

**ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ АВТОНОМНОЙ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ:
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ**

В статье обоснована необходимость взаимодействия учебных заведений и работодателей на современном этапе развития рынка труда. Предложены основные подходы, эффективное функционирование которых позволит решить комплекс проблемных вопросов, связанных с трудоустройством, профессиональным становлением и ростом выпускников на рынке труда Автономной Республики Крым.

Ключевые слова: рынок труда; выпускник; трудоустройство; учебное заведение; работодатель.

Полищук О.А. Працевлаштування випускників Автономної Республіки Крим: проблеми і перспективи
В статті обґрунтовано необхідність взаємодії навчальних закладів та працедавців на сучасному етапі розвитку ринку праці. Запропоновано основні підходи, ефективне функціонування яких дозволить позитивно вирішувати комплекс проблемних питань, пов'язаних з працевлаштуванням, професійним становленням та зростанням випускників на ринку праці Автономної Республіки Крим.

Ключові слова: ринок праці; випускник; працевлаштування; навчальний заклад; працедавець.

Polishchuk E.A. Employment of graduates in Republic of Crimea: problems and perspectives
Need of interaction of educational institutions and employers at the present stage of development of a labor market is proved. The main approaches which effective functioning will allow to solve positively a complex of the problem issues connected with employment, the professional growth of graduates on a labor market of Autonomous Republic of Crimea are offered.

Key words: labor market; graduate; employment; educational institution; employer.

Переориентация экономики государства на инновационную модель развития в последние годы обусловила значительный рост спроса на образовательные услуги. В связи с данным обстоятельством увеличилось количество выпускников, впервые вышедших на рынок труда. В условиях несбалансированного спроса и предложения рабочей силы, недостаточной активности механизмов содействия занятости молодежи, несоответствия уровня образовательной подготовки выпускников современным требованиям рынка труда возникают серьезные проблемы в процессе их трудоустройства, основывающиеся на противоречиях между основными потребностями работодателей и ожиданиями относительно условий будущего места работы самих потенциальных работников. В связи с этим становится актуальным вопрос разработки механизма взаимодействия учебных заведений и предприятий (учреждений, организаций), без функционирования которого невозможно развивать молодежную политику в Автономной Республике Крым в современных условиях развития.

Актуальные исследования, касающиеся подготовки кадров и взаимодействия образовательных услуг и рынка труда, представлены в работах Э. Либановой [1], Е.

Мартяковой, С. Снеговой, О. Мудрой [2, 3], И. Каленюк, О. Куклина [4], Л. Яковенко, А. Пашенко [5], Ю. Маршавина [6] и др.

Вместе с тем, проблеме взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда Автономной Республики Крым не уделено должного внимания, что и обуславливает актуальность исследований именно в данном направлении.

Изучение теоретических и практических основ взаимодействия учебных заведений и работодателей предопределяет постановку следующих целей: обосновать необходимость взаимодействия учебных заведений и работодателей для сбалансирования спроса и предложения на рынке труда; выделить основные направления деятельности учебных заведений в содействии трудоустройству выпускников.

Условия социально-экономического развития в настоящее время нуждаются в новом подходе относительно взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда, основной составляющей которого является подготовка специалистов, способных на высоком профессиональном уровне решать задачи в условиях дифференциации и интеграции производства.

В современных условиях необходима существенная модернизация взаимовыгод-

ного сотрудничества (взаимовыгодная основа) учебных заведений и работодателей относительно возможности трудоустройства выпускников высших и профессионально-технических учебных заведений.

В период рыночных трансформаций разнообразные объективные и субъективные условия предопределяют возникновение на современном рынке труда диспропорций между спросом и предложением рабочей силы. Например, территориальные диспропорции возникают под воздействием неравномерного размещения и распределения производственных ресурсов, территориальных отличий в развитии экономического и трудового потенциала; социально-демографические диспропорции формируются под воздействием различного уровня конкурентоспособности отдельных участников на рынке труда; профессионально-квалификационные диспропорции являются следствием интегрального влияния территориальных и социально-демографических диспропорций между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда и обусловленные недостаточным влиянием государства на процессы воссоздания и использования рабочей силы и т.д. [3, с. 158-163].

В результате перечисленных диспропорций возникает критическая ситуация, когда, с одной стороны, невозможно удовлетворить потребности общества, предприятий в работниках определенных профессий и специальностей, с другой стороны, появляются на рынке труда группы населения, которые испытывают сложности с трудоустройством и нуждаются в социальной помощи со стороны государства. Такую ситуацию подтверждают статистические данные спроса и предложения на рынке труда Автономной Республики Крым (табл. 1).

Количество специалистов, выпущенных профессионально-техническими учебными заведениями (табл. 1) в среднем почти в 3 раза превышает реальный спрос на них со стороны потенциальных работодателей, а в сравнении со специалистами I-IV уровней аккредитации наблюдается превышение почти в 5 раз. Это приводит к дисбалансу на рынке труда и трудоустройству выпускников не по специальности.

Успешное трудоустройство выпускников – результат, прежде всего, сбалансированной (потребности региональной экономики и перспективы ее развития) государственной политики в сфере образования,

который предусматривает создание нормативных и экономических рычагов управления региональной системой высшего и профессионально-технического образования (не допускать «перепроизводство» специалистов того или иного направления подготовки и обеспечить потребности предприятий в молодых специалистах), создание экономических стимулов относительно подготовки специалистов по необходимым специальностям, а также скоординированного взаимодействия учебных заведений и предприятий в сфере профориентации студентов, подготовки специалистов, формирования их профессиональных и личных качеств [3, с. 154-165].

Таблица 1
Соотношение спроса и предложения специалистов на рынке труда Автономной Республики Крым [8]

Учебный год	Выпущено специалистов, чел.		Необходимость работодателей в специалистах, чел.
	Учебные заведения I-IV уровней аккредитации	Профессионально-технические учебные заведения	
2009/2010	13488	8082	2561
2010/2011	14070	8955	2767
2011/2012	12620	9494	3277
2012/2013	13340	6575	3027

Обеспечить такое скоординированное взаимодействие можно лишь путем формирования региональных систем трудоустройства выпускников, включающих:

- отделы трудоустройства, функционирующие в учебных заведениях;
- структурные подразделения предприятий, организаций, учреждений, решающие вопросы перспективного развития предприятия, подбора специалистов и их закрепления на предприятии, социальной поддержки и продвижения молодежи и т.д.

Активное взаимодействие учебных заведений региона и работодателей позволит сбалансировать спрос и предложение на рынке образовательных услуг и рынке труда, выявить каких специалистов, в каком количестве нужно готовить в современных условиях развития и в перспективе, какими профессиональными знаниями и навыками они должны обладать, чтобы быть способными приступить к трудовой деятельности на современных предприятиях, учреждениях и организациях республики.

Одним из направлений для решения представленной проблемы является система обучения студентов конкретных специальностей по заказу предприятий. В современных условиях эффективность такой системы усложняется следующими причинами:

- отсутствием точных прогнозов относительно потребности специалистов;

- неэффективной работой в большинстве учебных заведений отделов по трудоустройству: основная масса студентов не знает об изменениях в законодательстве, например, относительно базы стажировок, первого рабочего места, другой информации, касающейся именно их возрастной группы.

Современные условия социально-экономического развития Крыма нуждаются в новом подходе к установлению взаимодействия (кластера) образования, предприятий-работодателей, а также органов государственной власти регулирующих данное взаимодействие: Министерство социальной политики, Министерство образования и науки, молодежи и спорта Автономной Республики Крым, а также другие министерства и ведомства, в подчинении которых находятся некоторые учебные заведения.

Эффективное решение проблем трудоустройства выпускников и обеспечение предприятий квалифицированными специалистами зависит от многих факторов, в том числе от:

- качества подготовки выпускников в учебных заведениях;

- развития программ опережающей подготовки, учитывающих тенденции перспективного развития экономики республики в целом;

- структуры подготовки специалистов с высшим образованием, их соответствия относительно текущей и перспективной потребности реальной экономики;

- развитию процессов интеграции деятельности высших и профессионально-технических учебных заведений, включая развитие целевых форм подготовки специалистов, программ общей (предприятий и учебных заведений) профессиональной подготовки молодых специалистов, развитие непрерывных форм подготовки специалистов и т.д.;

- профориентации студентов для работы на предприятиях, воспитания в них качеств, необходимых современному рынку труда;

- трудоустройства выпускников и их адаптации к условиям современного рынка труда;

- адаптации и закрепления молодых специалистов на предприятиях;

- создания условий для самореализации молодежи, поддержки молодежных инициатив, успешного творческого, профессионального и служебного роста молодых специалистов и т.д. [7].

Для обеспечения эффективной совместной работы всех заинтересованных сторон относительно подготовки специалистов необходимо внедрять разработанную на региональном уровне систему взаимодействия работодателей и учебных заведений.

Создание такой системы должно основываться на следующих принципах:

- равная ответственность учебного заведения и работодателя за целевую функциональную подготовку специалистов;

- участие работодателя и учебного заведения во всех этапах подготовки специалистов – от профориентации к стажировке молодых специалистов;

- понимание приоритетности учебного процесса перед производственными процессами;

- максимальный учет интересов и способностей студентов относительно процесса организации целевой функциональной подготовки [1, с. 144-161].

Игнорирование данных принципов привело к тому, что сложилась неблагоприятная ситуация с подготовкой необходимых для предприятий и организаций крымского региона молодых специалистов. Отсутствует система управления взаимодействия между потребностями на рынке труда относительно подготовки профессиональных кадров с возможностями учебных заведений. Существует разрыв в потребности предприятий в квалифицированных кадрах определенных профессий и фактическим составом подготовленных специалистов.

Преодоление перечисленных недостатков подготовки специалистов связано с необходимостью поиска организационных форм и методов интеграции системы образования с субъектами предпринимательской деятельности.

Основной задачей образовательного процесса является выпуск специалистов, подготовленных к конкретной работе в той или иной сфере деятельности. Это означает, что, окончив учебное заведение, они не

должны длительное время адаптироваться к производственному коллективу под наблюдением наставника, а сразу приступать к выполнению своих профессиональных обязанностей.

Таким образом, проблема трудоустройства выпускников и привлечения квалифицированных специалистов для развития кадрового потенциала предприятий, организаций, учреждений Автономной Республики Крым относится к тем проблемам, которые в современных условиях непосредственно влияют на конкурентоспособность, темпы экономического, инновационного развития как конкретных субъектов, так и республики в целом.

Реализация данного взаимодействия возможна лишь при наличии условия: во взаимодействии должны принимать участие как минимум два субъекта. Это означает, что каждый из участников должен четко понимать, что он является субъектом такого взаимодействия и обязан выполнять возложенные на него функции совместно с другим субъектом. Следующее условие основывается на общем достижении целей и задач для всех участников взаимодействия. Отсутствие тесной связи между ними может привести к потере смысла взаимодействия, поскольку в данном случае каждый из участников будет стремиться к достижению личных задач или будет достигать конкретные цели самостоятельно [4, с. 80-115].

На основании проведенного исследования предложены следующие варианты стабилизации данной ситуации:

- усиление деятельности государственных органов относительно направлений обеспечения трудоустройства выпускников;

- стремление к формированию у молодых специалистов реальных ожиданий относительно трудоустройства;

- учет возрастного и полового состава работающих специалистов отдельных направлений относительно возможного замещения;

- определение проектов регионального значения, для реализации которых, в первоочередном плане, следует готовить специалистов и квалифицированных рабочих, принимая во внимание, что процесс их подготовки длителен и требует значительных финансовых затрат;

- сокращение масштабов подготовки специалистов по профессиям, по которым

трудоустройство становится невозможным или проблематичным;

- осуществление расчетов численности работников на предприятиях, учреждениях и организациях, подлежащих высвобождению по различным причинам и т.д.

В современных условиях, сравнивая объемы и структуру подготовки кадров, осуществлять обоснованные прогнозы, опираясь на современную статистику трудоустройства выпускников, практически невозможно. Во-первых, отсутствие обоснованного плана-заказа приводит к перепроизводству выпускников по одним специальностям и к дефициту по другим. Во-вторых, практически не ведется статистика трудоустройства и занятости молодых специалистов относительно определения их не по специальности и насколько удовлетворены заявки предприятий относительно необходимости в молодых специалистах и т.д.

В современных условиях развития учебных заведений представляют свои услуги абитуриенту относительно получения образования в зависимости от его желания, способностей и уровня полученных ранее знаний, а также возможности оплачивать процесс обучения. Действует широкая система коррекции личного выбора за счет рекламы конкретных профессий, системы льгот в процессе обучения, привлечения выпускников высших и профессионально-технических учебных заведений на вакантные места с помощью экономического стимулирования.

Следует отметить, что выбор специальности не всегда базируется на рыночных подходах, в качестве основных приоритетов выбора могут быть личные потребности в знаниях, воспитании, общественном признании профессии. Именно эти аспекты приводят к существенному превышению подготовки специалистов по отдельным специальностям, в сравнении с существующей потребностью на рынке труда. Для региона это характерно, например, для юридических и экономических специальностей.

К основным направлениям деятельности учебных заведений в области содействия трудоустройству следует отнести следующие мероприятия: функционирование на сайте учебного заведения информационной системы баз данных практик, стажировок и свободных вакансий у работодателей, а также наличие информации относительно

банка резюме выпускников; в целях повышения их конкурентоспособности на современном рынке труда необходимо разрабатывать методические материалы, описывающие юридические аспекты трудоустройства, основные методы и поиска места, преимуществ выпускников и т.д. При этом необходимо изучать информацию относительно выпуска специалистов: выпуск по направлениям обучения, специальностям и специализациям; количество заявок на выпускников, приступивших к работе у работодателей; количество распределенных выпускников; количество тех выпускников, которые приступили к работе по месту распределения; количество, молодых специалистов, отработавших трехлетний срок и продолжающих работу по месту распределения.

Для оценки реального спроса на рынке труда на конкретного специалиста необходимо отслеживать его трудовую деятельность в течение трех-пяти лет с момента распределения. Если молодой специалист работает по специальности, тогда подготовка таких кадров проведена, если же он уволился или работает не по специальности, тогда механизм приема необходимо изменить или повысить привлекательность той или иной специальности (повышение заработной платы, введение льгот и т.д.).

Изучив ситуацию, сложившуюся на современном рынке труда Автономной Республики Крым, учебным заведениям необходимо подготовить предложения относительно структуры приема абитуриентов в разрезе конкретных направлений и специальностей, а Министерство образования и науки Украины, в свою очередь, в зависимости от размеров бюджетного финансирования определит каждому учебному заведению (согласно рейтинговой системы) определенную квоту бюджетных мест.

С точки зрения отечественных предприятий, используя методы расчета на макроэкономическом уровне и с учетом особенностей отдельных отраслей, необходимо разрабатывать индивидуальные методические подходы, основанные на определении потребности в специалистах и квалифицированных работниках. От того, насколько точно будет рассчитана дополнительная потребность в данных категориях работников, зависит обеспеченность предприятий и отдельных сфер квалифицированными кадрами.

Эффективное функционирование предложенных подходов позволит решить комплекс проблемных вопросов, связанных с трудоустройством, профессиональным становлением и ростом выпускников на рынке труда Крыма.

В современных социально-экономических условиях для учебных заведений наибольшее значение приобретает деятельность, направленная на установление партнерских отношений с потенциальными работодателями (предприятиями, организациями), основным стимулом которых является взаимная заинтересованность в повышении качества подготовки специалистов, выходящих на современный рынок труда.

Одним из направлений регулирования взаимодействия рынков образовательных услуг и труда является усовершенствование механизма управления качеством образовательных услуг. Основными инструментами регулирования интересов партнеров в системе образования должны стать повышение качества образования путем прогнозирования структуры специальностей, исследование требований рынка труда к компетенциям выпускников, финансирование учебных заведений относительно результатов деятельности, аудит качества образовательных услуг.

Последующие научные исследования по вопросам регулирования взаимодействия рынков образовательных услуг и труда обуславливают необходимость рассмотрения таких аспектов, как: концепция взаимодействия рынков труда и образовательных услуг; налаживание долгосрочных взаимовыгодных партнерских отношений, интеграция рынка образовательных услуг и рынка труда; обеспечение участия работодателей в решении проблем взаимодействия рынков образовательных услуг и труда и т.д.

ЛИТЕРАТУРА

- 1. Молодь та молодіжна політика в Україні: соціально-демографічні аспекти / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2010. – 248 с.*
- 2. Мартьякова Е.В. Инновационные технологии в системе гармонизации рынков труда и образования / Е.В. Мартьякова // Маркетинг и менеджмент инноваций. – 2010. – № 2. – С. 160-169.*
- 3. Мартьякова О.В. Регулювання взаємодії ринків освітніх послуг та праці на основі механізму управління їх якістю / О.В. Мартьякова, С.М. Снігова,*

О.В. Мудра // *Маркетинг и менеджмент інновацій*. – 2013. – № 3. – С. 154-165.

4. *Розвиток вищої освіти та економіка знань: монографія* / І.С. Каленюк, О.В. Куклін. – К.: Знання, 2012. – 343 с.

5. *Економічні основи модернізації вищої освіти в умовах становлення економіки знань: монографія* / Л.І. Яковенко, О.В. Пащенко. – Полтава: Скайтек, 2011. – 216 с.

6. *Маришавін Ю.М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: монографія* / Ю.М. Маришавін. – К.: Альтерперс, 2011. – 396 с.

7. Закон України «Про зайнятість населення». – [Діючий з 01.01.2013]. – [Електронний ресурс] – Режим доступу до файлу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T125067.html.

8. Офіційний сайт Державного комітету статистики України ресурс. [Електронний ресурс] – Режим доступу до файлу: www.ukrstat.gov.ua

REFERENCES

«*Ekonomichni osnovi modernizatsiyi vischoyi osviti v umovah stanovlennya ekonomiki znan: monografiya*» [Economic foundations of modernization of higher education in development a knowledge economy] / L.I. Yakovenko, O.V. Paschenko. – Poltava: Skaytek, 2011.

Marshavin, Yu.M. *Regulyuvannya rinku pratsi Ukraini: teoriya i praktika sistemnogo pidhodu: monografiya* [Labor market regulation in Ukraine: theory and practice of systematic approach]. – K.: Alterpers, 2011.

Martyakova, E.V. *Innovatsionnyie tehnologii v sisteme garmonizatsii ryinkov truda i obrazovaniya* [Innovative technologies in the harmonization of labor market and education]. *Marketing i menedzhment innovatsiy*. – 2010. – S. 160-169

Martyakova, O.V. and Snigova, S.M. and Mudra, O.V. *Regulyuvannya vzaemodiyi rinkiv osvitnih poslug ta pratsi na osnovi mehanizmu upravlinnya yih yakistyu* [Regulation of interaction of market of education services and labor based on mechanism for managing their quality]. *Marketing i menedzhment innovatsiy*. – Vip. 3 (2013). – S. 154-165.

Molod ta molodizhna politika v Ukraini: sotsialno-demografichni aspekti [Youth and youth policy in Ukraine: social and demographic aspects]

/ Za red. E.M. Libanovoyi. – K.: Institut demografii ta sotsialnih doslidzhen im. M.V. Ptuhii NAN Ukraini, 2010.

Ofitsiyiniy sayt Derzhavnogo komitetu statistiki Ukraini [Official website of the State Statistics Committee of Ukraine]. [Elektronniy resurs] – Rezhim dostupu do faylu: www.ukrstat.gov.ua

Rozvitok vischoyi osviti ta ekonomika znan: monografiya [Development of higher education and the knowledge economy] / I.S. Kalenyuk, O.V. Kuklin. – K.: Znannya, 2012. – 343 s.

Zakon Ukraini «Pro zaynyatlst naselennya» [Law of Ukraine "On Employment"]. – [Diyuchiy z 01.01.2013]. – [Elektronniy resurs] – Rezhim dostupu do faylu: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T125067.html.

Полищук Елена Анатольевна,

к.э.н., доцент,

Таврический национальный университет имени В.И. Вернадского

имени В.И. Вернадского

E-mail: pea.znu@mail.ru

Polishchuk Elena Anatolyevna,

Candidate of economic sciences,

Associate Professor,

Taurida National

V.I. Vernadsky University,

E-mail: pea.znu@mail.ru