

3. Борзова Е. В. Упражнения и задания как главный фактор организации деятельности учащихся в иноязычном образовании / Е. В. Борзова // Иностранные языки в школе. 2015. № 7. С. 7–14.

4. Колесникова И. Л. Англо-русский терминологический справочник по методике преподавания иностранных языков / И. Л. Колесникова, О. А. Долгина. Санкт-Петербург: Блиц, 2001. 224 с.

5. Комочкина Е. А. Обучение иноязычному монологическому высказыванию при помощи речевых стандартных конструкций / Е. А. Комочкина // Иностранные языки в школе. 2015. № 3. С. 21–27.

6. Леонтьев А. А. Психология общения: учебник / А. А. Леонтьев. 3-е изд. Москва: Смысл, 1999. 365 с.

7. Numan D. Designing Tasks for the Communicative Classroom / D. Numan. Cambridge: Cambridge University Press, 1999. 211 p.

УДК 378.14.015.62:331.53

А. В. Беляев

A. V. Belyayev

*ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет», Ставрополь
North-Caucasian federal university, Stavropol
andis-1@yandex.ru*

ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

JOB PLACEMENT OF THE GRADUATES OF THE UNIVERSITY

Аннотация. Рассматриваются условия, факторы, определяющие востребованность выпускников университета на рынке труда, проблема соответствия их профессиональной подготовки требованиям работодателя.

Abstract. Are examined the conditions, the factors, which determine vostrebovannost of the graduates of university on the labor market, the problem of correspondence of their professional preparation to the demands of employer.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, работодатели, профессиональные компетенции.

Keywords: labor resources, the labor market, employers, professional scopes.

Трудоустройство выпускников – один из самых важных показателей востребованности вуза. Барьеры при трудоустройстве, возрастающая безработица среди молодежи – источники усиления процессов деквалификации и депрофессионализации населения. Депрофессионализация экономически активного населения обусловлена низким качеством образования. Деквалификация связана с массовыми сокращениями работников. В итоге немалое количество людей, имеющих высшее образование, работают в сферах, не требующих высокого уровня квалификации.

По данным Общественной палаты РФ, четверть всех безработных в стране составляют недавние выпускники вузов. Проблема избытка специалистов была особенно актуальна в 2015 г. По данным Минобрнауки, в 2015 г. удельный вес выпускников, которые не смогли трудоустроиться, в Южном федеральном округе составил 6,8 %; в Уральском федеральном округе – 7 %; в Северо-Кавказском федеральном округе – 20,3 %.

Количество выпускников вузов с каждым годом возрастает, но только половина из них могут найти работу, причем немалая часть из них работают не по профилю. По сведениям Росстата, доля безработных граждан в мае 2016 г. составила 5,6 %, т. е. среди экономически активного населения страны (76,5 млн чел.) не имеют работы 4,303 млн чел. В итоге происходит снижение профессионального потенциала трудовых ресурсов.

На Северном Кавказе сложился профицит специалистов экономического, юридического, психолого-педагогического профилей, а также специалистов в области медиасферы. На одну вакансию экономиста претендуют 20 чел., юриста – 50 чел., журналиста – 8 чел. В медиасфере, например, наиболее востребованы журналисты, владеющие иностранным языком, имеющие дополнительные компетенции – умения и навыки копирайтера, маркетолога, глубокие знания в какой-либо области профессиональной деятельности.

Проектирование процесса подготовки специалистов должно учитывать требования потенциальных работодателей к общим и профессиональным компетенциям выпускника вуза [4]. По оценкам представителей предприятий, чтобы устроиться в перспективную компанию, а затем удержаться в ней, молодой специалист должен обладать наряду с профессиональными компетенциями такими качествами, как способность к длительной концентрированной и последовательной работе, желание и умение трудиться в команде, оперативно осваивать технические прикладные операции. Работодатель главное внимание обращает на профессиональные компетенции, предпочитает получить такого специалиста, на которого не надо тратить время, ресурсы для дополнительного обучения. Аналитики рекрутингового портала Superjob отмечают, что российские работодатели стараются нанимать лучших сотрудников, а действующих все чаще ставят в условия «развивайся или уходи».

Однако в процессе подготовки специалиста в высшей школе складывается парадоксальная ситуация: преподаватель-теоретик вынужден обучать студентов основам инновационной практики, о которой сам имеет весьма общее представление. Вряд ли в процессе преимущественно теоретического изучения учебной дисциплины у студентов будут формироваться профессиональные компетенции.

В настоящее время на университетских кафедрах работают по совместительству представители бизнеса, специалисты-практики, административные работники образовательных организаций. Предполагалось, что включение работодателей, представителей бизнеса в работу экзаменационных и аттестационных комиссий, в работу кафедр по проектированию учебных планов, разработку стандартов будет способствовать усилению практической направленности обучения, его связи с жизнью, потребностями производства. Однако работодатели не проявляют активности в этих областях. Более того, их способность внести что-либо новое и полезное в данные области вызывает большие сомнения [1]. Еще большие сомнения вызывает реальный вклад работодателей в трудоустройство выпускников (в ставропольских школах, например, учительских вакансий давно уже нет).

Мониторинг трудоустройства выпускников вузов, проведенный Минобрнауки России в 2015 г. (обработаны данные об 1 млн 172 тыс. выпускников), показал, что средний процент трудоустройства составил 75 %. Средний размер заработной платы выпускников за первый год их работы составил 30 600 р. в месяц. Более высокий процент трудоустройства (80–90 %) у выпускников, окончивших учебные заведения по инженерным и медицинским направлениям подготовки (например, по таким направлениям и специальностям, как ядерная

энергетика и технологии, сестринское дело, фармацевция, электро- и теплоэнергетика, химические технологии). Наиболее низкие показатели у представителей экономических и юридических направлений (20 и 40 % соответственно). Наиболее высокий показатель средней ежемесячной заработной платы у выпускников-инженеров [2].

Кто еще в ближайшей перспективе будет востребован на рынке труда? Работодателям понадобятся HR-директора по персоналу, аналитики с техническим бэкграундом, специалисты по внутреннему обучению, мобильные разработчики, веб-разработчики, специалисты по информационной защите и кибербезопасности, специалисты в области IT-технологий, специалисты по промышленной робототехнике, а также по изготовлению композитных материалов. Работодатели будут использовать мобильные платформы для создания вакансий, сервисы, которые позволяют оперативно искать и анализировать информацию о кандидатах в деловых социальных сетях.

Представители ведущих хантинговых ресурсов России отмечают, что наши студенты в сравнении с их зарубежными сверстниками совершенно не умеют учиться (значительная часть российских студентов редко посещают университетские библиотеки). Большинство вузов, по мнению экспертов, просто «вбивают» в головы студентов большой объем важных, но не актуальных для компаний знаний, не развивают адаптивные навыки, умения находить нужные знания, не учат реальному бизнесу не формируют готовность открыть собственное дело. Зачастую у абитуриентов и их родителей нет достоверной информации о востребованных профессиях, о связи образования с будущими карьерными возможностями. По этой причине у некоторых выпускников происходит разочарование в выбранной профессии.

Вместе с тем, отмечают эксперты, «у наших выпускников нет навыков самопрезентации. Они не могут хорошо себя продать работодателю, не могут грамотно презентовать свои первые проекты» [3].

По данным крупных рекрутинговых агентств, в том числе HH и Superjob, в 2015–2016 гг. произошло сокращение числа вакансий на 30 %. Под влиянием кризиса закрылись многие малые и средние предприятия. В Северо-Кавказском федеральном округе не имеют работы 45 % молодых людей в возрасте до 29 лет.

Резюмируя сказанное выше, важно подчеркнуть, что регионам следует больше внимания уделять разработке программ переобучения кадров, а не поиску средств для выплаты пособий по безработице.

Список литературы

1. *Ендовицкий Е. А.* Компетенции и востребованность выпускника: кто нужен работодателю? / Е. А. Ендовицкий, В. Т. Титов // Высшее образование в России. 2011. № 6. С. 3–9.
2. *Мониторинг* трудоустройства выпускников [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://минобрнауки.рф/новости/8441>.
3. *Семенец А.* Российские студенты не умеют учиться [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.rosbalt.ru/moscow/2017/01/16/1583447.html>.
4. *Fedorov V. A.* The Development of Vocational Pedagogical Education in Russia (Organizational and Pedagogical Aspect) / V. A. Fedorov, N. V. Tretyakova // International Journal of Environmental and Science Education. 2016. № 11 (17). P. 9803–9818.