

4. Ярулина Л.Р. Профессиональное и личное самоопределение как поиск смысла в выбираемой профессии. М., ТИСБИ, С. 48.

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ НА ДАЛЬНЕМ ВОСТОКЕ

М.Е. Торбина,
научный руководитель И.С. Вологин
*Россия, Приморский край, г. Уссурийск,
Приморская государственная сельскохозяйственная академия*

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

Раньше, когда все были уверены в своем будущем и могли планировать карьеру на несколько лет вперед, когда существовало государственное распределение выпускников, у бывших студентов не возникали те проблемы, связанные с трудоустройством, которые мы – нынешние молодые специалисты смогли почувствовать на себе в полном объеме.

Сегодня на рынке продается все, в том числе и знания, полученные в высших учебных заведениях. У выпускника третьего тысячелетия в отличие от студентов 70—80-х прошлого века есть как неоспоримые преимущества, так и очевидные проблемы. Получаемое высшее образование при правильном подходе необходимо рассматривать, как долгосрочные инвестиции, а они требуют взвешенного подхода к решению выпускниками ряда вопросов. И для примера не нужно брать всю страну, достаточно будет рассмотреть Дальний Восток и его состояния послевузовского трудоустройства, чем мы и займемся в данной статье.

На Дальнем Востоке одна из самых кричащих проблем – это проблема недостатка рабочих рук. Отсюда уезжают люди работоспособного возраста, высокой квалификации. А приезжают мигранты совершенно не той категории. Поэтому всю молодежную политику нужно направить на обеспечение молодых местных дальневосточников интересной работой, достойной зарплатой, доступным жильём, качественным здравоохранением и образованием, досугом. Молодёжь и постоянное население – это фундамент развития Дальнего Востока.

Дальний Восток сегодня в центре внимания всей страны – здесь реализуются крупные инвестиционные проекты, начинают работать новые для региона отрасли производства. Но есть ли для новых отраслей новые кадры? Насколько система образования региона самодостаточна и способна обеспечить специалистами прорывное развитие экономики? Эти вопросы для системы профессионального образования в настоящее время остры как никогда.

На сегодняшний день службы занятости региона озвучивают в основном потребности в рабочих кадрах. Так например в Хабаровском крае по состоянию на начало марта 2013 года заявленная работодателями потребность в рабочей силе составила 16 576 единиц вакансий на рабочие места и увеличилась по сравнению с 01.03.2012 на 2 006 единиц. 73,4% – вакансии для рабочих профессий; 18,3% – для иностранной рабочей силы. Наибольшую потребность (70% от общего числа заявленных вакансий) испытывают предприятия Хабаровска и Комсомольска-на-Амуре. Наибольшая потребность отмечается на обрабатывающих производствах – 21,1% (2 867 вакансий); в строительстве – 13,5% (1 836 вакансий), в области здравоохранения и предоставления социальных услуг – 12,4% (1 691 вакансия).

Не исключение в этом списке и Приморье – число вакансий по сравнению с прошлым годом увеличилось и составляет 48 187 единиц (на 7 марта 2013 года). Более 80% вакансий – это предложения для рабочих специальностей, и в большинстве своем они ориентированы на мужскую занятость. Наиболее востребованы специалисты в сфере строительства – на них приходится более 32% всех вакансий. Нужны специалисты инженерно-технических направлений, работники сферы образования и здравоохранения, торговли, сельского хозяйства, туристического и ресторанного бизнеса. На рынке труда сохраняется высокий спрос на неквалифицированную рабочую силу. Из общей потребности 18% – это вакансии, которые предполагают неквалифицированный труд.

Молодежь традиционно является одной из наиболее уязвимых категорий на рынке труда. Официальные данные статистики по Хабаровскому краю это подтверждают: 35% безработных в 2009 году – молодые люди в возрасте 20-29 лет.

Если говорить о численных показателях, то за последние два года, даже несмотря на экономический кризис, резкого ухудшения положения выпускников вузов на краевом рынке труда не произошло. Хотя если сравнивать Хабаровск с Комсомольском-на-Амуре (там тоже расположены два крупнейших вуза края) и другими отдаленными населенными пунктами, то молодежь дальневосточной столицы находится, несомненно, в более выгодном положении.

По данным комитета по труду и занятости правительства Хабаровского края, на конец 2010 года в органах службы занятости населения края состояло в качестве безработных 109 человек из выпускников 2009 года (из них 15 – в Хабаровске, 64 – в Комсомольске).

Проблема трудоустройства выпускников ВУЗов сегодня чрезвычайно актуальна. Система государственного распределения – ушла в прошлое. Сегодня молодой специалист сталкивается с довольно жесткими условиями рынка, из которых он не всегда выходит победителем. В настоящее время молодежь представляет наиболее многочисленную группу безработных – более 30 % от общего числа зарегистрированных безработных. Кроме того, 25–28 % от общей совокупности безработной молодежи составляют выпускники учебных заведений.

Казалось бы, что может быть сложного найти работу по специальности, но выпускаясь из высшего учебного заведения с дипломом (даже с красным) выпускники сталкиваются с рядом проблем. Озвучим ряд причин, приводящий к увеличению численности безработных среди молодых людей, не востребованности их на рынке:

1) рост общей численности безработных в связи с банкротством значительной части предприятий;

2) в связи с тем, что деятельность промышленных предприятий в основном направлена на самосохранение и выживание, а не развитие и расширение производства.

3) отсутствие у молодых людей достаточного профессионального опыта, поэтому их в последнюю очередь принимают на работу при наличии вакантных должностей, и первыми сокращают при снижении объемов производства;

4) рост числа безработных среди молодежи связан с не всегда полным соответствием их профессиональной подготовки требованиям рынка труда;

5) в некоторых районах и городах подготовка кадров далеко не всегда соответствует объективно существующей потребности в кадрах и наличию рабочих мест;

6) несоответствие спроса и предложения рабочей силы.

По данным СМИ до 2015 года на Дальний Восток придут инвестиции в размере 3,3 трлн. рублей по проектам, которые уже находятся в стадии реализации. И все они без исключения уже в ближайшем будущем потребуют специалистов с современными знаниями и компетенциями. Рассматривая каждый из проектов, уже сегодня можно составить примерный прогноз потребностей экономики в тех или иных специалистах.

В Приморье, например, только реализация проекта Восточного нефтехимического комбината компании «Роснефть» уже к 2016 году потребует 1800 человек. Дальневосточный центр судостроения и судоремонта уже сегодня нуждается в специалистах – для запуска первой очереди судостроительного комплекса «Звезда» в этом году необходимо привлечь около 2 тыс. квалифицированных специалистов, способных работать на новом, современном оборудовании. К 2020 году с увеличением производства предприятию потребуется уже около 10 тыс. сотрудников.

Но, несмотря на оптимистичные планы правительства по освоению региона, квалифицированные кадры продолжают его покидать. По данным исследования ВЦИОМа, сегодня около 40% трудоспособного населения Сибири и Дальнего Востока рассматривает возможность покинуть макрорегион. Причинами подобных планов чаще всего называют низкий уровень зарплат (44%), отсутствие карьерных перспектив (36%) и невозможность купить жилье (28%). Уехать после окончания вуза собирается и каждый четвертый студент. Те из них, кто намерен переехать, объясняют свои планы тем, что на новом месте у них будет больше возможностей для карьерного роста (37%) и для поиска работы по специальности (33%), а также более подходящий климат (33%).

Таким образом, нужно быть готовыми к «ударам судьбы» и уметь находить работу даже в сложных условиях. Далее хотелось бы ознакомить читателя с простейшими с виду, но очень серьезными рекомендациями по трудоустройству.

Традиционными формами, содействующими студентам в трудоустройстве, являлись и остаются производственные и преддипломные практики, в рамках которых студент получает возможность не только приобрести значимые профессиональные навыки, но и зарекомендовать себя как потенциального работника. Особенно значимым было, да и остается в настоящее время, если студент проходит практики на одном и том же предприятии. Это дает возможность не только зарекомендовать себя, но и более плотно познакомиться со спецификой организации, пройти стартовые позиции работника еще во время обучения, закрепиться там.

Помимо практик гарантией трудоустройства традиционно считалось целевое контрактное обучение. Однако, в связи с длительностью обучения (5 лет) и нестабильностью большинства предприятий и организаций, стопроцентной гарантии последующего трудоустройства на предприятии-заказчике никто дать не может.

Также практикуется заключение долгосрочных договоров о сотрудничестве работодателей с университетом, где одним из основополагающих пунктов является кадровое обеспечение предприятия посредством трудоустройства выпускников. В связи с острой потребностью Дальневосточного региона в отдельных специалистах, можно предположить, что такая форма договорного сотрудничества «вуз-работодатель-студент» будет только развиваться.

В связи с развитием внутривузовской системы содействия занятости и трудоустройству выпускников актуальными рецептами решения проблемы трудоустройства можно считать активные формы взаимодействия, встречи потенциальных работников (студентов и выпускников) с реальными потребителями – предприятиями и организациями Дальневосточного региона. Тем более что в вузе для этого существуют необходимые условия.

В целях своего трудоустройства активная молодежь может использовать ряд мероприятий, содействующих поиску временной и постоянной работы: ярмарки вакансий, дни карьеры, дни компании в вузе, презентации выпускников и другие. Важный аспект здесь – живое общение «студент-работодатель». Ведь по оценкам самих работодателей (руководителей и менеджеров по подбору персонала) главным критерием при приеме на работу молодого специалиста является личное впечатление при собеседовании. Поэтому так важно для настоящих и будущих студентов посещать

проводимые в вузе мероприятия – и кафедральные, и факультетские, и общеуниверситетские.

Литература

1. Герасюк И.С., Романенко Е.А. Проблема трудоустройства выпускников ВУЗов // Курорты. Сервис. Туризм. 2013. № 2-4.
2. Лавров Н. А. Проблемы трудоустройства выпускников вузов // Холодильная техника. 2012. № 10. С. 67-68.
3. Стецунов В. В. Трудоустройство выпускников системы профессионального образования в условиях кризиса: проблемы и перспективы // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика. 2011. № 2. С. 45-46.

СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ МЕНЕДЖМЕНТА МЕДИЦИНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Н.Б. Турдалин,
научный руководитель Л.С. Нурпеисова
Казахстан, г. Алматы,

Казахский национальный медицинский университет им. С.Д. Асфендиярова

Последнее десятилетие все страны мира осуществляют преобразования своих систем здравоохранения путем повышения экономической клинической эффективности используемых ресурсов и внедрение эффективных многофункциональных информационных систем управления являются наиболее актуальными. Объем мирового рынка здравоохранения превышает 1 трлн. долл., при этом самым быстрорастущим его сегментом является рынок медицинских информационных систем и технологий. Его удельный вес, согласно прогнозу, к 2015 году увеличится до 7%, при среднегодовых темпах роста 11%. Драйверами этого рынка во всем мире считаются проекты внедрения электронных медицинских карт, а также систем поддержки принятия врачебных решений, способных повысить эффективность диагностических и терапевтических процедур. В Европейском союзе и США доля населения, использующего Интернет для получения медицинской информации, составляет около 80%. Доля врачей общей практики, использующие электронные медицинские записи в ЕС-30%б в США-17%. Помимо национальных программ, в Европейском Союзе реализуется единая программа информатизации здравоохранения (e-health) с общим объемом инвестиций около 317 млн. Евро [1].

Наибольших успехов в переходе на технологии электронных медицинских карт добилась Дания, начавшая свое движение в данном направлении 15 лет назад. Сейчас все медицинские учреждения в стране компьютеризированы. Врачи могут получать доступ к электронным медицинским картам пациентов из любого лечебно-профилактического учреждения. В настоящее время 95% врачей общей практики имеют доступ к электронной карте пациента [2].

В свою очередь, концепция развития электронного здравоохранения принята и в Республике Казахстан в целях модернизации существующей модели, для переориентации ее на потребности пациента, повышение качества и доступности медицинской помощи. Преобразование программных средств, согласно миссии концепции, позволит способствовать повышению качества медицинских услуг и укреплению здоровья населения Республики Казахстан [3].

Основываясь на анализе приоритетных потребностей системы здравоохранения, приведенных с учетом направлений Государственной программы «Саламатты