

МЕТОДИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭФФЕКТИВНОГО ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКА ВУЗА

Позднякова Т.В., Шик Л.В.

Научный руководитель – д.э.н., профессор Миляева Л.Г.

Бийский технологический институт (филиал) ГОУ ВПО «Алтайский государственный технический университет им. И.И. Ползунова»

Успешное трудоустройство выпускников является в настоящее время одним из ключевых показателей эффективной деятельности ВУЗа и его конкурентным преимуществом при борьбе за абитуриентов.

Стандартные мероприятия ВУЗа в данном направлении могут быть структурированы по следующим показателям:

- по объектам воздействия (направленные на студента, выпускника, потенциального работодателя, органы содействия трудоустройству);
- по способу воздействия (мониторинг, анализ, информирование, позиционирование, временное трудоустройство и др.);
- по субъекту воздействия (индивидуальные, корпоративные, системные).

Ежегодный мониторинг трудоустройства выпускников Бийского технологического института (БТИ) и периодические панельные исследования кафедры Экономики предпринимательства БТИ выявили, что основными факторами успешного трудоустройства выпускника (причем, как с точки зрения самого выпускника, так и его работодателя) являются следующие:

- степень соответствия знаний, умений, навыков, личностных качеств работника (выпускника) требованиям конкретного рабочего места;
- степень разделения работником ценностей, норм и установок существующей в организации корпоративной культуры (в т.ч., системы поощрений и наказаний, ОиУТО и др.);
- предварительное знание соискателем различных специфических аспектов конкретной вакансии. Данный параметр устойчиво прослеживается для двух групп выпускников – трудоустроенных по месту прохождения производственных и преддипломных практик, а также представителей трудовых династий.

Для диагностики первого параметра, как правило, применяются профиограммы, отражающие нормы и требования к видам профессиональной деятельности и личностным качествам специалиста.

Наиболее часто в организациях используются следующие виды профиограмм: комплексная (учитываются условия труда); аналитическая (раскрываются не отдельные характеристики компонентов профессии и профессионально важные качества, а также обобщенные нормативные и морфологические показатели структуры профессии и психологической структуры профессиональной деятельности); психологически ориентированная (описание внешней картины труда, трудового поведения, внутренняя картина труда); заданно-личностная (единицами анализа профессии являются модули, а основой модулей – профессиональные задачи каждая из которых увязывается с профессиональными и личностными качествами. Состав модуля профессии – сочетание определенной задачи труда и связанных с ней предмета труда, условий, действий, результатов с рядом психологических качеств человека).

Апробация данного инструментария на базе Бийского технологического института выявила следующие недостатки:

- 1) высокий уровень требований к эксперту, который должен досконально изучить специфику рабочего места и должностную инструкцию;
- 2) сложность при наложении результатов диагностики студента на профиль профессиограммы (в ходе образовательной деятельности студент не имеет возможности продемонстрировать, а эксперт оценить большинство показателей);
- 3) узость сегмента диагностики.

Устранить указанные недостатки и повысить эффективность мер, направленных на содействие трудоустройству выпускников, позволяет предлагаемая нами модель компетенций. Она отличается от профессиограммы, прежде всего, тем, что мы исследуем успешного сотрудника, а не должностную инструкцию, выделяем набор компетенций, способствующих успешному выполнению тех или иных должностных обязанностей. При этом в качестве экспертов приглашаются успешно трудоустроенные выпускники ВУЗа, что способствует установлению партнерских отношений с потенциальными работодателями.

Параметры, включаемые в компетентностную модель, успешно диагностируются в ходе образовательной деятельности (в ходе выполнения групповых и индивидуальных заданий, деловых игр, участия в проектах) и заносятся в компетентностную карту студента, отражая характер трансформации и позволяя отследить потенциал развития. Следует подчеркнуть, что компетентностная карта позволяет оценить пригодность соискателя для широкого спектра вакансий.

В настоящее время на базе Центра содействия трудоустройству выпускников БТИ начат процесс накопления базы данных вакансий, сопровождаемых компетентностными картами, а также диагностика студентов и выпускников, направленная на составление индивидуальных компетентностных карт.

Для повышения степени удовлетворения второго и третьего параметров, влияющих на успешность трудоустройства (разделение корпоративной культуры и знание специфики), предлагается реализовать следующие меры:

- заключение долгосрочных соглашений с работодателями на временное трудоустройство студентов, обеспечение базы для практических занятий, производственной и преддипломной практики;
- формирование информационной базы вакансий для студентов;
- проведение профильных мероприятий (ярмарки, деловые игры, мастер-классы), направленных на установление контактов между студентами и потенциальными работодателями, а также позиционирование успешных студентов в качестве соискателей.

В заключение следует подчеркнуть, что в содействии трудоустройству все чаще применяются комплексные подходы, включающие различные методики и мероприятия. Однако важно не просто собрать вместе несколько методик, но и объединить их в определенную систему, ориентированную на задачи организаций-партнеров, и на критерии, принимаемые к рассмотрению при оценке соответствия соискателей и вакансий.