

Практическая ценность внедрения системы качества в вузе обусловлена рядом предполагаемых преимуществ:

- улучшение управляемости вузом за счет четкого распределения полномочий и ответственности между его сотрудниками;
- упорядочение деятельности вуза за счет повышения «прозрачности» его процессов и функций;
- возможность систематически и своевременно выявлять недостатки и принимать корректирующие действия для их устранения;
- сокращение всех видов затрат на качество образовательных услуг образовательного учреждения.

Сертифицированная система качества становится гарантией качества образовательного процесса в глазах существующих и потенциальных потребителей услуг вуза.

1. Коровкин М.В., Могильницкий С.Б., Чучалин А.И. Система менеджмента качества в вузе // Инженерное образование. – 2005. – № 3. – С. 62-73.
2. Маслов Д., Мазалецкая А. Европейская модель повышения качества управления в российском университете. // Качество. Инновации. Образование. – 2006. – № 1. – С. 14-18.
3. Онокой Л.С., Артамонова М.В. Система менеджмента качества вуза как механизм социального управления в контексте Болонской декларации // Экономика образования. – 2006. – № 3. – С. 65-85.
4. Руководство по организации внутренней системы гарантии качества в высших учебных заведениях. Методическое пособие по внутренней самооценке / Под ред. Брагиной Н.В. – Бишкек, 2007. – 148 с.
5. Соболев В.С., Степанов С.А. Концепция, модель и критерии эффективности внутривузовской системы управления качеством высшего профессионального образования // Университетское управление. – 2004. – № 2. – С. 102-110.

В.А. Михайлов, Е.А. Карасёва
*Кафедра социологии и связей
с общественностью ТвГУ*

ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОЦЕНКАХ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА (НА ПРИМЕРЕ СТУДЕНТОВ ТвГУ)

The article is devoted to problems of employment of young graduates. Analysis these problems is based on the data of interrogation of students of management and sociology faculty of the Tver state university.

Рынок труда выступает как механизм взаимоотношений между работодателем и потенциальным работником, как совокупность отношений, складывающихся между людьми по поводу обмена результатов их деятельности. Предметом отношений на рынке труда является обмен квали-

фикации, знаний, умений, способностей и времени человека на заработную плату и прибыль.

Известно, становление современного рынка труда в России было связано с возникновением и развитием новых форм собственности, новых типов экономического поведения, новых социальных институтов. Сегодня, в отсутствие системы централизованного (гарантированного) распределения выпускников вузов на рабочие места многие выпускники сталкиваются с большими трудностями на рынке труда. Исследователи отмечают, что господствовавшая в доперестроечное время точка зрения (с высшим образованием легче устроиться на работу) в современных условиях постепенно меняется на противоположную. Результаты общероссийского исследования, проведенного в ноябре 1996 года в нескольких городах (Москве, Калининграде, Санкт – Петербурге, Твери, Владимире, Сыктывкаре, Калуге, Воронеже, Казани, Ижевске, Екатеринбургe, Кемерово, Красноярске, Хабаровске, Владивостоке), показало, что почти каждый второй студент сомневается в возможности трудоустройства по специальности [1: 227]. Последующие исследования показали стабильность подобного положения вещей.

Рынок труда – это встреча двух заинтересованных друг в друге сторон. Как показал анализ обращений в центры занятости показывает: у молодых людей в целом утрачивается ощущение ценности профессионального мастерства, притупляется готовность овладеть новой профессией, появляется психологический страх перед рынком труда. Молодежь России ставит ценности труда на четырнадцатое место в общей шкале жизненных приоритетов. Лишь около 24% опрошенных молодых людей в шкале ценностей на первое место поставили профессию, профессиональное самоопределение и производительный труд. В целом наблюдается негативная тенденция роста доли молодежи, ориентированной не на труд, а на «умение делать деньги» [1: 227].

У выпускников вузов среди мотивов выбора своей будущей работы на первом месте стоит высокая заработная плата, на втором – совпадение будущей работы с приобретаемой в вузе специальностью. Кроме того, почти для каждого пятого студента определенную роль играют и другие факторы: им хочется, чтобы будущая работа была не только «денежная», но и интересная, находилась недалеко от места жительства [1: 230]. Абсолютное большинство российских студентов после окончания вуза намереваются остаться работать в том же городе (области), где они учились, независимо от того, есть или нет вакансии по их специальности. Эмигрировать с целью трудоустройства планируют, прежде всего, студенты естественно-научного профиля обучения, студенты-экономисты и студенты технических вузов. Интересно, что многие опрошиваемые студенты-старшекурсники, более или менее определившиеся с местом работы, имеют о ней не совсем четкое представление.

Свои требования выставляют и работодатели. Так, трудоустройству нынешних выпускников вузов препятствует довольно высокий процент компьютерной неграмотности, что в информационном обществе является

недопустимым. Сложности трудоустройства студенческой молодежи обусловлены, с одной стороны, недостатком профессиональных знаний, отсутствием необходимой квалификации и трудовых навыков, с другой – нежеланием работодателей нести дополнительные расходы, связанные с профессиональным обучением выпускников, не отвечающих в полной мере профессиональным требованиям вакантных рабочих мест. Сказывается и сравнительно низкая конкурентоспособность выпускников на рынке труда, которая обусловлена недостатком практических умений и навыков, отсутствием необходимой квалификации, отсутствием у молодежи привычки работать в соответствии с правилами внутреннего распорядка и т.д. Каковы же в этих условиях возможности и пути трудоустройства выпускников тверских вузов? Для ответа на этот вопрос было проведено социологическое исследование среди выпускников факультета управления и социологии Тверского государственного университета.

В ходе исследования было выявлено, что большинство выпускников (60%) считают главной причиной выбора своей специальности «желание самореализации». Чуть меньше (52%) выбирали свою специальность из-за высокого престижа на рынке труда. 48% респондентов основной причиной выбора своей специальности назвали «интерес к профессии», а 47% – «легкость поступления». На 28% опрошенных при выборе своей специальности самым существенным образом повлиял «совет родителей», а 21% респондентов ожидают «высокий доход от данной профессии в будущем». 14% желают «просто получить диплом о высшем образовании». 11% респондентов выбрали данную специальность «порекомендовали друзья».

В ходе исследования было выявлено, что подавляющее большинство опрошенных выпускников (92%) задумываются о своем будущем трудоустройстве. При этом совершенно четко хотят трудоустроиться по специальности 25% опрошенных, 34% выпускников скорее хотели бы трудоустроиться по специальности, чем нет, затруднились ответить на данный вопрос 14% респондентов. 12% респондентов совершенно не планируют трудоустраиваться по специальности.

Итак, в целом опрошенные выпускники осознанно подходят к вопросу о трудоустройстве, тем более что большая часть опрошенных хотят трудоустроиться по специальности. Из тех, кто не желает работать по специальности, хотят быть заняты в основном в сфере управления.

В ходе исследования было выявлено, что 33% опрошенных респондентов уже работали ранее по специальности. Среди этой категории выпускников сталкивались с трудностями при трудоустройстве 33%. При этом основной трудностью при трудоустройстве выпускники посчитали «отсутствие опыта работы» (35%), «отсутствие желаемых мест работы» (21%), «низкий уровень квалификации» (5%). Остальные 39% опрошенных трудностями считают все выше перечисленное.

При ответе на вопрос «Как Вы считаете, что помогает получить хорошую работу?», мнения респондентов были следующими: большинство респондентов считают, что хорошую работу поможет (помогает) получить «наличие высокой квалификации», «связи и знакомства», «инициатив-

ность», «исполнительность и ответственность», «умение ладить с руководством и коллективом» и «готовность трудиться, не покладая рук».

Практически все опрошенные выпускники (79%) после окончания обучения собираются искать работу в г. Твери. Небольшое количество респондентов (18%) ответили, что работу собираются искать в Москве, 3% выпускников отметили Санкт-Петербург.

В век непрерывного образования большое значение (в том числе и при устройстве на работу) играет разносторонность профессиональной подготовки. Анализируя ответы респондентов относительно второго высшего образования, выяснилось, что большинство респондентов затруднились ответить на заданный вопрос (43% девушек и 32% молодых людей). Совершенно не собираются получать второе высшее образование 26% всех опрошенных выпускников. Сравнительно большее количество респондентов (33%) собираются получить второе высшее образование. Причем 25% опрошенных выпускников главной причиной для получения второго высшего образования посчитали «повысить свой уровень знаний», 19% респондентов посчитали, что «с двумя высшими образованиями легче найти работу». Одинаковое количество респондентов причинами для получения второго высшего образования отметили: «вторая специальность более востребована, чем первая» (4%) и «собираюсь работать только по второй специальности» (4%).

Для перспективного трудоустройства почти половина опрошенных респондентов (49%) отметили «узкие, профессионально-ориентационные знания, умения и навыки», 34% респондентов молодых людей отметили «широкие, многосторонние знания». 17% опрошенных выпускников затруднились ответить на данный вопрос.

Большинство опрошенных выпускников (56%) намерены искать работу следующим образом: «изучу вакансии по рекламным сообщениям (газеты, журналы, радио, телевидение). Чуть меньше респондентов собираются «обращаться непосредственно в организацию» (21%) и «через близких людей» (22%). Лишь 1% опрошенных собирается искать работу «через Центр занятости населения».

Ответы респондентов на вопрос «Что для Вас является важным в выборе подходящей работы?» распределились следующим образом: больше половины опрошенных выпускников отметили «размер заработной платы» (88%), «возможность продвижения по службе» (77%), «своевременная оплата труда» (61%), «престижность данной специальности» (53%), «самостоятельность и возможность творчества» (49%), «культура общения, психологический климат в коллективе» (43%), «хороший начальник и коллектив» (37%), «надежность положения, стабильность, безопасность» (33%), «работа по специальности» (25%), «наличие льгот» (21%), «близкое расположение от дома» (11%).

В ходе социологического исследования респондентам было предложено выделить критерии, по которым работодатель, по их мнению, ведет прием на работу молодого специалиста. Большинство опрошенных респондентов (59%) отметили, что в первую очередь работодатель обращает

внимание на «опыт работы по вакансии». Половина опрошенных (50%) считала, что работодатель обращает внимание, в первую очередь, на «знание ПК». 44% респондентов отметили «Уровень образования» и 41% «наличие рабочего стажа». Такие качества, как «умения и навыки», «рекомендации», «знание иностранных языков» и «манера держать себя» выделили, соответственно, 27%, 23%, 20% и 17% респондентов. Совсем небольшое количество опрошенных выпускников считают, что работодатель, в основном, обращает внимание на «внешний вид» (7%), «возраст» (6%), «пол» (5%). «Отсутствие вредных привычек» не выделил никто из опрошенных респондентов.

Выпускникам задавался вопрос: «Обладает ли выпускник вуза всеми необходимыми знаниями и умениями для работы в организации?». Больше половины опрошенных выпускников (52%) отметили, что современный выпускник скорее обладает, чем нет всеми необходимыми знаниями и умениями для работы в организации. Из них 68% считают, что приобретенные ими знания и умения помогут в трудоустройстве, 30% респондентов затруднились ответить на этот вопрос. Только 2% посчитали, что приобретенные ими знания не помогут при трудоустройстве.

Большинство опрошенных выпускников (63%) «хорошо» оценивают возможности своего дальнейшего трудоустройства. 28% опрошенных выпускников оценивают свои шансы трудоустройства на «удовлетворительно», 7% респондентов считают свои возможности «неудовлетворительными». И лишь 2% выпускников свои возможности считают «отличными».

1. Шереги Ф.Э., Харчева В.Г., Сериков В.В. Социология образования: прикладной аспект. – М., 1997.