

Л. Ю. Дьяченко, к. т. н., доц., А. С. Будяк, студ.

Ключевые слова: *трудоустройство, профессиональная квалификация выпускников, работодатель, соискатель, резюме*

Постановка проблемы. Какова ситуация с трудоустройством выпускников в Украине? Насколько велика потребность в молодых специалистах? Какие позиции востребованы на рынке молодых специалистов? Каков уровень оплаты труда молодых специалистов? Каковы требуемые качества выпускников для успешного трудоустройства и методы работы с выпускниками? Вот основные вопросы, которыми задаются в настоящее время сами вузы и выпускники. Трудоустройство выпускников является не только их проблемой, но и проблемой самих высших учебных заведений. Каждый вуз является субъектом двух рынков: рынка образовательных услуг и рынка труда специалистов, работа на которых тесно взаимосвязана. Поэтому повышение гарантии трудоустройства после получения образования является важным конкурентным преимуществом вуза на рынке образовательных услуг, привлекающим больше абитуриентов. Особенно это важно в последнее время, когда существенно выросло количество коммерческих учебных заведений. В таких условиях необходим постоянный анализ востребованности тех или иных специальностей и прогнозирование изменения спроса на них, что позволит вузам гибко менять свою политику подготовки.

При трудоустройстве человека на работу работодатель хочет знать о нем как можно больше информации, причем самой разнообразной (личные данные, родственные отношения, полученное образование, опыт работы, увлечения, личные качества и др.). Чем больше известно о кандидате информации, тем правильнее можно оценить соответствие данного кандидата предлагаемой вакансии. Также необходимо учитывать, что разных работодателей интересуют разные профессиональные навыки. Такие требования работодателей приводят к выявлению различных параметров, необходимых для описания соискателей и требований к ним. Для осуществления мониторинга процесса трудоустройства выпускников недостаточно иметь информацию о текущем состоянии выпускников, необходимо анализировать весь процесс их движения на рынке труда. При этом необходимо анализировать не только само трудоустройство, но и соответствие заявок выпускников на работу их реальному трудоустройству. Большое значение для анализа качества обучения имеет продолжительность работы у работодателя, его карьерный рост и соответствие полученных в вузе знаний реально востребованным знаниям. При увольнении необходимо выяснять причины, которыми могут быть как недостаточная квалификация сотрудника, так и не соответствующие профессиональным навыкам условия труда. Для анализа рынка труда с позиции тенденций его развития необходимо сохранять историю вакансий работодателей и отслеживать изменение требований к кандидатам. Это позволит выявить постоянные требования, которые незначительно меняются с течением времени, и ориентировать обучение на удовлетворение в первую очередь этих требований.

Цель исследования. Актуальность темы исследования определяется необходимостью теоретического и практического осмысления новых подходов к профессиональной подготовке специалистов, анализу их жизненных планов, организации процесса трудоустройства в условиях модернизационных преобразований в стране, а также изменений, происходящих в мире, которые носят глобальный характер. В настоящее время становится очевидным, что с возникновением рыночного механизма спроса и предложения рабочей силы необходим новый механизм взаимодействия института образования и формирующегося рынка труда. В данном исследовании мы попробуем выделить основные факторы успешного трудоустройства выпускников вузов, рассмотрим основные проблемы, которые совершают молодые специалисты при устройстве на работу.

Основной материал. Каждый вуз в работе с работодателями сталкивается со списком приоритетных качеств, которыми должен обладать выпускник для успешного трудоустройства. Традиционно мнение работодателей сводится к тому, что хороший молодой специалист должен быть, в первую очередь, потенциален по своим личностным качествам и компетенциям, во вторую – иметь хорошую профессиональную подготовку. Прочие качества для работодателей имеют меньшие значения. Конечно, в приоритете остается качество профессиональной

подготовки (хорошие знания), снижается приоритет престижности образования (которое не всегда обещает качество) и повышается приоритет личностного потенциала (компетенций). Таким образом, учебные заведения приходят к тому же взгляду, что и работодатели – востребованный выпускник – это тот, кто хочет, может и знает, как работать по своей специальности, и во многом качество компетенции и знаний зависит от вуза.

Задача трудоустройства выпускников вуза является динамичной задачей, что определяется следующими факторами:

1) постоянно меняющимися требованиями к кандидатам со стороны работодателей (работодатели хотят иметь универсальных специалистов, способных решать комплексные задачи, причем решение новых задач, как правило, требует и новых знаний у специалистов);

2) появлением новых учебных дисциплин и дополнительных курсов;

3) развитием существующих форм обучения и появлением новых форм обучения.

Полнота информации и ее качество являются определяющими при подборе персонала и проведении статистических анализов. Для выпускников различных специальностей требуются совершенно различные параметры, поэтому должно быть использовано большое количество различных параметров для описания соискателей и работодателей с учетом их профиля. Опыт работы службы трудоустройства вуза показывает, что чем больше информации есть о соискателе и чем она детальней, тем проще и быстрее данный выпускник может быть трудоустроен. Недостаток информации или отсутствие конкретизации важных для работодателя параметров приводит, как правило, к автоматическому отсеву данного выпускника при подборе необходимой кандидатуры. Отсутствие информации может быть как по вине самого выпускника, так и из-за отсутствия интересующих работодателя параметров в самой анкете. А поскольку различных работодателей интересуют разные параметры кандидатов, которые зависят от профиля деятельности и специфики работы, то необходимы максимально подробные описания соискателей с учетом профиля дальнейшей деятельности. С другой стороны, работодатель заинтересован в максимально быстром, без потери качества, подборе кандидатов на свои вакансии. Достижение этой цели возможно только при детальном описании требований к кандидатам.

Как в процессе обучения приобрести практический опыт? В процессе обучения большинство студентов вузов рассчитывают на предоставляемые высшим образованием долгосрочные выгоды. Раньше диплом высшего учебного заведения давал выпускнику уважение, престижную работу, высокую занимаемую должность. Но в последнее время «корочка» перестала быть простым пропуском в мир больших возможностей. Для того, чтобы реализовать себя в послевузовской жизни, нынешним студентам уже на первых курсах необходимо строить свою карьеру, и это касается не только полученных знаний. Среди требований, предъявляемых к молодым специалистам, выделяются не только фундаментальные их знания, но и способность к инновациям, расширению сферы деятельности, готовность к постоянному самообучению. Новые повышенные требования предъявляются работодателями к управленческому персоналу: обладание знаниями о новых технологиях, способность пользоваться сложными процедурами принятия решений, готовность к риску, коммуникативные способности, высокая степень гибкости, умение работать с различными системами мотивации, знание людей для выбора сотрудников, умение руководить людьми и т. д. В связи с этим молодые специалисты должны развивать в себе гибкие механизмы приспособления к соответствующим изменениям на рынке труда.

Как решить проблему занятости на старших курсах? Существует несколько путей решения этого вопроса:

1) Самостоятельный поиск работы, и здесь не обойтись без грамотно составленного резюме, в котором нужно подробно осветить все вопросы, связанные с трудовой деятельностью. Это может быть и участие в краткосрочных проектах (например, в переписи населения или проведении выставки). Рассказывая о своей трудовой деятельности, необходимо не просто указать период работы, а подробно описать характер работы, уровень принятия управленческих решений. Также можно рассказать об итогах работы (например, описывая участие в организации выставки, указать количество новых клиентов, привлеченных лично студентом). Нет необходимости приукрашивать резюме или описывать те работы, к которым студент не имел отношения – на собеседовании все нежелательные качества откроются, и может возникнуть неприятная ситуация. Если же он принимал самое непосредственное участие и, кроме того, изучил весь процесс детально, то подробное описание успешно реализованного

проекта будет нелишним.

2) Отправить свое резюме в кадровое агентство. Как правило, тесное общение с работодателями позволяет сотрудникам кадровых агентств быть в курсе потребностей в кадрах разных организаций. Коммерческая направленность деятельности кадрового агентства предполагает активный поиск успешных, перспективных кандидатов. Определив потенциал соискателя, менеджер агентства оперативно организует собеседование с работодателем, заинтересованным именно в таком специалисте. А также даст свое заключение и поможет работодателю увидеть в кандидате сильные стороны и преимущества, которые, скорее всего, не были бы так очевидны из резюме, присланного в отдел кадров.

3) Обращение в службу занятости, молодежную биржу труда, которые занимаются специальными программами по трудоустройству выпускников.

4) Ярмарки вакансий или дни карьеры. Обычно они приурочены к получению выпускниками дипломов и проходят под эгидой служб занятости ведущих вузов страны. Интерес работодателей к ним растет с каждым годом.

Все перечисленные мероприятия в значительной степени способствуют налаживанию контактов выпускников с работодателями и впоследствии приводят к повышению престижности вуза и работодателя как компании, которая тщательно планирует свое будущее.

По статистике, только 30 – 40 % выпускников вузов находят работу по специальности, большая часть вчерашних студентов либо планируют получить второе высшее образование, либо ищут, где можно продать свои навыки подороже.

Среди самых востребованных специальностей – *строители*, нефтяники, врачи, программисты, а также водители, грузчики, токари, механики, портные, повара, кассиры, продавцы. Есть спрос и на бухгалтеров, экономистов, юристов, переводчиков. Ориентируясь на спрос, в программу обучения некоторых зарубежных вузов включили параллельное обучение рабочей специальности – это когда, к примеру, инженер-выпускник будет иметь на руках и специальность сварщика.

Одна из основных проблем – отсутствие диалога и сотрудничества между вузами и работодателями. По мнению экспертов, это приводит к неэффективной работе системы образования с точки зрения удовлетворения реальных потребностей бизнеса в профессиональных специалистах: отмечается, что выпускники вузов зачастую не обладают даже такими навыками, как успешная самопрезентация, составление эффективного резюме и прохождение собеседования. Как правило, студенты, когда приходят из вуза к работодателю, страшно далеки от бизнес-реальности. У них есть теоретические знания, которые они не всегда могут применить в делопроизводстве. По-прежнему мало внимания уделяется достаточно востребованной среди работодателей зоне, а именно работе по развитию личностных компетенций среди выпускников. Хотя для вузов она носит вторичный характер (около 30 % вузов занимаются подобной работой), следует помнить, что в большинстве своем работодатели заинтересованы как в квалифицированных, так и в личностно компетентных молодых специалистах.

Можно отметить общую положительную динамику в области проведения профориентированных мероприятий в вузах. Зачастую многие студенты заинтересованы в профориентации, особенно карьерного типа, однако в силу разных причин не проявляют активно эту потребность. Наличие такой возможности в вузе дает им шанс на более грамотное и целенаправленное трудоустройство. Открытым остается вопрос об инструментах и технологиях, которые должны использовать вузы в профориентационной работе.

Знания и ум всегда в цене. «Охоту за головами» на рынке труда еще никто не отменял, в спрос на высококлассных специалистов всегда превышал предложение. Хороший специалист без работы никогда не останется. А еще тот, кто умеет эту работу искать. Нужно научиться элементарному – правильно проходить интервью, оставлять о себе самое лучшее впечатление. Тогда вероятность того, что пригласят на второе собеседование, будет гораздо выше. Можно выработать целую систему – к примеру, зарегистрироваться на всех сайтах поиска работы. Нужно, чтобы ваше резюме было везде.

При трудоустройстве для молодого специалиста ключевую роль играют три фактора:

- хорошее образование;
- потенциал специалиста;
- умение продавать себя.

Представители вузов делают большую ставку на образование и умение проходить

собеседования, тогда как для кадровых агентств важнее оказывается потенциал молодого специалиста. Такие различия легко объяснимы, так как перед вузами и кадровыми агентствами стоят разные задачи. Если вузам важнее дать образование, то именно на него они и делают ставку при трудоустройстве (а также на способность выпускника продать свое образование и себя на собеседовании).

Кадровым агентствам важнее найти потенциальных кандидатов с хорошим образованием, поэтому они выбирают потенциал в качестве основного критерия для успешного трудоустройства. Умение продавать себя кадровые агентства оценивают не так высоко, как вузы. Видимо, им важнее понять, чего человек стоит на самом деле, а не только то, как он умеет это преподнести. Компании, которые прежде всего готовы работать с молодыми специалистами, – это крупные компании. Именно эти организации испытывают наибольшую потребность в кадрах и при этом имеют достаточный административный ресурс для организации как отбора необходимых выпускников или специалистов, так и обеспечения их потребности в получении опыта, знаний, материальной компенсации и карьерном росте.

Таким образом, крупные компании изначально заинтересованы в тех самых «потенциальных» и образованных молодых специалистах, которых можно привлекать к себе в штат еще в процессе их учебы сразу после выпуска. Другой нишей для молодых специалистов являются крупные государственные учреждения и небольшие коммерческие компании. Они сильно различаются по условиям труда, но имеют свои собственные плюсы для молодых специалистов. Итоги исследования показывают, что опыт работы ценится работодателями, но ещё более ценятся ими личные качества молодого соискателя и образование.

Основные характеристики молодых специалистов со стороны вузов и КА являются: целеустремленность, активность, быстробуучаемость, знание компьютерных программ, новое мышление, инициативность и т. д. Все названные качества говорят о способности молодых специалистов делать прорыв в профессиональной сфере, вносить новые идеи и тенденции в работу. Именно они являются базой новых достижений для компании.

Вывод. Таким образом, молодые специалисты являются будущей кадровой базой для многих компаний, тем «человеческим потенциалом», который способен и будет приносить большие дивиденды при грамотном подборе и использовании молодых кандидатов. Вузы и кадровые агентства подчеркивают, что с выпускниками можно и нужно работать, организовывая эту работу определенным образом, с пользой для себя и для молодых специалистов. Тестированию отводится большая роль в процессе работы с выпускниками, так как именно оно является одним из основных инструментов отбора и формирования действительно ценных работников.

ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. **Перерва М. Г.** Трудоустройство без проблем. – Харьков: Фактор, 2010. – 480 с.
2. **Дараховский И. С., Прехул Т. В.** Бизнес и менеджер. – М. : 1992. – 448 с.
3. **Безнощенко М. В., Морозов В. С.** Практическое пособие по поиску работы в условиях кризиса. – К. : Полиграфкнига, 2009. – 192 с.
4. **Фишер Р., Эртель Д.** Подготовка к переговорам. – М. : Филин, 1996. – 248 с.
5. **Нарушак В. Б., Степанова Л. А.** Психология внутрифирменного менеджмента: Практическое руководство для менеджеров по персоналу – М. : Советский спорт, 1998. – 96 с.
6. **Семенов А. К., Маслова Е. Л.** Психология и этика менеджмента и бизнеса : учебн. пособ. // 2-е изд. – М. : Информационно-внедренческий центр «Маркетинг», 2000. – 200 с.
7. **Борчикова С. С.** Самомаркетинг выпускников вузов. – Одесса : 2001. – 93 с.
8. **Бажова М.** Живи по своим правилам (поиск достойной работы). – М. : Вильямс, 2005. – 288 с.
9. Психология и этика делового общения : учебн. для вузов / Под ред. проф. В. Н. Лавриненко. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2000. – 327 с.
10. Секреты умелого руководителя / Сост. И. В. Липсиц. – М. : Экономика, 1991. – 289 с.
11. **Вирина И. В.** Формирование и развитие конкурентоспособности молодых специалистов // Специальные технологии и исследования. – 2005. – № 6 – С. 37 – 41.

УДК 331.53:378

Факторы успешного трудоустройства выпускников вузов / А. С. Будяк, Л. Ю. Дьяченко // Вісник Придніпровської державної академії будівництва та архітектури. – Д. : ПГАСА, 2013. – № 4. – С. 31 – 35. – Библиогр.: (11 назв.).

Трудоустройство выпускников вузов является не только их проблемой, но и проблемой самих высших учебных заведений. В статье рассмотрены основные пути решения проблемы занятости; факторы, благоприятно влияющие на трудоустройство.

Ключевые слова: трудоустройство, профессиональная квалификация выпускников, работодатель, соискатель, резюме.

Фактори успішного працевлаштування випускників вишів / А. С. Будяк, Л. Ю. Дьяченко // Вісник Придніпровської державної академії будівництва та архітектури. – Д. : ПДАБА, 2013. – № 4. – С. 31 – 35. – Бібліогр.: (11 назв.).

Працевлаштування випускників вишів є не тільки їх проблемою, а й проблемою самих вищих навчальних закладів. У статті розглянуто основні шляхи вирішення проблеми зайнятості, чинники, які сприятливо впливають на працевлаштування.

Ключові слова: працевлаштування, професійна кваліфікація випускників, роботодавець, пошукач, резюме.

Factors of successful employment of graduates / A. Budyak, L. Djachenko // Visnyk of Pridneprovsk State Academy of Civil Engineering and Architecture. – D. : PSACEA, 2013. – № 4. – P. 31 – 35. – Bibliogr.: (11 names).

Employment of graduates is not only a problem of graduates, but also one of higher education institutions themselves. The article describes the main solutions to the problem of employment, factors positively affecting employment. Highlighted the key characteristics of young professionals from the universities and the SC.

Key words: employment, professional development activities, the employer, the applicant, resume.