

УДК 316.3

РЕГИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВОМ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ: ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

© Николай Семенович ДАНАКИН

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова,
г. Белгород, Российская Федерация, доктор социологических наук, профессор
кафедры социологии и управления, e-mail: synergy7@mail.ru

© Светлана Владимировна ХАШАЕВА

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова,
г. Белгород, Российская Федерация, кандидат социологических наук, доцент кафедры
социологии и организации работы с молодежью, e-mail: synergy7@mail.ru

Успешное функционирование региональной системы управления трудоустройством молодых специалистов возможно при исправном и поступательном осуществлении функций: анализ ситуации, прогнозирование условий трудоустройства, маркетинг, постановка целей и разработка программ, организация, регулирование, мотивация, контроль. Раскрыто содержание указанных функций.

Ключевые слова: трудоустройство; молодой специалист; управление; система; функция; организация; контроль; мотивация; регулирование.

Управление трудоустройством выпускников вузов (молодых специалистов) включает несколько этапов, различающихся характером выполняемых действий (функций).

1. *Анализ (диагностика) ситуации.* Успешное управление трудоустройством возможно при условии четкого понимания сложившейся ситуации, тенденций ее изменения. Это достигается посредством проведения мониторинга. Так, в Томском государственном университете систем управления и радиоэлектроники (ТУСУР) ежегодно в марте месяце проводится опрос среди выпускников на предмет их настоящего и перспектив будущего трудоустройства [1]. Опрос, проведенный среди выпускников 2010 г. накануне выпуска, показал, что из 1020 молодых людей почти все приблизительно знали место своей будущей работы. 351 человек, что составило 34 % от выпуска, уже работали и собирались продолжить карьеру по месту работы.

Мониторинг трудоустройства выпускников широко применяется во многих образовательных учреждениях, в т. ч. учреждениях среднего профессионального образования. Показательна в этом отношении деятельность Мичуринского колледжа пищевой промышленности (МКПП) [2].

Для изучения проблем трудоустройства маркетинговая служба МКПП проводит анкетирование выпускников колледжа. Так, в

опросе 2008–2010 гг. приняли участие 50 безработных выпускников, студенты выпускных курсов МКПП и руководители 8 предприятий пищевой промышленности. Анализ результатов проведенного исследования среди выпускников колледжа показал, в частности, следующее:

– более половины участвующих в опросе безработных не работают уже свыше 6 месяцев, в то время как наиболее эффективными для поиска работы являются первые три месяца безработицы;

– большинство опрошиваемых придерживаются пассивной, выжидательной позиции в поиске работы, т. е. в большей степени полагаются на родственников, знакомых и службы занятости.

При управлении трудоустройством важно знать не только сложившуюся ситуацию, но и направления, тенденции изменения. Эта задача рассчитана на функцию прогнозирования.

2. *Прогнозирование условий трудоустройства.* Прогнозирование имеет особо важное значение для успешного управления трудоустройством молодых специалистов [3]. При наборе студентов на те или иные специальности важно предвидеть конъюнктуру рынка через 4–5 лет, т. е. к моменту выпуска студентов. Однако разработка перспективного долгосрочного прогноза потребности предприятий в кадрах в разрезе специально-

стей (профессий) представляет значительные трудности.

Анализ ситуации и прогнозирование условий трудоустройства являются основой и предпосылкой успешной реализации еще одной функции – маркетинга [4].

3. *Маркетинг.* О содержании данной функции можно судить по тому, чем занимается, скажем, отдел маркетинга, созданный в Новосибирском государственном технологическом университете (НГТУ) в рамках Инновационной образовательной программы с целью укрепления конкурентных позиций НГТУ на рынке образовательных услуг [5]. Создание отдела обусловлено ежегодным выпуском 3500-4000 бакалавров и магистров. Деятельность отдела маркетинга направлена на формирование системы взаимодействия с рынком труда и включает в себя следующее:

1) заключение договоров с предприятиями-работодателями:

- целевая подготовка по заказу крупных предприятий, отраслевых или межотраслевых организаций;

- внедрение программ более ранней специализации (прохождение практики со второго и третьего курса);

- расширение базы практик на предприятиях (в 2010 г. заключено более 500 договоров на подготовку специалистов, прохождение практики или стажировку);

2) согласование образовательных программ с работодателями:

- разработка компетентностных моделей специалистов и корректировка учебных планов и образовательных программ;

3) центры развития инноваций:

- бизнес-инкубатор, цель которого – подготовка творческих коллективов, готовых решений и инновационных продуктов для наукоемкого производства;

- студенческие конструкторские бюро, организованные при факультетах, в которых студенты решают производственные задачи тех конкретных предприятий, где они после окончания вуза будут работать;

- центры коллективного пользования, созданные на базе НГТУ;

4) формы коммуникации предприятий и студентов:

- мероприятия, направленные на содействие трудоустройству студентов и выпускников: Ярмарки вакансий, Дни Промыш-

ленных Предприятий, Дни Карьеры, презентации и экскурсии на крупные предприятия и др.;

- профориентационные семинары и тренинги, проводимые самостоятельно и совместно с кадровыми центрами и направленные на устранение личностных и социальных проблем выпускников. Темы разнообразны: правила составления резюме, прохождение собеседования, как найти работу во время кризиса, построение образа профессионального будущего, работа с жизненными целями и т. д.

С учетом предыдущих функций управления трудоустройством определяются и формируются его цели, разрабатываются соответствующие программы [6; 7].

4. *Постановка целей и разработка программ.* Так, программа по содействию занятости студенческой молодежи, реализуемая БГТУ им. В.Г. Шухова совместно с Управлением по труду и занятости населения Белгородской области и районными (городскими центрами занятости населения), Управлением образования и Управлением молодежной политики Департамента образования, культуры, спорта и молодежной политики Белгородской области, основывается на комплексной федеральной межведомственной программе содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования и региональной программе содействия занятости населения. В целом она направлена на создание эффективной системы содействия трудоустройству студентов, функционирование слаженного взаимодействия университета с работодателями (организациями) и подготовку конкурентоспособных специалистов для современных рыночных условий.

Показателен опыт разработки и реализации региональной программы «Содействие профессиональному становлению выпускников учреждений профессионального образования», принятой в Саранском промышленном экономическом колледже [8]. Программа предусматривает следующие меры:

- создание Координационного совета по проблемам трудоустройства выпускников профессиональных учреждений, состоящего из представителей вузов, ссузов, работодателей, органов занятости, кадровых агентств. Функции: совместное планирование меро-

приятий по трудоустройству выпускников, обмен опытом работы, проведение экспертной оценки текущей и перспективной потребности в специалистах в регионе, выработка рекомендаций по изменению структуры и содержания профессиональной подготовки специалистов;

- создание лаборатории маркетинговых исследований рынка труда и образовательных услуг региона. Основные функции: разработка и реализация методик прогнозных оценок состояния регионального рынка труда выпускников учреждений профессионального образования; оценка состояния регионального рынка профессиональных образовательных услуг и определение приоритетных направлений реструктуризации системы профессионального образования на основе маркетингового подхода; информирование абитуриентов, студентов, выпускников учреждений профессионального образования, работодателей о показателях и тенденциях рынков труда и образовательных услуг;

- создание, техническое и кадровое оснащение центров содействия трудоустройству выпускников во всех вузах и ссузах региона;

- разработка и внедрение в учебный процесс профессиональных учреждений региона курсов «Технологии трудоустройства выпускников», предусматривающих обучение выпускников и студентов навыкам поведения на рынке труда. Разработка и реализация комплексных тренинговых технологий с целью повышения конкурентоспособности молодежи;

- разработка и создание учебно-методических и рекламно-информационных ресурсов в целях повышения конкурентоспособности выпускников (брошюры, ежегодные межвузовские издания «Профессиональный потенциал Мордовии», «Лучшие выпускники Мордовии», централизованный сайт резюме выпускников и вакансий работодателей, социальная реклама в СМИ с целью информирования широкого круга работодателей о централизованном сборе вакансий);

- разработка и внедрение в деятельность центров единой системы мониторинга рынка труда выпускников профессиональных учреждений РМ – Внедрение проектов профессионального старта: организация временной занятости, прохождения стажировок

выпускниками профессиональных учреждений в течение года после окончания учебы с целью получения опыта профессиональной деятельности;

- поддержка и развитие предпринимательских инициатив выпускников учреждений профессионального образования: снижение налоговой ставки для вновь зарегистрированных индивидуальных предпринимателей – выпускников профессиональных учебных заведений; определение порядка предоставления льготных субсидий и кредитов; получение бизнес-образования; издание учебно-методических ресурсов по обучению предпринимательству и малому бизнесу; организация консалтинговых услуг по вопросам предпринимательства.

Для реализации программ необходима организация слаженной, скоординированной работы исполнителей.

5. *Организация.* К настоящему времени складывается система организационных форм управления трудоустройством выпускников вузов, молодых специалистов [9; 10]. Представление об этой системе можно получить на примере организационной деятельности, проводимой во Владимирском государственном университете [11].

В университете создана и функционирует система содействия трудоустройству выпускников, основой которой являются:

- региональный центр содействия трудоустройству и адаптации выпускников к рынку труда (РЦСТВ), выполняющий координационно-аналитическую функцию и осуществляющий внешние связи на местном, региональном и федеральном уровнях, а также связи с работодателями и проводящий консультационно-справочное общение с координационно-аналитическим центром по проблемам трудоустройства и адаптации к рынку труда выпускников УПО при МГТУ им. Н.Э. Баумана. Для обеспечения *информационной поддержки студентов* университета РЦСТВ ведет работу по сопровождению сайта <http://odo.vlsu.ru>, где размещаются информация об актуальных вакансиях, объявления о проведении олимпиад, ярмарок вакансий, презентаций компаний, материалы конференций по вопросам трудоустройства и методические материалы, которые помогают студентам знакомиться с технологиями эффективного трудоустройства;

– секция прогнозирования и содействия трудоустройству выпускников в составе научно-методического совета университета, которая проводит научно-методическую работу на кафедрах и факультетах в сфере содействия трудоустройству выпускников и в системе дополнительного профессионального образования для повышения конкурентоспособности своих выпускников на рынке труда;

– комиссии содействия трудоустройству выпускников на кафедрах и факультетах, создаваемые ежегодно приказом ректора университета и имеющие группу предприятий и организаций Владимирского региона, с которыми налажено постоянное сотрудничество (организация и проведение практик, стажировок, участие в работе государственных аттестационных комиссий и т. д.), и которые непосредственно участвуют в распределении выпускников.

Еще одна управленческая функция – регулирование.

6. *Регулирование* – функция управления, направленная на предупреждение или устранение отклонений в состоянии регулируемого объекта. Так, на рынке труда Белгородской области, начиная с октября 2008 г., произошли изменения, характеризующиеся ростом безработицы, высвобождением работников, увеличением неполной занятости. Достаточно сказать, что численность официально зарегистрированных безработных увеличилось более чем в 2 раза. Своевременное принятие Правительством РФ постановления о предоставлении субсидий субъектам РФ на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда, позволило оперативно воздействовать на рынок труда путем реализации мероприятий по организации общественных работ, опережающего обучения, стажировки, самозанятости безработных граждан.

В области был разработан план антикризисных мероприятий, создан совет под руководством губернатора, на котором еженедельно анализировалась ситуация на рынке труда области. Прямым результатом выполнения антикризисной программы стало снижение числа безработных, зарегистрированных в службе занятости Белгородской области. Пик роста численности зарегистрирован-

ных безработных был зафиксирован в марте 2009 г., когда их число составляло 15 тыс. 165 человек, а уровень регистрируемой безработицы – 1,94 %. По состоянию на 1 октября в центрах занятости состояли на учете 11 тыс. 708 безработных – это на 2 тыс. 245 человек меньше, чем в начале года. Соответственно уровень регистрируемой безработицы составил 1,48 %.

Регулирование трудоустройства молодых специалистов осуществляется в двух основных формах – профилактической (превентивной) и коррекционной.

Профилактическое регулирование направлено на обеспечение условий для успешного трудоустройства, начиная с момента выбора профессии. Выбор будущей профессии – это непростой и ответственный шаг, требующий соответствующих знаний и подготовки. От правильности профессионального выбора зависит душевное равновесие и материальное благополучие дальнейшей жизни. Неправильный выбор профессии приводит к недовольству выбранной сферой деятельности, и как следствие – уровнем и качеством жизни, степенью профессиональной реализации, социальным статусом.

Выбор профессии, иначе говоря, профессиональное самоопределение предполагает выработку человеком собственной позиции в ситуации неопределенности [12]. Чтобы определиться с выбором, человеку нужно соотносить свои потребности, позиции, интересы, мечты с собственными возможностями, степенью подготовки, способностями, эмоционально-волевыми качествами, состоянием здоровья. А также все эти факторы необходимо соотносить с требованиями будущей профессии, специальности, конкретных трудовых функций.

Чтобы принять правильное решение, необходимо учесть множество факторов: желания и способности, психологические особенности и возможности личности, а также потребности рынка труда, государства и конкретного региона (области, города, в котором человек планирует найти работу).

Как утверждает Л.М. Митина, «*правильный*» выбор профессии предполагает учет следующих моментов [13]:

- своих склонностей;
- своих способностей и возможностей (включая и состояние здоровья);

- своего уровня притязаний (реализации своих представлений о престижности, «модности» выбираемой профессии и учебного заведения);

- своей информированности о выбираемой профессии и учебном заведении;

- мнения своих родителей и родственников (которые желают своему ребенку добра и к мнению которых стоит прислушиваться);

- мнения своих друзей, приятелей, одноклассников (которые хорошо Вас знают и не стесняются говорить правду);

- потребностей в данной профессии на рынке труда, т. е. насколько легко или трудно будет найти хорошую работу после получения данной профессии;

- наличия определенной программы действий по выбору профессии (то, что психологи-профконсультанты называют «Личной профессиональной перспективой»).

Коррекционное регулирование, в отличие от профилактического воздействия, направлено на устранение отклонений и дисфункций, исправление допущенных просчетов. К таким отклонениям можно отнести, в частности, рост числа выпускников вузов, не имеющих работу или работающих не по специальности.

С регулированием трудоустройства молодых специалистов связана еще одна управленческая функция – мотивация.

7. *Мотивация* направлена на формирование побуждения человека к определенным действиям. В нашем случае она направлена на образовательные учреждения и работодателей с целью стимулирования их деятельности по трудоустройству выпускников, молодых специалистов, а также на самих выпускников и молодых специалистов с целью активизации их деятельности в данном направлении. При этом важно знать и учитывать причины, вызывающие снижение мотивации труда, нежелание молодежи выбирать профессии, а выпускников профессионального образования – работать по полученной профессии. К этим причинам относятся [14]:

- пассивная жизненная позиция, неготовность учащихся и выпускников осуществлять выбор, принимать самостоятельные решения, нести ответственность за свои действия;

- отсутствие у молодежи навыков самоопределения, планирования жизненного и профессионального пути;

- низкая информированность обучающихся о потребностях и перспективах, развития рынка труда, о требованиях работодателей к молодым специалистам, о реальных условиях будущей работы (уровень оплаты труда, наличие социального пакета, особенностей производства, возможности профессионального роста, плюсы и минусы работы и т. д.);

- разобщенность и рассогласованность действий социальных партнеров на рынке труда и образования.

Завершающая функция управления трудоустройством выпускников, молодых специалистов – контроль.

8. *Контроль* – это одна из основных функций управления, предполагающая наблюдение за управляемыми процессами и проверку качества, установление отклонений, сбор необходимой информации для оценки ситуации. Необходимость контроля связана с тремя обстоятельствами: неопределенность ситуации, предупреждение возможных кризисных ситуаций, поддержание успеха [15].

Выделяется три основных предметных поля контроля: 1) результаты деятельности; 2) процесс деятельности; 3) факторы деятельности. Содержание контроля состоит из пяти взаимосвязанных компонентов: 1) контрольная среда; 2) процесс оценки риска; 3) информационные системы; 4) контрольные процедуры; 5) проверка эффективности контроля. В научной литературе выделяется также несколько видов контроля: констатирующий и превентивный, тотальный и выборочный, явный и неявный, формальный и неформальный, внешний и внутренний, предварительный, текущий и заключительный, постоянный, периодический и инцидентный [16].

Завершая функциональный анализ региональной системы управления трудоустройством молодых специалистов, заметим, что успешное функционирование данной системы предполагает, во-первых, исправное выполнение каждой отдельной функции, во-вторых, учет внутренней взаимосвязи функций, в-третьих, соблюдение принципа поступательного «наращивания» функций.

1. *Боков Л.А., Тутков А.В., Турунтаев Л.П.* Технологии подготовки и трудоустройства молодых специалистов в университете // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов 2 Всероссийской научно-практической конференции. Белгород, 2010. С. 39-43.
2. *Никитина Н.А.* Проблемы трудоустройства выпускников и источники получения информации о вакансиях // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов 2 Всероссийской научно-практической конференции. Белгород, 2010. С. 215-219.
3. *Пучков Л., Петров В.* Сколько инженеров нужно для инновационной экономики? (модели построения прогнозов) // Высшее образование в России. 2008. № 6. С. 3-16.
4. *Ендовицкий Д., Олейникова О.* Маркетинговый анализ потребительских предпочтений // Высшее образование в России. 2008. № 4. С. 74-80.
5. *Цой М.Е.* Формирование системы взаимодействия с рынком труда в крупном вузе // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов 2 Всероссийской научно-практической конференции. Белгород, 2010. С. 367-368.
6. *Илясов Е., Лебедев В.* Становление системы содействия трудоустройству выпускников // Высшее образование в России. 2008. № 8. С. 116-122.
7. *Полевой И.Н.* Координация рынка образовательных услуг и рынка труда выпускников учреждений профессионального образования Белгородской области // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов 2 Всероссийской научно-практической конференции. Белгород, 2009. С. 248-249.
8. *Минеева И.В.* Проблемы трудоустройства выпускников // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов 2 Всероссийской научно-практической конференции. Белгород, 2010. С. 192-195.
9. *Васильева Е.Ю.* Система содействия трудоустройству выпускников // Alma Mater. 2010. № 4. С. 35-38.
10. *Севостьянов В.С.* Содействие трудоустройству выпускников: опыт БГТУ им. В.Г. Шухова // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов 2 Всероссийской научно-практической конференции. Белгород, 2009. С. 269-276.
11. *Башиарина С.М., Козлова Т.А.* Опыт работы Владимирского государственного университета по взаимодействию рынка образовательных услуг и регионального рынка труда молодых специалистов // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях: сборник материалов 2 Всероссийской научно-практической конференции. Белгород, 2009. С. 35-38.
12. *Выборнова В.В., Дунаева Е.А.* Актуализация проблем профессионального самоопределения молодежи // Социологические исследования. 2006. № 4. С. 99-105.
13. *Митина Л.М.* Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экологических условиях // Вопросы психологии. 1997. № 4. С. 28-38.
14. *Озерникова Т.Г.* Принуждение к труду и вынужденная мотивация в современной России. Иркутск, 2006.
15. *Шашков В.А.* Занятость населения и проблемы ее контроля в современном обществе // Образование в России. 2002. № 2. С. 7-8.
16. *Данакин Н.С., Шкилев В.В.* Социально-технологические основы совершенствования управленческого контроля в организации. Белгород, 2010. С. 88-89.

Поступила в редакцию 1.11.2012 г.

UDC 316.3

REGIONAL SYSTEM OF YOUNG SPECIALISTS' EMPLOYMENT MANAGEMENT: FUNCTIONAL ASPECT

Nikolay Semyonovich DANAKIN, Belgorod State Technological University named after V.G. Shukhov, Belgorod, Russian Federation, Doctor of Sociology, Professor of Sociology and Management Department, e-mail: synergy7@mail.ru

Svetlana Vladimirovna KHASHAYEVA, Belgorod State Technological University named after V.G. Shukhov, Belgorod, Russian Federation, Candidate of Sociology, Associate Professor of Sociology and Work Organization with Youth Department, e-mail: synergy7@mail.ru

The successful operation of a regional system of young specialists' employment management is possible with good and progressive implementation of the following functions: situation analysis, forecasting of conditions of employment, marketing, goal setting and programming, organization, regulation, motivation, control. The content of these functions is disclosed.

Key words: employment; young professional; management; system; function; organization; control; motivation; regulation.