

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ССУЗОВ

Хайруллина Аделина Рустемовна

студент факультета СПО ЧОУ ВО «Академия социального образования», РФ, Республика Татарстан, г. Казань

Хадиева Гульнара Мансуровна

научный руководитель, старший преподаватель ЧОУ ВО «Академия социального образования», РФ, Республика Татарстан, г. Казань

После окончания учебного заведения, будь то институт, колледж или иное учебное заведение молодёжь сталкивается с проблемой трудоустройства по своей специальности.

Согласно данным ВЦИОМ, 61% учащихся колледжей, техникумов, училищ уверены, что не встретят проблем на пути трудоустройства, когда как студентов вузов, уверенных в трудоустройстве в полтора раз меньше.

На сегодняшний день молодёжь составляет 35% трудоспособного населения России. Стартовые условия для них очень важны, ведь они – будущее нашей страны. При этом молодёжь является уязвимой группой населения [2].

Должны ли выпускники колледжей опасаться, что не найдут работу по специальности, когда как в обществе распространено мнение, что все руководители скорее примут на работу кандидата с высшим образованием?

Конечно, нередко те работодатели, которые хотели бы видеть у себя кандидатов с обязательным опытом работы даже на те вакантные места, на которых свои профессиональные функции прекрасно бы смог выполнить кандидат без высшего образования.

Получается замкнутый круг: на работу берут тех, у кого есть опыт работы, а где его взять, если на работу берут тех, у кого есть опыт работы.

По факту происходит так, что выпускник ссуза может получить работу не имея высшего образования и опыта, если сможет доказать в резюме, на собеседовании, что владеет необходимыми для данной работы навыками. Своего среднего образования стесняться абсолютно не нужно, тем более говорить о нём извиняющимся тоном.

Отдельный вопрос – работа по профилю либо не по профилю. Если многие выпускники вузов не желают работать по специальности, то выпускники у их собратьев из училищ и техникумов подобная непоследовательность в карьере встречается куда реже. Лучше в короткие сроки получить профессию, по которой можно трудиться, чем долго искать работу с дипломом вуза в руках. Если студент ссуза выбрал углубленную подготовку по профессии, соответствующая запись появится впоследствии и в его дипломе [1, с. 392].

В своих предпочтениях вчерашние школьники часто выбирают профессии, звучные по названию, красивые по «обложке», но зачастую низкооплачиваемые, во всяком случае, на первых порах (реклама, менеджмент и т.д.). Есть ряд профессий, где больше вакантных мест, выше уровень заработной платы, но большой «отсев» студентов во время учёбы, сложно учиться (строительство, медицина и т.д.).

Необходимо заметить также ухудшение здоровья молодёжи, профессиональное становление в

противоречивое и неоднозначное время в период политических, экономических, духовных изменений [2].

Часто молодые люди не могут ответить на вопрос о том, чем они могут быть предпочтительнее не новичков на рынке труда, имеющих опыт.

Во-первых, молодые люди более мобильны, легче на подъём.

Во-вторых, они более обучаемы.

В-третьих, обычно им платят более низкую заработную плату, чем опытным работникам, выполняющим те же функции.

В-четвёртых, они не являются носителями какой-либо корпоративной культуры и, следовательно, менее конфликтны и приспособляемы к сложившейся в организации культуре.

Также немаловажен тот факт, что глядя на молодых амбиционных работников «старички» в организации задумываются о повышении квалификации, о повышении своего профессионализма, т.е. молодые работники вносят некий темпо-ритм в тихо текущую жизнь организации. Минусы, конечно, есть. Но главный минус только один – отсутствие практического опыта.

Решение проблемы трудоустройства видится ещё в период обучения. Нередки случаи, когда студентов в случае успешного прохождения практики приглашали на постоянную работу в организации. Однако студенты к практике относятся не достаточно серьёзно, считают, что стараться будут потом, на работе, а практику лишь бы пройти. По данной причине руководители практик от учебного заведения выслушивают жалобы на своих практикантов от представителей организаций. Жалобы эти и в отношении нежелания большинства практикантов что-либо делать и чему-либо учиться, их незаинтересованности в получаемой профессии. Также много жалоб по поводу неумения себя вести, несдержанности, несамостоятельности, неумения подобающим образом одеться. Более того, есть случаи, когда родители студентов приходят на место прохождения практики с целью «выяснения отношений» в том случае, если их ребёнок практику пропускал и ему, вполне логично, её не хотят зачислять.

В период обучения студент может найти самостоятельно для себя стажировку. Конечно, за данные стажировки не платят и загруженному студенту не всегда можно найти время. Наилучшая перспектива для студента будет заключаться в том, что руководитель заметит его старания и пригласит на работу. Данные стажировки предпочитают студенты в том случае, когда желают работать в определённой компании.

Также существует такой тип стажировки, когда стажёр отправляется в другой город или даже другую страну. Подобные стажировки поддерживают, например, молодёжные организации AIESEC, AEGEE. В любом случае они идеально впишутся в систему подготовки специалиста среднего звена и украсят его резюме.

В случае с трудоустройством после окончания вуза правильнее говорить о высоких шансах найти работу, нежели о гарантиях. И всё же встречаются условия, при которых уверенно можно говорить и о гарантиях. Например, это целевой набор, когда запрос на подготовку специалиста делает предприятие, готовое позднее взять этого человека на работу. Однако такой вариант подойдёт только тем студентам, те, кто сомневается в выбранной профессии должен понимать, что, став студентом-целевиком уже нельзя поменять ни вуз, ни первое место работы.

Наряду с вышесказанным заметим, что есть ряд случаев, когда студенты очень хорошо трудоустраиваются после окончания обучения. И каждый педагог учебного заведения может привести ряд подобных примеров. Педагоги отмечают, что данным студентам было присуще трудолюбие, старание, ответственность, желание досконально узнать сферу своей профессиональной деятельности, широкий кругозор.

Таким образом, многое зависит от активности самой молодёжи. Немаловажен вклад руководителя учебного заведения. Знание руководителя учебного заведения рынка труда давно перешло в разряд современных требований к должности. Широкое распространение получили сегодня такие мероприятия как:

- выступление руководителя учебного заведения на дне открытых дверей;
- проведение анкетирования студентов относительно дальнейших планов;
- публикация на официальном сайте учебного заведения объявлений о вакансиях по профилю и приглашение потенциальных работодателей к сотрудничеству.

Для студентов старших курсов рекомендуется проводить мероприятия, направленные на обучение оптимальной стратегии поиска работы. На данных мероприятиях можно объяснить студентам ошибки при написании резюме, рассказать о мошенничестве на рынке труда, разобрать ситуации, которые возникают в ситуации собеседования с работодателем. Например, подобные мероприятия можно провести в виде тренингов, ярмарки вакансий, диспута, круглого стола с приглашением работодателей. Также рекомендуется не забывать о таком важном вопросе как дресс-код, правила делового общения и культура речи [2].

Выбор среднего образования отнюдь не закрывает путь ни в высшие светские сферы, ни в творчество. Следовательно, получение среднего образования в ссузе ни в коем случае не следует рассматривать как сужение карьерных возможностей в зависимости от мнения, что одни профессии востребованы, а другие – якобы нет.

Список литературы:

1. Гарифуллина А. Ф. Государственная политика в области трудоустройства молодежи / А. Ф. Гарифуллина, А. А. Бахтигареева // Экономика и социум: Институт управления и социально-экономического развития. – Саратов - 2014. - № 1-1(10). – С. 392.
2. Проблема замкнутого круга и его решение – [Электронный ресурс]. Колледжи, техникумы, училища. URL: <http://www.collegenews.ru/after/job/> (Дата обращения 10.04.2016).