

УДК 331.53
ББК 65.240
Б-288

Батыргиишева Альбина Абкеримовна, соискатель кафедры экономики и социологии труда Дагестанского государственного университета, т. 89181464191, e-mail: gala5550@yandex.ru.

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ НОВОЙ МОДЕЛИ
ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ**
(рецензирована)

Проанализированы особенности, тенденции и перспективы развития системы трудоустройства молодежи в условиях посткризисной модернизации. Исследованы ключевые теории занятости и охарактеризован методический инструментарий оптимизации профессиональной подготовки, трудоустройства и адаптации молодежи.

Ключевые слова: занятость, трудоустройство молодежи, регулирование безработицы, система профессиональной ориентации.

Batyrgishieva Albina Abkerimovna, seeker of the Department of Economics and Sociology of Labor, Dagestan State University, tel.: 89181464191, e-mail: gala5550@yandex.ru.

**THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS OF THE FORMATION OF A NEW
MODEL OF YOUTH EMPLOYMENT**

Features, trends and prospects in the development of youth employment in post-crisis modernization have been analyzed. Key theories of employment have been investigated, and methodological tools for optimizing the training, employment and youth adaptation have been characterized.

Keywords: employment, youth employment, the regulation of unemployment, career guidance system.

На этапе посткризисной модернизации отечественный рынок труда приобретает специфические черты: в наукоемких и высокотехнологичных сферах экономической деятельности сохраняется дефицит трудовых ресурсов; нерационально используются государственные средства на подготовку и переподготовку специалистов; усугубляются диспропорции спроса на труд и его предложения; отсутствуют эффективные механизмы координации процессов профессиональной подготовки работников и профессионального самоопределения молодежи.

Мы проанализировали данные по основным группам занятий, пользующимся у молодежи наибольшим и наименьшим спросом в 2010 г., на основании данных динамики выпуска специалистов образовательными учреждениями Республики Дагестан. Полученная информация позволила сформулировать вывод о наличии количественного и качественного дисбаланса в спросе и предложении на рынке труда. При этом сфера профессионального образования не только не нивелирует вышеуказанный дисбаланс, а поддерживает его, так как рейтинг выпуска специалистов определенной профессии (составленный по количеству выпускаемых специалистов) практически полностью совпадает с иерархией престижа и привлекательности профессий, то есть не соответствует структуре вакансий на рынке труда.

Охарактеризуем основные направления социально-трудового взаимодействия ключевых субъектов рынка Республики Дагестан.

Первое направление – привлечение работодателей к активному участию в учебно-воспитательном процессе и независимой оценке качества подготовки выпускников. Для реализации эффективного и оперативного взаимодействия и своевременной корректировки учебных планов, отработки единого подхода к подготовке специалистов, рассмотрения кандидатур для трудоустройства выпускников в Республике Дагестан может быть создан «Совет работодателя». В его функции могут быть включены организация стажировки выпускников на предприятиях, проведение выездных совещаний в учебном заведении, организация целевого обучения по специальностям, востребованным на производстве. Кроме того, может быть создан «Совет экспертов» Республики Дагестан с функциями отслеживания мобильности и гибкости профессионального обучения будущих выпускников.

Второе направление – организация производственной и преддипломной практики на предприятии. В рамках заключаемых договоров может быть предусмотрено предоставление учебных рабочих мест для прохождения оплачиваемой практики, в том числе с применением высокотехнологичного оборудования.

Третье направление – формирование ключевых навыков предполагает формирование у выпускников ряда компетенций, которые могут быть определены совместно с социальными партнерами путем обсуждения и анкетирования. В частности, это может касаться приобретения выпускниками профессионально – управленческих компетенций, которыми необходимо владеть выпускникам учреждений профессионального образования при их трудоустройстве. Добиться этого можно лишь при подготовке специалистов непосредственно на рабочих местах предприятий.

Содержание профессионально – управленческой компетенции выпускника учреждения профессионального образования выразим следующим образом (рис. 1).

Четвертое направление – взаимообучение инженерного и педагогического состава. С одной стороны, преподаватели учебного заведения проходят стажировку на предприятии, с другой стороны, в рамках социального партнерства, для руководителей практики может быть организован постоянно действующий лекторий для повышения своих теоретических знаний.

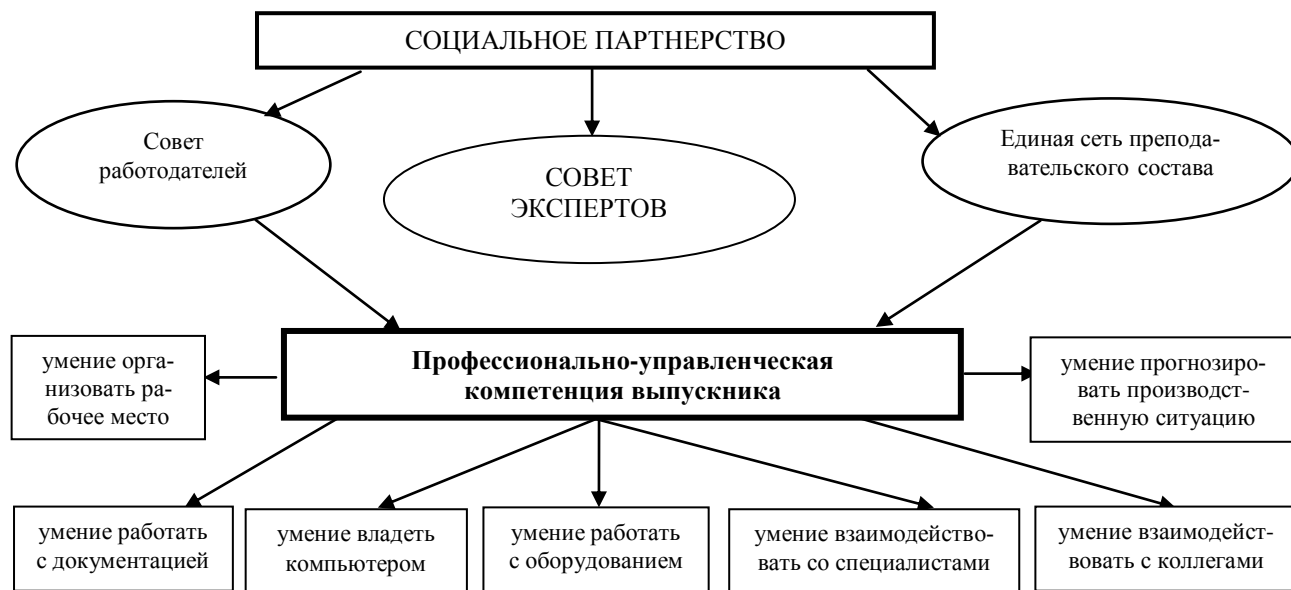


Рис. 1. Содержание профессионально-управленческой компетенции выпускника

Пятое направление – учет учебным заведением профессионального образования потребностей и запросов предприятий. В данном случае может быть применено вариантное поле получения студентами необходимых специальностей.

Шестое направление – практическое содействие трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования. Здесь важно организовать этапность его реализации, начиная от изучения имеющихся у работодателей свободных рабочих мест, анализ их структуры до представления работодателям характеристик на выпускников, резюме кандидата, рекомендательных писем и организации встреч – бесед соискателей с работодателями.

Таким образом, в условиях рыночных отношений социально-трудовое взаимодействие ключевых субъектов рынка приобретает особое значение в интеграции образовательных учреждений с государственными и муниципальными органами власти, общественными организациями и работодателями, направленной на обеспечение рынка труда необходимым количеством специалистов с высоким качеством подготовки. По этому поводу Г.Г. Вукович писала, что целью социально-трудового взаимодействия ключевых субъектов рынка является интеграция производства и образования, способствующая повышению качества подготовки специалистов, социальной поддержки студентов, и, в особенности, выпускников учреждений профессионального образования [1].

На современном этапе развития в качестве основных направлений социально-трудового взаимодействия ключевых субъектов рынка выделим следующие:

- исследование рынка с целью определения потребности субъекта Российской Федерации в социальном партнерстве в специалистах с высшим, средним и начальным профессиональным образованием, указанная позиция особенно важна в депрессивных регионах, в которых отсутствие достаточного количества постоянных рабочих мест для трудоустройства выпускников предъявляет повышенные требования к механизму их адаптации на рынке труда;
- утверждение статуса выпускника с указанием его прав и гарантий по трудоустройству;
- совершенствование форм обучения и реализация образовательных программ путем максимального сближения теоретического обучения и производственных процессов;
- расширение подготовки специалистов по очно-заочной форме, по двум- и трехсторонним договорам – учебное заведение – предприятия; учебное заведение – студент – предприятия;
- организация повышения квалификации и переподготовки специалистов по непосредственным заявкам работодателей;
- закрепление за направлениями и профилями постоянных баз практик;
- совместное участие в разработке новых технологических процессов производства путем выполнения реального курсового и дипломного проектирования;
- корректировка учебных планов и рабочих образовательных программ с учетом требований работодателей;
- проведение деловых встреч, «круглых столов», конференций и других мероприятий, направленных на усиление интеграции образовательного процесса с производством;
- организация стажировки преподавателей на предприятиях, привлечение ведущих специалистов предприятий к проведению образовательного процесса в учебных заведениях;
- непосредственное трудоустройство выпускников на забронированные для них рабочие места.

Вместе с тем система социально-трудового взаимодействия ключевых субъектов рынка должна, по нашему мнению, содержать системы управления процессами подготовки, трудоустройства и адаптации выпускников учреждений профессионального образования, учитывая при этом долгосрочные тенденции, складывающиеся на рынке труда, экономическую и демографическую ситуацию в регионе. Однако ее осуществление, по мнению Г.Г. Вукович и Л.Н. Захаровой [2], наталкивается на существенные противоречия между:

- социальной и профессиональной ориентацией молодежи и требованиями организаций к персоналу;
- задачами учебных заведений по подготовке специалистов в соответствии с требованиями заказчиков и существующей системой образования;
- преобладанием теоретической подготовки специалистов и недостатком у них необходимых навыков практического использования полученных знаний;
- жизненными и профессиональными притязаниями выпускников и реальными возможностями их осуществления;
- интересами развития отдельной организации и интересами общества;
- существующими разрозненными институциональными образованиями, занимающимися трудоустройством выпускников и необходимостью создания целостной системы, связанной с реализацией задач профориентации и трудоустройства выпускников.

Мы разделяем мнение Л. Леденевой, Е. Тюрюкановой в том, что развитие социально-трудового взаимодействия ключевых субъектов рынка предлагает укрепление взаимодействия учебных заведений с работодателями, повышение качества подготовки специалистов в соответствии с требованиями работодателей, совершенствование системы социальной поддержки студенческой молодежи и молодых специалистов, создание социальной базы для распределения выпускников учебных заведений согласно заявкам работодателей, в том числе под их долгосрочную потребность [3].

Как справедливо отмечают Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко и Н.Г. Митрофанов, механизм устойчивого развития системы социального партнерства возможен лишь при определении прямых связей учебное заведение – предприятие, выпускник, молодой специалист – работодатель и всех ее составляющих [4].

Итак, базовыми характеристиками новой модели занятости молодежи выступают:

- внедрение основных норм научно-методических и нормативных документов для эффективной реализации взаимодействия учебного заведения и предприятия;
- повышение социальной защищенности молодых специалистов на рынке труда;
- внедрение в действие материально-технического и кадрового обеспечения подразделений учебных заведений, оказывающих содействие в трудоустройстве выпускникам;

- обеспечение условий для формирования карьеры молодых специалистов;
- проведение исследований состояния рынка труда с точки зрения определения перспектив трудоустройства выпускников;
- обучение выпускников современным технологиям поиска работы и построения карьерного плана, а также повышение их информированности о текущем состоянии рынка труда;
- поддержка на государственном уровне учебных заведений, осуществляющих подготовку специалистов по инновационным технологиям и в соответствии с потребностями рынка труда;
- поддержка инициатив предприятий и организаций в создании дополнительных рабочих мест для трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования.

Литература:

1. Вукович Г.Г. Региональный рынок труда: факторный анализ // Аудит и финансовый анализ. 2009. №6. С. 376-382.
2. Вукович Г.Г., Захарова Л.Н. Проблема профориентации молодежи Краснодарского края и ее решение с учетом престижа и привлекательности профессий // Там же. С. 394-398.
3. Леденева Л., Тюрюканова Е. Российские студенты за рубежом. М., 2002.
4. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Митрофанов Н.Г. Рынок труда и социальное партнерство. М., 1998.