

Филимонова Екатерина Алексеевна,

канд. филос. наук, директор ЦСТВ,

НОУ ВПО «Сибирский институт бизнеса и информационных технологий»,

г. Омск, Россия

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ВУЗЕ В АСПЕКТЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

В статье рассматриваются основные проблемы трудоустройства молодых специалистов после окончания вуза, заключающиеся в отсутствии опыта профессиональной деятельности, сложности адаптации на рабочем месте и отсутствии достаточных навыков самопрезентации, с позиции организации образовательного процесса и участия вуза в решении этих проблем.

Ключевые слова: трудоустройство, молодой специалист, образовательный процесс, высшее образование, адаптация на рынке труда.

Ekaterina A. Filimonova,

candidate of philosophy, Director of the center for employment promotion of graduates,

Siberian Institute of Business and information technologies,

Omsk, Russia

ORGANIZATION OF EDUCATIONAL PROCESS IN HIGHER SCHOOL IN ASPECT OF PROBLEMS OF EMPLOYMENT OF YOUNG SPECIALISTS

The article deals with the main problems of employment of young professionals after graduation, which are the lack of professional experience, the complexity of adaptation to the workplace and the lack of sufficient skills of self-presentation, from the position of the organization of the educational process and the participation of the University in solving these problems.

Keywords: employment, young specialist, educational process, higher education, adaptation in the labor market.

Согласно Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации» целью профессионального образования является приобретение знаний, умений, навыков и формирование компетенции, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять

работу по конкретным профессии или специальности [1, ст. 2]. Следовательно, конечной целью образования является трудоустройство выпускника. В процессе трудоустройства задействованы три стороны: выпускник, работодатель и образовательная организация. Причем, первые два участника непосредственно задействованы в процессе трудоустройства. Третий участник – образовательная организация – задействована опосредованно как площадка для получения необходимых знаний, умений и навыков. С другой стороны, процент трудоустройства выпускников образовательной организации является одним из показателей эффективности деятельности образовательной организации.

Примечательно, что в российском законодательстве не содержится понятие «молодой специалист». Косвенно данное понятие содержится в различных федеральных нормативных правовых актах (как федеральных, так и субъектов Российской Федерации), из которых вытекает разное представление о молодом специалисте, в частности как о лице не старше 35 лет, завершившем обучение по программам профессионального образования и впервые устраивающемся по трудовому договору на работу по определенной специальности [4].

Если определить молодого специалиста как выпускника образовательной организации, устраивающегося на работу в течение первых лет после окончания вуза, то в этом ракурсе возникает целый ряд проблем, затрагивающих саму организацию образовательного процесса. Рассмотрим проблемы трудоустройства молодых специалистов в аспекте организации образовательного процесса.

Основные сложности трудоустройства молодых специалистов связаны, прежде всего, с отсутствием опыта. Эта проблема может решаться в ходе образовательного процесса за счет увеличения доли практик и организации стажировок. Попыткой нивелировать оторванность высшего образования от реалий рабочего процесса является введение образовательных стандартов в рамках «Стратегии 2020», предполагающей разделение бакалавриата на

прикладной и академический [5, с. 144]. Поскольку эта попытка дальнейшего всестороннего развития не получила, проблема ключевой роли практик в образовательных стандартах не решается. Важно отметить, что образовательные стандарты позволяют организациям самостоятельно определять объем часов, выделяемых на практике, выбирать виды практик, а также планировать результаты обучения по практикам, которые, в свою очередь, должны быть соотнесены с установленными в программе бакалавриата индикаторами достижения компетенций [2]. Здесь вузы сталкиваются со сложностью организации практики соответствующим образом на предприятиях, необходимостью тесного взаимодействия с работодателями и проблемами преодоления барьера между академическим образованием и запросом рынка труда.

Следующей важной проблемой трудоустройства молодых специалистов является проблема адаптации на рабочем месте, связанная, в частности, с несоответствием между реальностью и ожиданиями выпускника, которые складываются еще в ходе обучения в школе, формируются в семье и в обществе в целом. Несоответствие между ожиданиями и реальностью приводят к растерянности молодого специалиста на рабочем месте, разочарованиям в рабочем месте, в полученном образовании, вплоть до разочарования в профессии. К этому добавляется не всегда осознанный выбор профессии, совершаемый часто под действием общественного мнения, влияния родителей, среды, по принципу наименее сложного поступления и т.п., – все эти основания не относятся непосредственно к будущей профессиональной деятельности.

Проблема адаптации и проблема несоответствия ожиданиям может решаться в ходе образовательного процесса через организацию практик и стажировок, а также посредством расширения форм взаимодействия с организациями-работодателями через проведение мастер-классов, ведение практических занятий на потенциальных рабочих местах и т.п., что позволит формировать реальный образ работодателя, а также формировать у студентов соответствующие будущей профессии качества.

Для успешной социальной адаптации студентов в профессиональной деятельности необходимо вести профориентационную работу в процессе обучения, применять личностно-ориентированный подход в ходе теоретической и практической подготовки, организовать обратную связь в ходе прохождения практик [3].

Еще одной проблемой молодого специалиста является отсутствие достаточного навыка самопрезентации, который, как правило, формируется в рамках образовательного процесса опосредованно, в ходе освоения образовательной программы. В то время как именно это обстоятельство может помешать молодому специалисту пройти первые этапы отбора и может привести к отсеву еще до момента, когда выпускник сможет продемонстрировать свои непосредственные профессиональные качества, упор на которые делается в течение всего периода обучения. Необходимо усиливать этот компонент, как в самом образовательном процессе, так и за счет организации внеучебных мероприятий: мастер-классов по самопрезентации, поведению на собеседовании, написанию резюме и т.д. Отсюда вытекает еще одна проблема современного профессионального образования (в частности, высшего образования), связанного с последующим трудоустройством выпускников, – недостаточная реализация идеи комплексного развития личности в образовательном процессе. Эта проблема должна решаться за счет большего внимания к реализации прописанных в федеральных образовательных стандартах общекультурных компетенций, единых для всех направлений подготовки бакалавриата, а также к пришедшим им на смену универсальным компетенциям: Системное и критическое мышление, Разработка и реализация проектов; Командная работа и лидерство; Коммуникация; Межкультурное взаимодействие; Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение); Безопасность жизнедеятельности [2].

Таким образом, проблема трудоустройства молодых специалистов с позиции будущего работника сопряжена с отсутствием опыта, неправильным

представлением о будущей работе, сложностью адаптации на рабочем месте, возможным разочарованием в выбранной профессии. Для работодателя проблема трудоустройства молодых специалистов – это, прежде всего, отсутствие опыта у работника, необходимость обучения (дообучения, переобучения) и выстраивания процедуры адаптации, большее количество времени, которое будет затрачиваться на выполнение рабочих операций. Сюда же необходимо добавить проблему мобильности молодых специалистов, которые в поисках большего соответствия своим ожиданиям легко меняют место в течение первых трёх лет трудовой деятельности.

Возвращаясь к отсутствию достаточно прописанного в нормативных документах понятия «молодой специалист», можно сделать вывод, что эта недостаточная определённости в законодательстве усиливает проблему трудоустройства молодых специалистов, не предоставляя особых гарантий ни выпускникам (за исключением отсутствия испытательного срока при определенных условиях), ни работодателям, что в свою очередь, усиливает разрыв между организациями-работодателями и вузами, готовящими молодых специалистов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. От 29.07.2017) «Об образовании в Российской Федерации» // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».*
2. *Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 09.03.03 Прикладная информатика. – Режим доступа: <http://fgosvo.ru/>.*
3. *Недосека Е.В. Особенности социальной адаптации студентов экономических специальностей к профессиональной деятельности: автореф. дисс. ... канд. социол. наук. – Москва, 2009. – 19 с.*
4. *Слесарева С.А. Молодой специалист: особенности трудовых отношений // Справочно-правовая система «КонсультантПлюс».*
5. *Филимонова Е.А. Практикоориентированность высшего образования: проблемы и перспективы // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. – Омск, 2018. – С. 143-148.*