доступа 23.04.2018)
12. *Конохова А. С.* «и нам в ответ раздаются назначения по городам областного значения»: система распределения выпускников вузов в СССР в годы хрущевской «Оттепели» // Журнал Новейшая история России №3 с.233 – 242 2012
13. *Конституция РФ* принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г. (ред. от 21.07.2014) // URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 20.04.2018)
14. *КЦСТ*: Результаты мониторинга деятельности центров содействия трудоустройству выпускников за 2017 год // URL: <https://kcst.bmstu.ru/rating>(дата обращения 23.03.2018)
15. *Левицкая И.Е., Петровская О.А.* Проблемы трудоустройства выпускников вузов // Гуманитарные научные исследования. «Экономика и социум» №12(31) 2016 URL: <http://iupr.ru> (дата обращения 02.05.2018)
16. *Минобрнауки РФ*: итоги второго мониторинга трудоустройства выпускников // 20.06.2017 URL:<https://минобрнауки.рф> (дата обращения 16.04.2018)
17. *Мониторинг* трудоустройства выпускников 2017 года Министерство образования и науки РФ // URL: <http://vo.graduate.edu.ru/> (дата обращения 20.03.2018)
18. *Мониторинг* трудоустройства выпускников вузов. Итоги // Журнал Аккредитация в образовании 01.07.2016 URL: <http://www.akvobr.ru/> (дата обращения 20.04.2018)

19. *Отчет* о деятельности отдела содействия трудоустройству выпускников ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет» за 2014-2015 учебный год.

20. *Отчет* о деятельности сектора практик и адаптации к рынку труда ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет» за 2015-2016 учебный год.

21. *Отчет* по работе сектора практик и адаптации к рынку труда за 2017 год // [URL:http://www.rsvpu.ru/otdely/sektor-praktik-i-adaptacii-k-rynku-truda/](http://www.rsvpu.ru/otdely/sektor-praktik-i-adaptacii-k-rynku-truda/)

22. *Письмо* Министерства образования и науки Российской Федерации № 39-56-56 ин/39-2 от 16.07.2001 «О создании центров содействия занятости учащейся молодежи и трудоустройству выпускников учреждений высшего профессионального образования»

23. *Письмо* Министерства образования и науки Российской Федерации № 39-52-1ин/39-16 от 10.01.2001 «Инструктивное письмо Минобразования России учреждениям профессионального образования»

24. *Письмо* Советам ректоров высших учебных заведений регионов от 31.10.2001 № 39-55-84ин/39-13

25. *Положение* об отделе оценки качества и развития образовательных программ ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет» от 18.08.17

26. *Постановление* ЦИК СССР, СНК СССР от 15.09.1933 «Об улучшении использования молодых специалистов» URL: <https://www.lawmix.ru/sssr/15556> (дата обращения 16.05.2018)

27. *Потанова Д. С.* Особенности реализации молодежной политики в Скандинавских странах // Молодой ученый. 2016. №4. с. 606-608. URL: <https://moluch.ru/archive/108/25891/> (дата обращения: 27.04.2018).

28. *Приказ* Министерства образования и науки Российской Федерации № 1283 от 12.05.1999 «О создании Центра содействия занятости учащейся

молодежи и трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования» // URL:<http://www.rsvpu.ru/otdely/sector-praktik-i-adaptacii-k-rynku-truda/normativno-pravovye-dokumenty/> (дата обращения 06.04.2018)

29. *Приказ* Министерства образования и науки Российской Федерации № 3366 от 16.10.2001 «О программе содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования» // URL: <http://www.rsvpu.ru/otdely/sector-praktik-i-adaptacii-k-rynku-truda/normativno-pravovye-dokumenty/> (дата обращения 22.04.2018)

30. *Работа* в Японии: ключевые слова и особенности трудоустройства // 19.09.2016 // URL:<https://www.nippon.com/> (дата обращения 20.03.2018)

31. *Сафонов А.* Обязательное распределение: «обязаловка» или уверенность в завтрашнем дне? // HR-менеджмент 18.08.2015 // URL: <https://www.e-xecutive.ru/> (дата обращения 09.04.2018)

32. *Система* трудоустройства выпускников вузов Беларуси: проблемы и перспективы // Международная конференция «Общественное участие в модернизации высшей школы: роль гражданского общества в имплементации дорожной карты реформирования высшего образования Беларуси» г. Минск 24.09.2016

33. *Трудовой* кодекс РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 13.04.2018)

34. *Трудоустройство* в Италии // URL: <http://italia-ru.com/>(дата обращения 16.03.2018)

35. *Трудоустройство* выпускников вузов в Канаде // URL: <http://infostudy.com> (дата обращения 18.03.2018)

36. *Трудоустройство* молодежи в Испании: при трудоустройстве испанская молодежь рассчитывает на семью, друзей и знакомых 12.06.2017 // URL: <https://espanarusa.com/> (дата обращения 15.03.2018)

37. Устимко Я. О., Мишурова Е. К. Особенности карьерного становления и трудоустройства студентов (на примере России, Китая и Южной Кореи) // Молодой ученый. 2017. №2. с. 522-525. URL: <https://moluch.ru/archive/136/38219/> (дата обращения: 07.05.2018)

38. Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 19.12.2016) URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 18.03.2018)

39. Чикирева И.П., Чикирева Д.О Проблемы правового регулирования трудоустройства выпускников высших учебных заведений // Вестник Омской юридической академии 2014 №2 с. 23-26 URL: <https://cyberleninka.ru/> (дата обращения 15.03.2018)

40. Шилина Е.Б. Проблема трудоустройства выпускников после вузов // Научное сообщество студентов: междисциплинарные исследования: сборник статей. по материалам III международной. студенческой. научно-практической конференции Том №3 URL: <https://sibac.info/> (дата обращения 05.04.2018)

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение №1

Добрый день!

Кафедра социологии и социальной работы Российского государственного профессионально-педагогического университета приглашает вас принять участие в исследовании, посвященном изучению оценки деятельности сектора практик и адаптации к рынку труда РГППУ. Мы будем благодарны, если ли у вас найдется время поучаствовать в данном опросе и ответить на несколько вопросов. Если вы не возражаете, я буду записывать ваши ответы на вопросы.

Данный разговор будет анонимным, вам не нужно сообщать Ваше Имя и Фамилию.

Ваше мнение для нас очень важно и будет учтено в дальнейшей работе.

Заранее благодарим за участие!

Вводные вопросы:

1. Укажите название организации или сферу деятельности. Какую должность Вы занимаете? Как долго Вы работаете в данной компании?
2. С какими проблемами чаще всего сталкивается Ваша компания при подборе молодых специалистов?

Основной блок:

1. Как долго Ваша организация сотрудничает с сектором практик и адаптации к рынку труда РГППУ?
2. Активно ли Ваша организация сотрудничает с кадровыми агентствами, другими вузами/ссузами, ЦЗН?
3. Как бы Вы оценили деятельность сектора практик и адаптации к рынку труда РГППУ по пятибалльной шкале?
4. Как Вы считаете, насколько ярмарка вакансий является эффективным мероприятием по поиску сотрудника для работодателя и для поиска работы для выпускника/студента?

5. Как Вы считаете, какие основные проблемы испытывает выпускник вуза при трудоустройстве?
6. Как Вы считаете, каким образом можно оптимизировать процесс трудоустройства выпускников и студентов?
7. Проявляют ли сами студенты и выпускники РГППУ активность в трудоустройстве?
8. Какие качества являются приоритетными в процессе приема на работу молодых специалистов в Вашей организации?
9. Какую среднюю заработную плату Ваша компания готова предложить молодому специалисту?

Благодарим за участие в исследовании!

Здравствуйтесь, уважаемый респондент!

Кафедра социологии и социальной работы Российского государственного профессионально-педагогического университета приглашает вас принять участие в исследовании, посвященном изучению оценки деятельности сектора практик и адаптации к рынку труда РГППУ.

Внимательно почитайте вопросы и отметьте тот вариант ответа, который наиболее соответствует Вашему мнению. В каждом вопросе Вам необходимо отметить один из предложенных вариантов ответов. В открытых вопросах Вам необходимо дописать Ваш вариант ответа.

Анкета является анонимной, вам не нужно указывать Ваше Имя и Фамилию.

Мнение каждого нам очень важно и будет учтено в дальнейшей работе.

Заранее благодарим за ответы!

1. Укажите ваш возраст: _____
2. Укажите ваш пол
 - Мужской
 - Женский
3. Укажите Ваш уровень образования
 - Среднее общее образование
 - Среднее профессиональное образование
 - Высшее образование
 - Другое:
4. Укажите Ваш курс обучения: _____
5. Укажите Ваше направление подготовки: _____
6. Имели ли Вы опыт временного трудоустройства во время обучения в вузе?
 - Да
 - Нет (переходите к вопросу 8)

- Трудоустроен на данный момент
7. Поспособствовал ли сектор практик и адаптации к рынку труда Вашему трудоустройству?
- Да
 - Нет
 - Затрудняюсь ответить
8. Возникают ли у Вас на данный трудности с временным трудоустройством во время обучения в вузе?
- Да
 - Нет
 - Затрудняюсь ответить
9. Нуждаетесь ли Вы в содействии трудоустройству со стороны сектора практик и адаптации к рынку труда?
- Да
 - Нет
 - Затрудняюсь ответить
10. Пользовались ли Вы информационными стендами, группой в социальных сетях, сайтом сектора практик и адаптации к рынку труда в процессе поиска работы?
- Да
 - Нет (переходите к 12 вопросу)
 - Затрудняюсь ответить (переходите к 12 вопросу)
11. Оцените, пожалуйста, по пятибалльной шкале полезность данных информационных источников.
- 1 балл
 - 2 балла
 - 3 балла

- 4 балла
- 5 баллов

12. Обращались ли Вы непосредственно в сектор практик и адаптации к рынку труда за помощью в трудоустройстве?

- Да
- Нет (переходите к 16 вопросу)
- Затрудняюсь ответить (переходите к 16 вопросу)

13. Оцените, пожалуйста, по пятибалльной шкале насколько были полезны для вас консультации сектора практик и адаптации к рынку труда (мастер-классы, составление резюме, собеседование)

- 1 балл
- 2 балла
- 3 балла
- 4 балла
- 5 баллов

14. Оцените, пожалуйста, по пятибалльной шкале деятельность персонала сектора практик и адаптации к рынку труда (компетентность, личные качества)

- 1 балл
- 2 балла
- 3 балла
- 4 балла
- 5 баллов

15. Оцените, пожалуйста, по пятибалльной шкале материальное оснащение сектора практик и адаптации к рынку труда (помещение, технические средства, обстановка).

- 1 балл
- 2 балла
- 3 балла

- 4 балла
- 5 баллов

16. Участвовали ли Вы в мероприятиях, организованных сектором практик и адаптации к рынку труда (ярмарка вакансий, дни карьеры)?

- Да
- Нет (переходите к 19 вопросу)
- Затрудняюсь ответить (переходите к 19 вопросу)

17. Помогли ли вам данные мероприятия в трудоустройстве?

- Да
- Нет
- Затрудняюсь ответить

18. Оцените, пожалуйста, по пятибалльной шкале полезность данных мероприятий для студентов.

- 1 балл
- 2 балла
- 3 балла
- 4 балла
- 5 баллов

19. Оцените, пожалуйста, по пятибалльной шкале уровень информативности интернет ресурса www.start.rsvpu.ru

- 1 балл
- 2 балла
- 3 балла
- 4 балла
- 5 баллов

20. Оцените, пожалуйста, по пятибалльной шкале удобство в обращении с данным сайтом.

- 1 балл

- 2 балла
- 3 балла
- 4 балла
- 5 баллов

21. Оцените, пожалуйста, по пятибалльной шкале дизайн данного сайта.

- 1 балл
- 2 балла
- 3 балла
- 4 балла
- 5 баллов

22. Помог ли вам данный сайт найти необходимую информацию?

- Да
- Нет
- Затрудняюсь ответить

23. Как вы считаете, поможет ли Вам сектор практики и адаптации к рынку труда найти постоянную работу после окончания университета?

- Да
- Скорее да, чем нет
- Скорее нет, чем да
- Нет
- Затрудняюсь ответить

Благодарим за участие в исследовании!

Здравствуйтесь, уважаемый респондент!

Кафедра социологии и социальной работы Российского государственного профессионально-педагогического университета приглашает вас принять участие в исследовании, посвященном изучению оценки деятельности сектора практик и адаптации к рынку труда РГППУ.

Внимательно почитайте вопросы и отметьте тот вариант ответа, который наиболее соответствует Вашему мнению. В каждом вопросе Вам необходимо отметить один из предложенных вариантов ответов. В открытых вопросах Вам необходимо дописать Ваш вариант ответа.

Анкета является анонимной, вам не нужно указывать Ваше Имя и Фамилию.

Мнение каждого нам очень важно и будет учтено в дальнейшей работе.

Заранее благодарим за ответы!

1. Укажите ваш пол
 - Мужской
 - Женский
2. Укажите ваш возраст: _____
3. Укажите, пожалуйста, год Вашего выпуска из университета: _____
4. Укажите Ваш уровень высшего образования
 - Бакалавриат
 - Специалитет
 - Магистратура
 - Аспирантура
 - Другое:
5. Какие источники Вы предпочитаете использовать при поиске работы?
 - Интернет-ресурсы
 - Газеты/Журналы

- Друзья, знакомые, родственники
- Центр занятости населения
- Кадровые агентства
- Другое:

6. Укажите ваше направление подготовки: _____

7. Возникали ли у Вас трудности с временным трудоустройством во время обучения в вузе?

- Да
- Нет
- Затрудняюсь ответить

8. Обращались ли Вы во время обучения в РГППУ в сектор практик и адаптации к рынку труда за помощью в содействии временному трудоустройству?

- Да
- Нет (переходите к 10 вопросу)
- Затрудняюсь ответить (переходите к 10 вопросу)

9. Помог ли Вам сектор практик и адаптации к рынку труда во время обучения найти временную работу?

- Да
- Нет
- Затрудняюсь ответить

10. Использовали ли Вы после окончания вуза информацию сектора практик и адаптации к рынку труда со стендов, интернет ресурсов, журналов?

- Да
- Нет (переходите к 12 вопросу)
- Затрудняюсь ответить (переходите к 12 вопросу)

11. Оцените, пожалуйста, по пятибалльной шкале насколько пригодилась вам информация сектора практик и адаптации к рынку труда о трудоустройстве со стендов, интернет ресурсов, журналов

- 1 балл
- 2 балла
- 3 балла
- 4 балла
- 5 баллов

12. Посещали ли Вы мероприятия, организуемые сектором практик и адаптации к рынку труда (ярмарка вакансий, дни карьеры)?

- Да
- Нет (переходите к 14 вопросу)
- Затрудняюсь ответить (переходите к 14 вопросу)

13. Оцените, пожалуйста, по пятибалльной шкале, насколько полезны были для вас данные мероприятия в дальнейшем трудоустройстве

- 1 балл
- 2 балла
- 3 балла
- 4 балла
- 5 баллов

14. Обращались ли Вы непосредственно в сектор практик и адаптации к рынку труда во время обучения в вузе?

- Да
- Нет (переходите к 19 вопросу)
- Затрудняюсь ответить (переходите к 19 вопросу)

15. Оцените, пожалуйста, по пятибалльной шкале деятельность персонала сектора практик и адаптации к рынку труда.

- 1 балл

- 2 балла
- 3 балла
- 4 балла
- 5 баллов

16. Оцените, пожалуйста, по пятибалльной шкале насколько полезны были для вас консультации сектора практик и адаптации к рынку труда

- 1 балл
- 2 балла
- 3 балла
- 4 балла
- 5 баллов

17. Оцените, пожалуйста, по пятибалльной шкале материально-техническое оснащение сектора практик и адаптации к рынку труда (помещение, техническое оборудование, обстановка)

- 1 балл
- 2 балла
- 3 балла
- 4 балла
- 5 баллов

18. Помогли ли Вам консультации и мастер классы сектора практик и адаптации к рынку труда в подготовке к постоянному трудоустройству (составление резюме, прохождение собеседования и.т.д)?

- Да
- Нет
- Затрудняюсь ответить

19. Испытывали ли Вы трудности с постоянным трудоустройством после окончания вуза?

- Да

- Нет
- Затрудняюсь ответить

20. Помог ли Вам сектор практик и адаптации к рынку труда найти постоянную работу после окончания вуза?

- Да
- Нет
- Затрудняюсь ответить

21. Как Вы считаете, необходим ли сектор практик и адаптации к рынку труда студентам и выпускникам РГПШУ?

- Да
- Скорее да, чем нет
- Скорее нет, чем да
- Нет
- Затрудняюсь ответить

Благодарим за участие в исследовании!

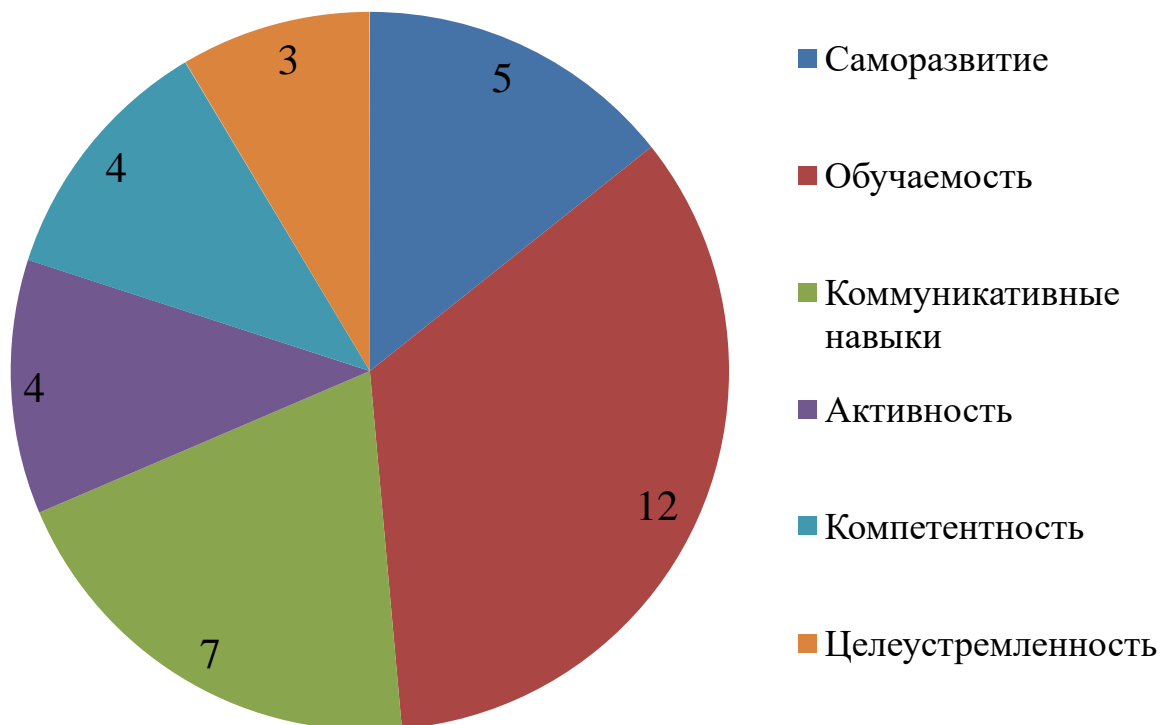


Рисунок 1. Приоритетные качества молодого специалиста, учитываемые при трудоустройстве (на основе экспертного опроса работодателей)

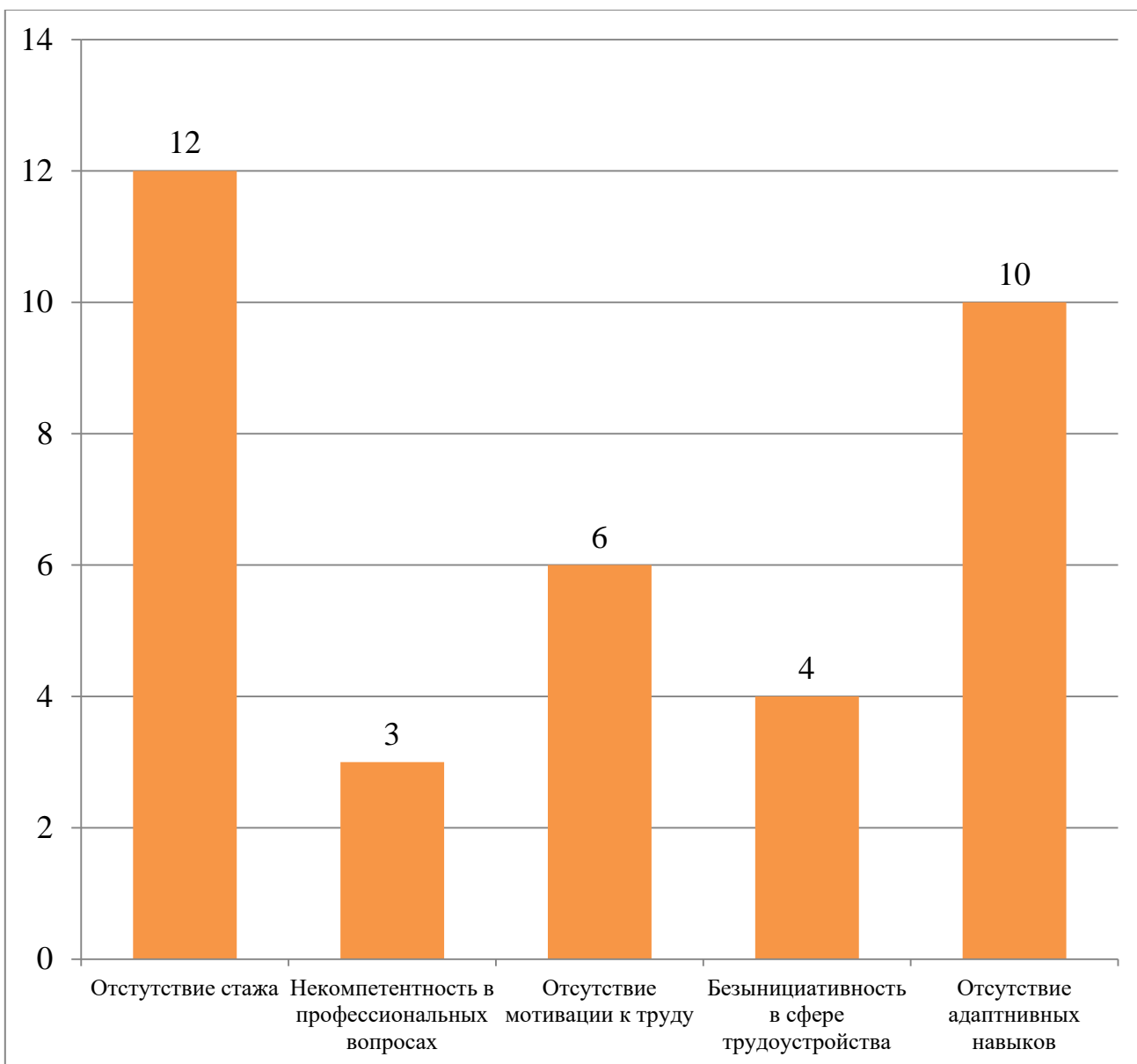


Рисунок 2. Наиболее распространенные проблемы выпускников вузов при трудоустройстве, по мнению работодателей (на основе экспертного опроса работодателей)

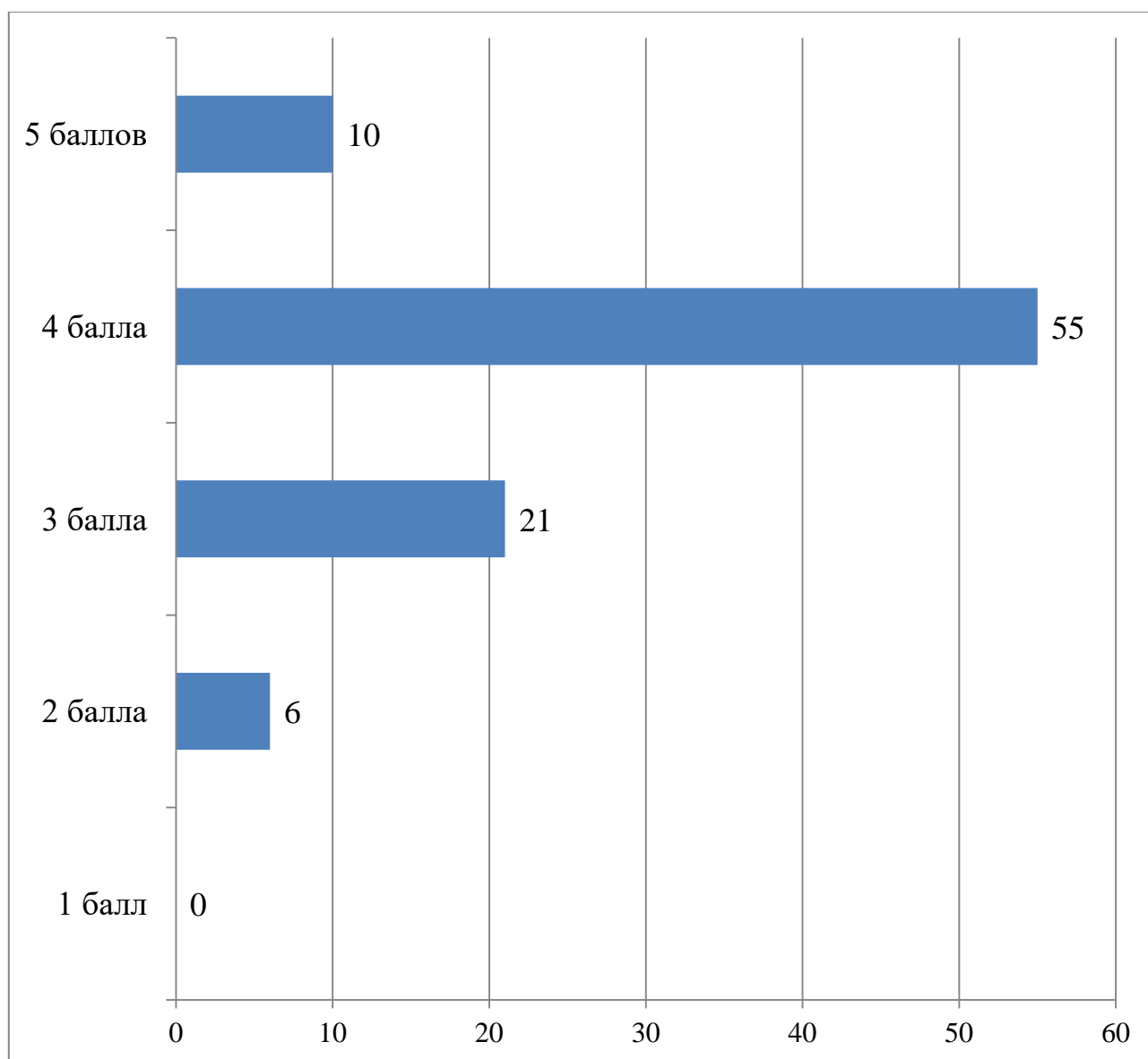


Рисунок 3. Оценка студентами РГППУ информационных ресурсов сектора практик и адаптации к рынку труда

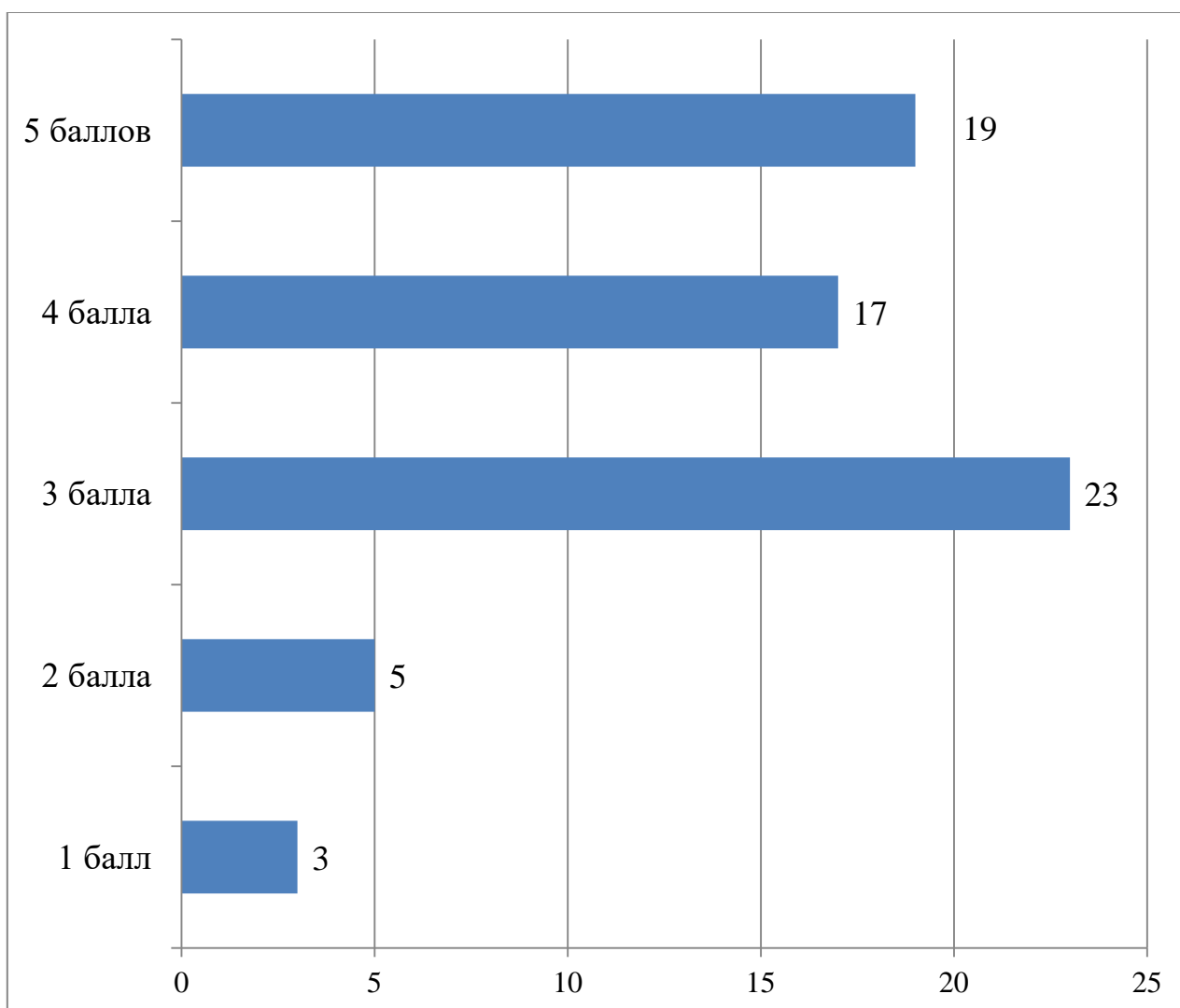


Рисунок 4. Оценка студентами РГППУ консультаций, проводимых сектором практик и адаптации к рынку труда

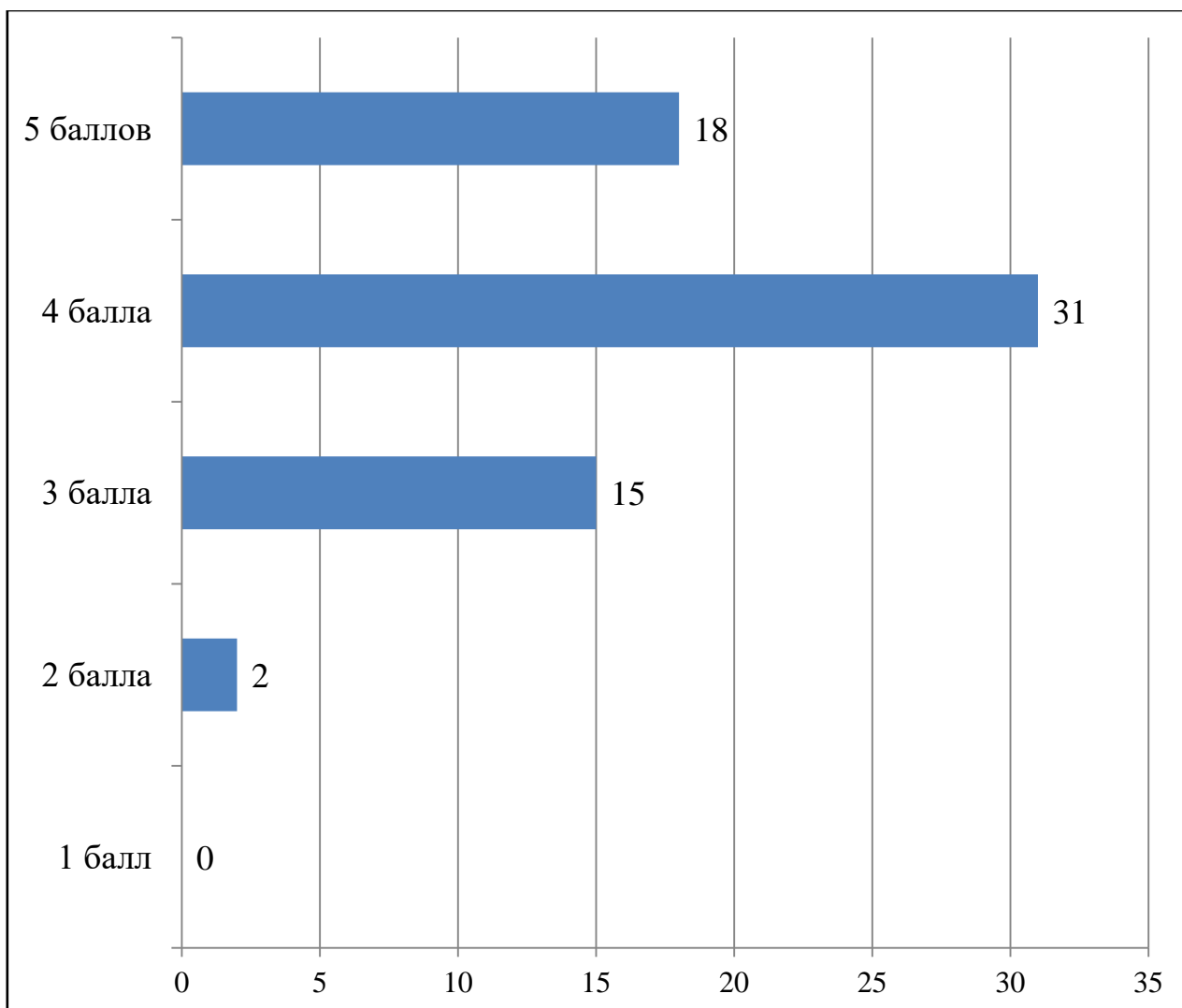


Рисунок 5. Оценка студентами РГППУ деятельности персонала сектора практик и адаптации к рынку труда

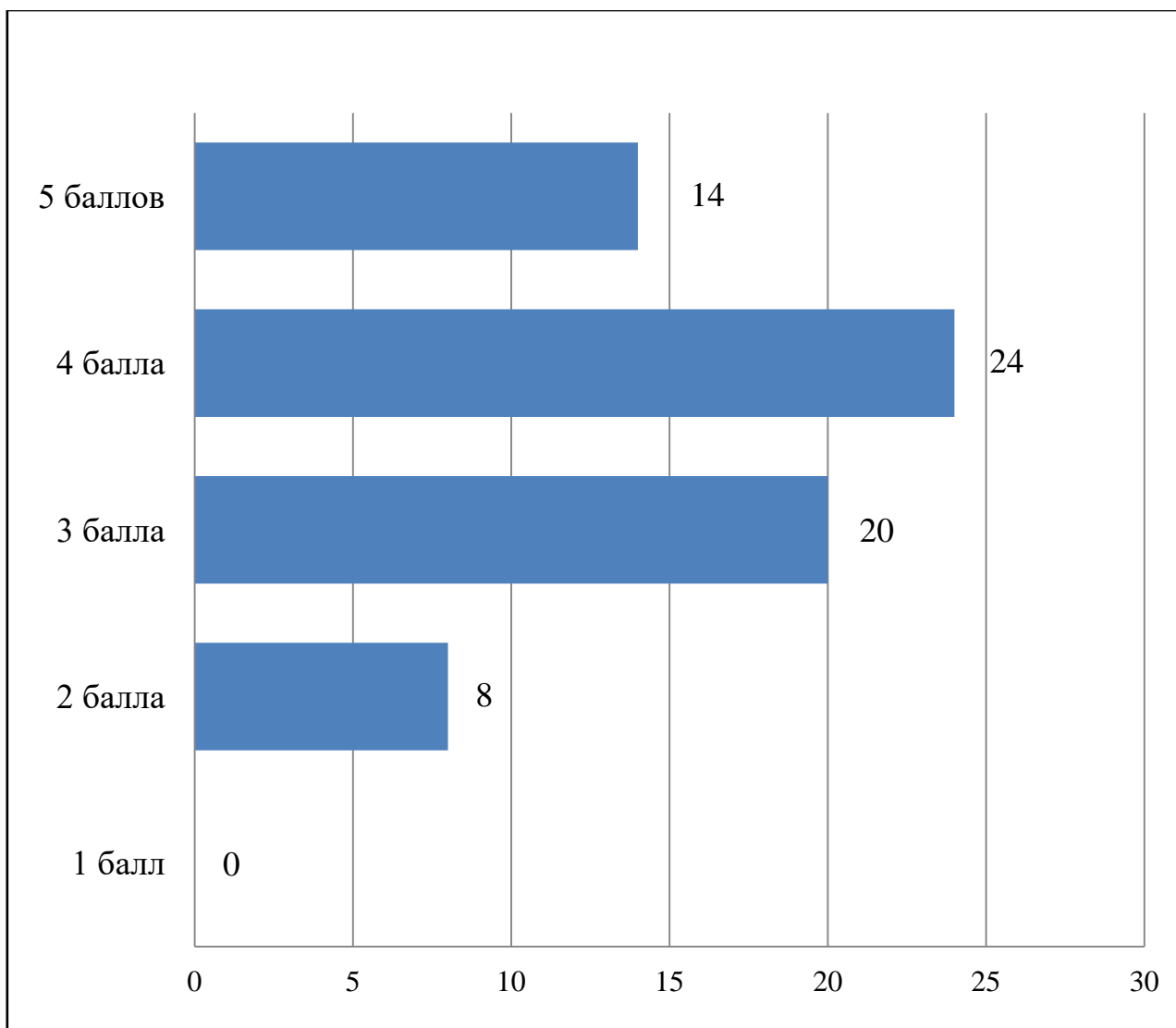


Рисунок 6. Оценка студентами РГППУ материального оснащения сектора практик и адаптации к рынку труда

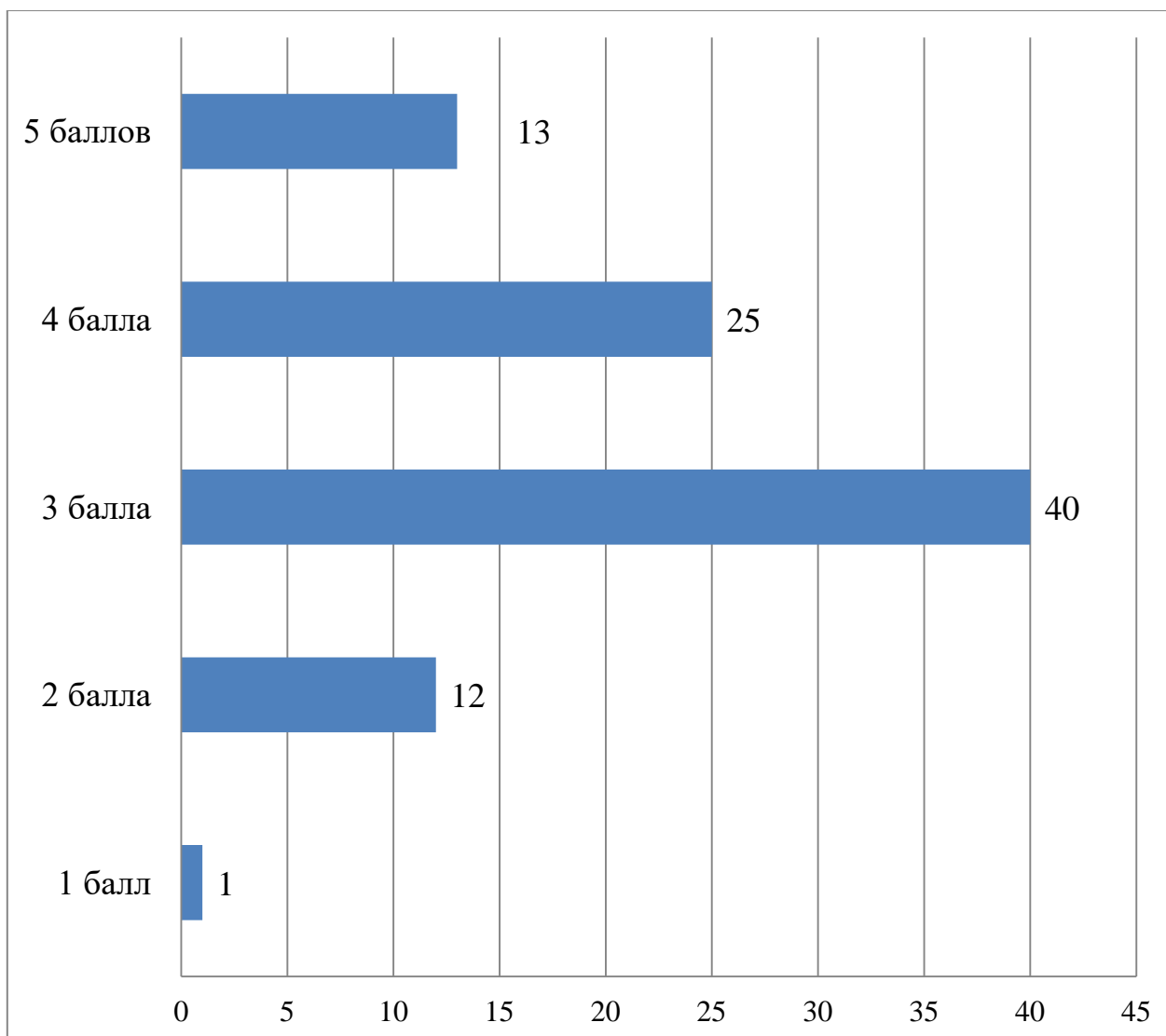


Рисунок 7. Оценка студентами РГППУ мероприятий, проводимых сектором практик и адаптации к рынку труда

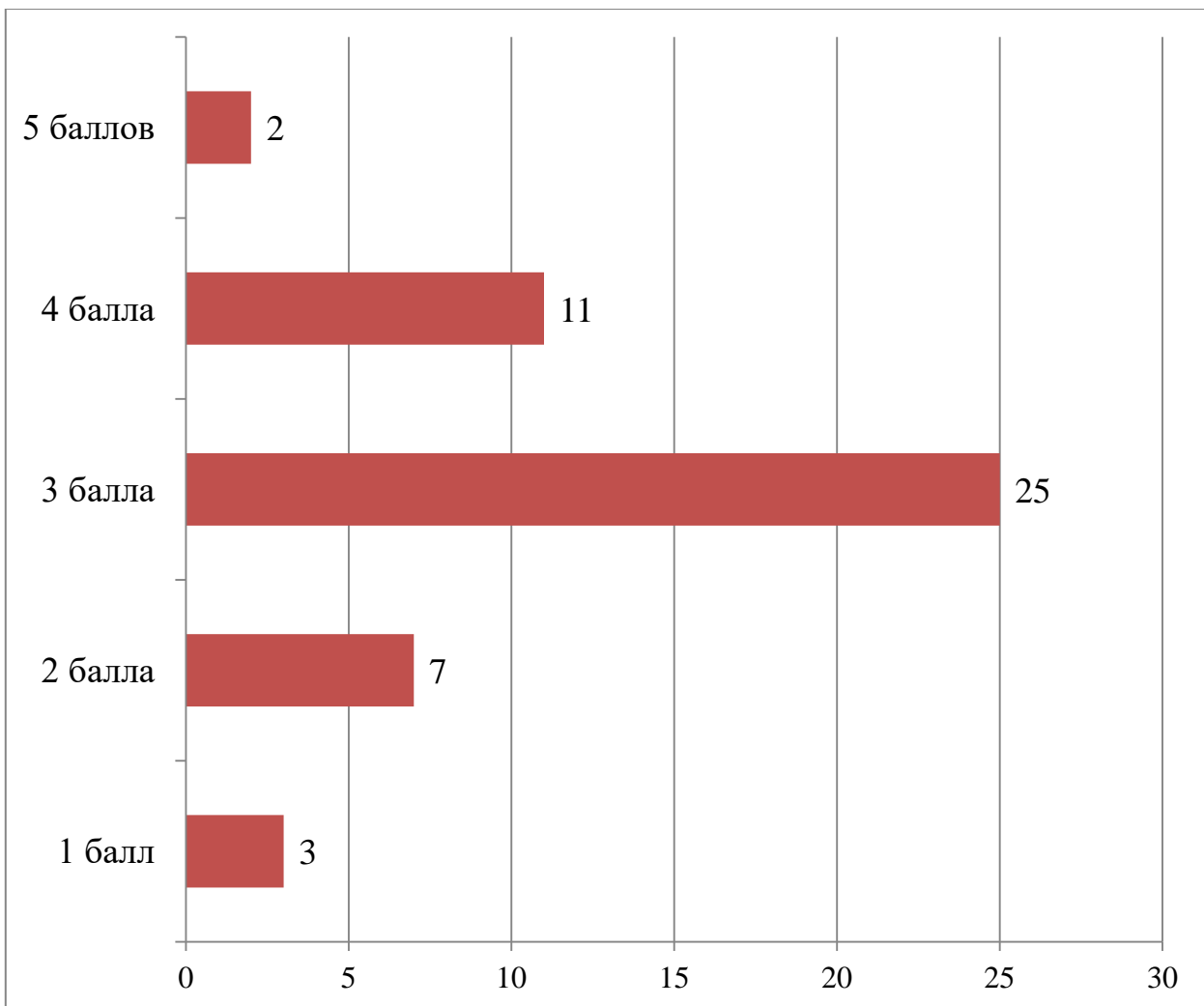


Рисунок 8. Оценка выпускниками РГПУ информационных ресурсов сектора практик и адаптации к рынку труда

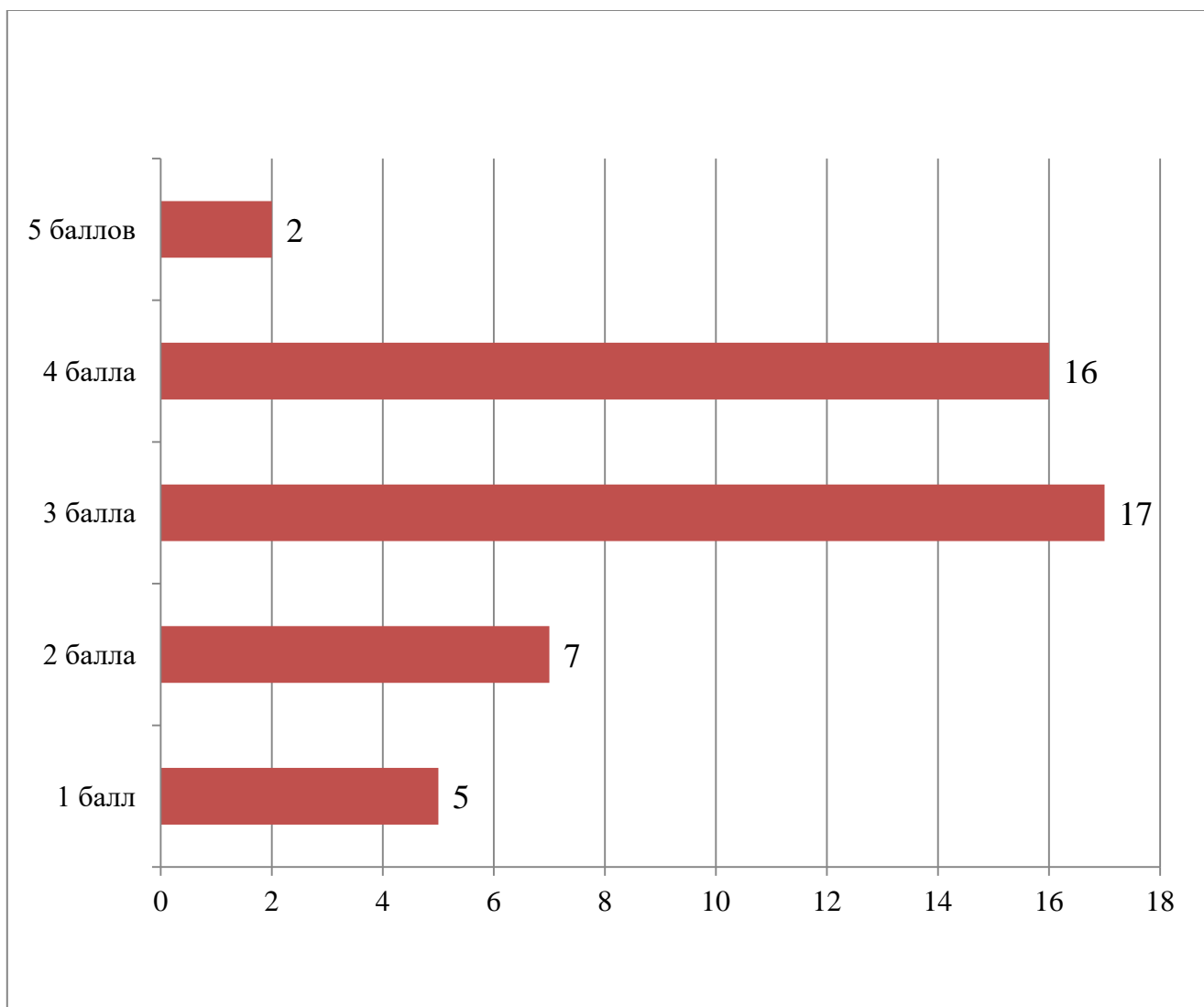


Рисунок 9. Оценка выпускниками РГППУ мероприятий, проводимых сектором практик и адаптации к рынку труда

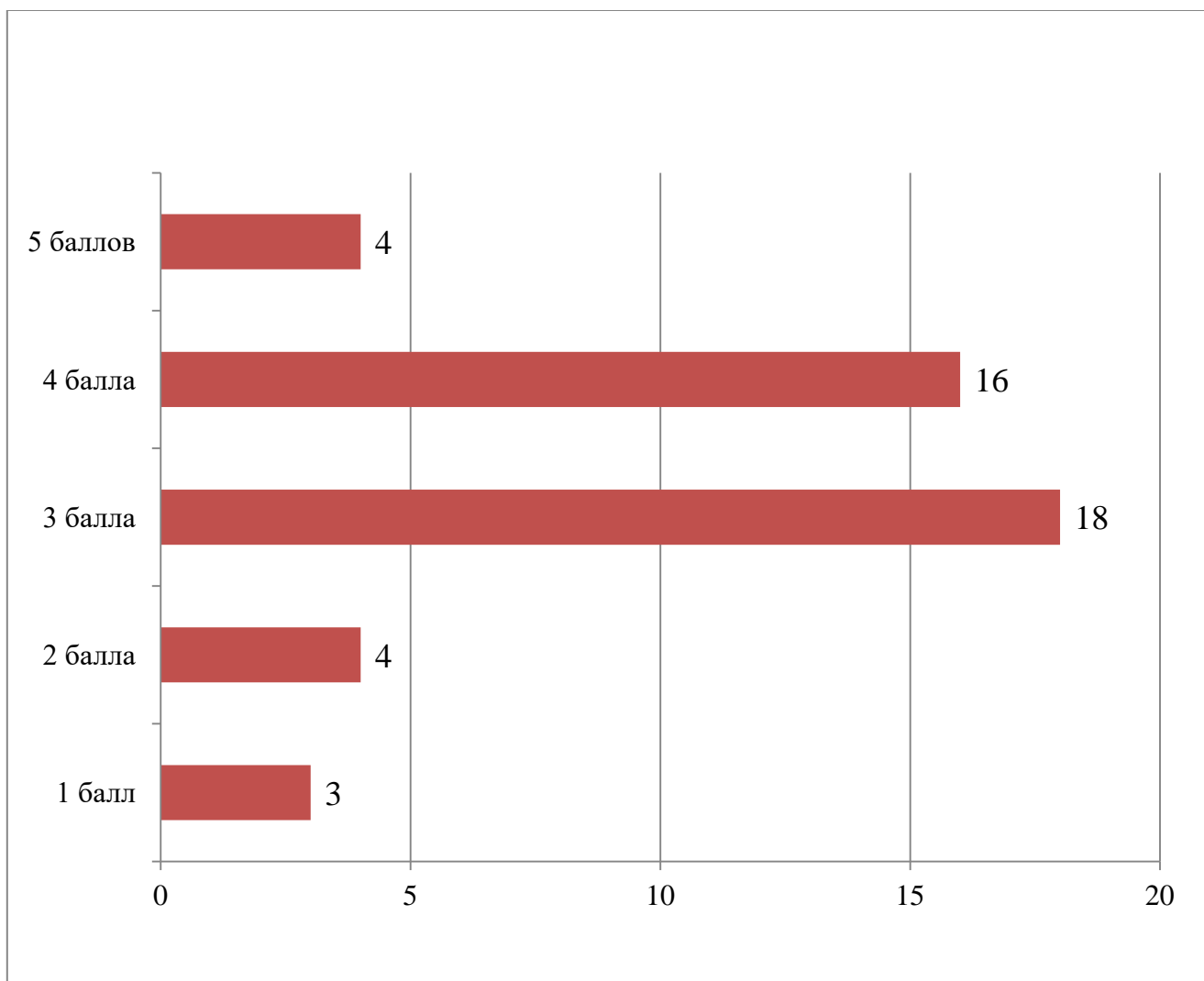


Рисунок 10. Оценка выпускниками РГПУ деятельности персонала сектора практик и адаптации к рынку труда

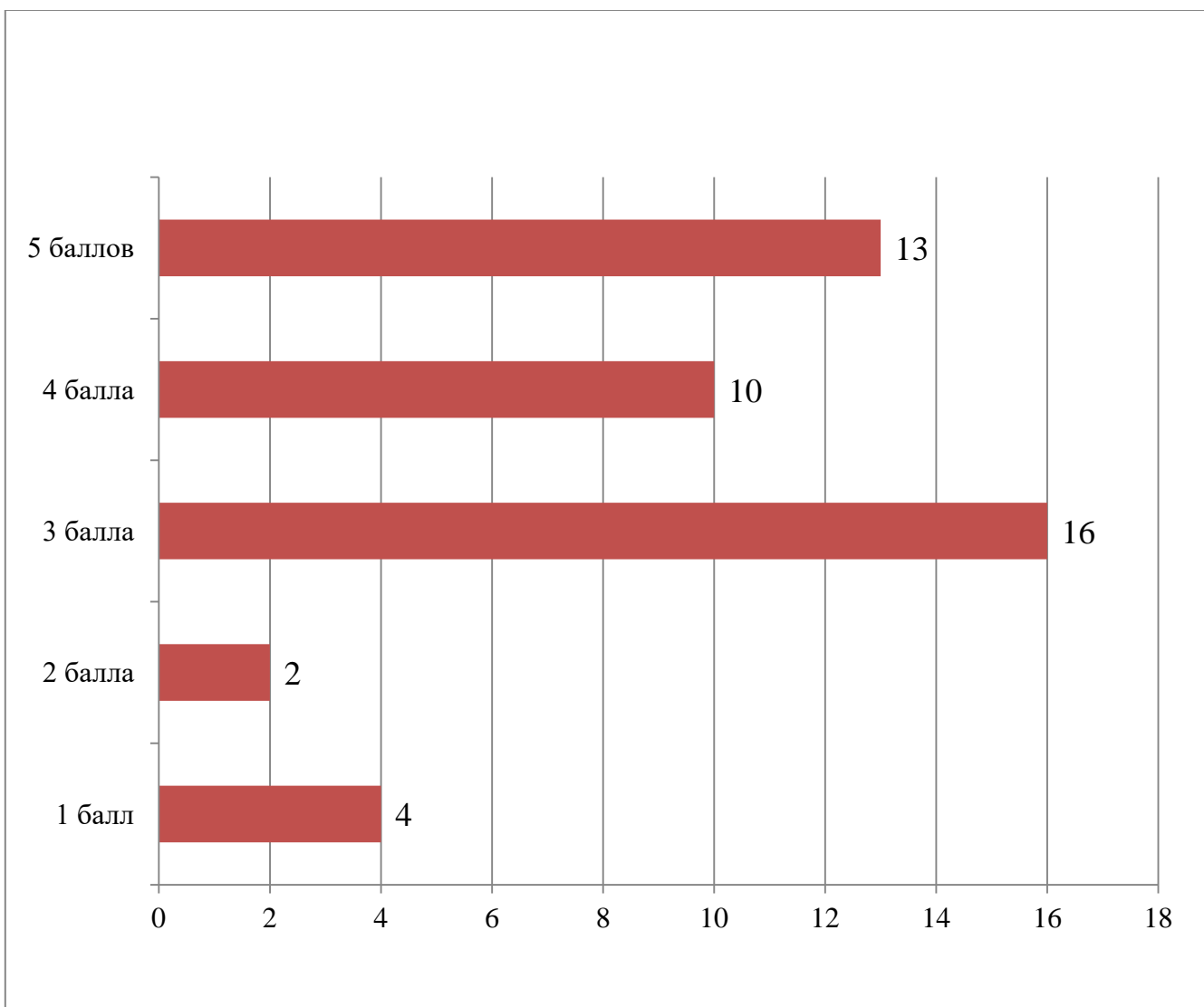


Рисунок 11. Оценка выпускниками РГПУ консультаций, проводимых сектором практик и адаптации к рынку труда

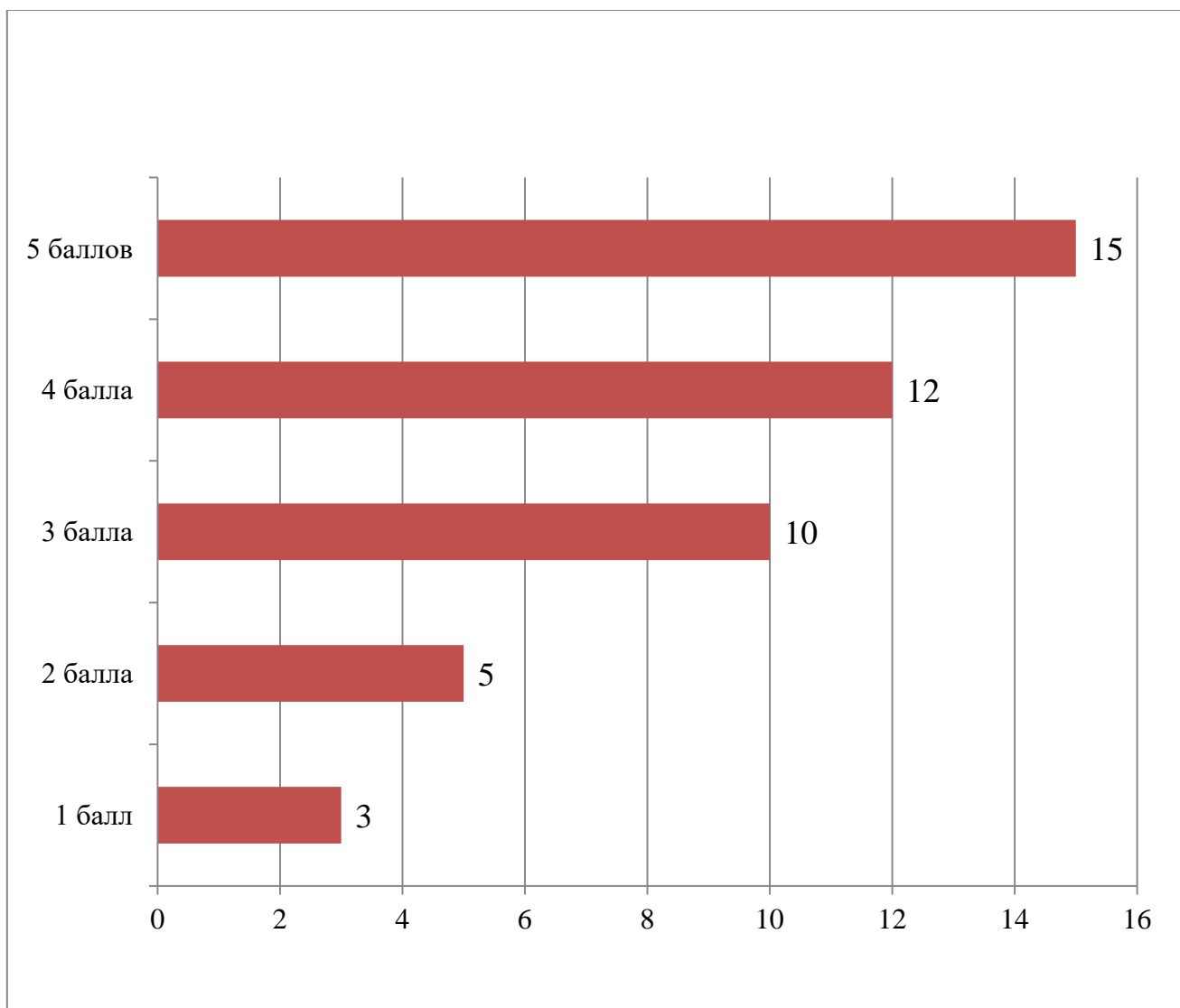


Рисунок 12. Оценка выпускниками РГПУ материального оснащения сектора практик и адаптации к рынку труда