

Актуальность Проекта UNIWORLD «Укрепление Центров Карьеры в вузах Центральной Азии для расширения возможностей выпускников в трудоустройстве и создании качественной занятости» несомненна.

Этот проект очень интересен нам, как объединению юридических лиц. И, надеюсь, наше участие, как моста между выпускниками и работодателями, полезно ВУЗам – участникам проекта.

Понятно, что проект не может существовать сам по себе, важно знать, как обстоят дела в стране, что уже делается в этом направлении и как можно использовать в проекте уже имеющиеся возможности. Задачи центров карьеры – помочь выпускникам трудоустроиться, но есть факторы от них независимые. К таким факторам, относится, к примеру,

конъюнктура рынка труда. К тому моменту, когда студент заканчивает учебу, специальность у него уже определена. И Центрам карьеры остается только помогать найти работу по уже выбранной конкретной специальности. Но, что делать, если в стране требуются специалисты технической направленности, а у нас больше выпускников экономической специальности? Или нужны математики, а мы выпускаем много филологов? То есть, хочу отметить, что успех трудоустройства по окончании ВУЗа или другого учебного заведения закладывается еще в момент выбора профессии

. Поэтому необходимо уделить больше внимания старшеклассникам на стадии профессиональной ориентации, помогая определиться с выбором специальности по душе, научить их оценивать свои шансы, ориентируясь, хотя бы по количеству предоставляемых грантов по той или иной специальности, представляя прогнозы по востребованности в стране различных специальностей через 5-10 лет. Анализ спроса и предложений на рынке труда на основании данных рекрутинговых агентств. Необходимо больше информации по занятости молодежи, по проблемам и достижениям, новейшим тенденциям в профессиональных сферах т.д.

В Национальном докладе «Молодежь Казахстана-2014», подготовленный НИЦ «Молодежь» отмечается, что проблемным вопросом для молодежи остается трудоустройство в первый год завершения обучения. За 2011-2014 годы нетрудоустроенными остались свыше 21 тыс. выпускников колледжей и около 35 тыс. выпускников вузов.

В Казахстане ежегодно число выпускников вузов и колледжей составляет **более 300 тыс** . **человек**
– 79% из них трудоустраиваются по профессии в первый год окончания учебных заведений.

Ежегодно в среднем без квалификации остаются 92 тыс. выпускников школ и лиц, отчисленных из колледжей и вузов, что может привести к росту безработицы и преступности молодежи.

Эта статистическая информация, достоверность которой проверить сложно в силу несовершенства инструментов учета. Как правило, картина на деле более пессимистична. Надеюсь, такие проекты как UNIWORK, помогут внести весомый вклад и в решение этого вопроса

Поскольку сейчас механизм отслеживания трудоустройства выпускников строится на справках, предъявляемых самими выпускниками, которые зачастую не соответствуют действительности. Наверное, в 21-м веке, имея электронный документооборот, уже можно отследить трудоустройство выпускников по тем же пенсионным отчислениям и другим налогам, что будет более достоверной информацией. Сейчас уже есть информация, что планируется базу данных вузов и колледжей интегрировать с базой данных ГЦВП (Государственный центр выплаты пенсий). Но надо учесть, что необходимо фиксировать не только факт уплаты налога, но и с какой организации и с какой позиции идет оплата. Поскольку важно знать не только о трудоустройстве, но и соответствии занимаемой должности полученной специальности.

Тревожные цифры о молодежной безработице говорят о необходимости дальнейшего системного контроля трудоустройства выпускников государственными органами, развития дуального обучения и осуществления подготовки кадров в соответствии с потребностями рынка труда.

Дуальное обучение хорошо практикуется в Германии, в Казахстане планируется перенять этот опыт и уже что-то делается в этом направлении, а пока у нас одним из инструментов, позволяющих улучшить подготовку специалистов учебными заведениями, является обязательная производственная практика. Чаще всего, студенты о своей специальности знают только теоретически, и именно на производственной практике им представляется шанс узнать специальность на деле. Но, ни для кого не является секретом, что зачастую иногородние студенты воспринимают практику, как очередную возможность съездить домой, при этом практику проходят формально, по месту жительства. Городские студенты тоже далеко не всегда проходят практику по

специальности, поскольку нелегко найти предприятие, готовое принять студентов на практику, к тому же, чаще всего, практика неоплачиваемая, а студенты, конечно, ищут возможность подработать там, где платят, даже если не по специальности. И это можно понять, поскольку стипендии мизерные, а некоторые обучаются на платной основе, не имея стипендии вообще. Приведу один пример из собственной практики: член Ассоциации торговых и промышленных предприятий ТОО «АлматыЭкспертиза» уже в течение ряда лет является компанией, предоставляющей места для практики студентам одного из экономических ВУЗов Казахстана. В частности, в этой организации проходят практику будущие маркетологи, юристы, оценщики, международники. Имеются примеры дальнейшего трудоустройства практикантов в этой организации. Так вот, в конце 2014 года поступила заявка от этого Университета с просьбой принять 5 студентов с GPA от 3,24 до 3,93 на практику по специальности «Оценка». Из представленного перечня практикантов в составе 5 человек в оценочную компанию обратились 3 практиканта, из которых одна студентка (Рахман Айжан) успешно прошла практику, второй представил справку, что с 13.02.2015г. работает пекарем-кондитером 1 разряда в ТОО «XXXX». Третий студент отказался от прохождения практики согласно назначенному ВУЗом графику, в виду того, что работает в других организациях (официально информация не представлена). А два студента вообще не обращались в оценочную компанию. Что касается Рахман Айжан, то девушка активно участвовала в оказании оценочных услуг специалистами ТОО «АлматыЭкспертиза», и по окончании практики она уже имела все необходимые знания и практические навыки для дальнейшей работы в оценочной компании. Можно сказать, что по итогам этой практики Айжан уже практически готовый специалист по оценке недвижимости.

Из приведенного примера видно, что далеко не все новоиспеченные выпускники намерены работать по специальности, в нашем примере, в силу ряда причин, таких оказалось всего 20%. Возможно, следует усилить работу по профессиональной ориентации старшеклассников. Поднимать престиж рабочих специальностей и среднеспециального образования. К примеру, зачем парню, который предпочитает работать пекарем-кондитером получать специальность оценщика, теряя время и деньги? Сейчас в стране уделяется внимание подготовке специалистов системы технического и профессионального образования (ТиПО), квалификации которых достаточно и они успешно трудоустраиваются в востребованные сегменты экономики, например сфера услуг и продаж. Раньше, зачастую, на эти места претендовали выпускники ВУЗов.

Крайне важно снабжать будущих студентов информацией о спросе на рынке труда на ту или иную специальность, тестировать молодежь с целью определения предрасположенности к каким-либо профессиям, возможно нужны какие-то экскурсии, встречи, где ребята смогут узнать, увидеть, чем конкретно занимаются специалисты различных профессий. К примеру, частенько ребята выбирают популярную специальность, не представляя какой работой они будут потом заниматься на деле.

Какая разница между финансистом, экономистом и бухгалтером и т.д. Эти меры хоть как-то помогут молодым людям с выбором дальнейшего пути, возможно, уберегут будущих молодых специалистов от безработицы или работы не по специальности.

Касательно организации производственной практики есть еще один существенный момент: ВУЗы обращаются на предприятия с просьбой принять на практику студентов, заключают договора с ними, но при этом зачастую интересы работодателя никак не оговариваются в договоре. То есть предприятия должны принимать студентов на практику на безвозмездной основе. С точки зрения работодателя, прием студентов на практику – это дополнительная нагрузка на специалистов, которые должны отвлекаться от своих ежедневных обязанностей, обучая практикантов, давая задания, проверяя исполнение, контролируя и т.д. В то же время, преподаватели ВУЗов на время практики студентов освобождаются от почасовой нагрузки по обучению этих студентов. Было бы логично, стоимость обучения разделить пропорционально нагрузке между ВУЗом и предприятием, где проходит практику студент. Еще в бытность Советского Союза существовала школа наставничества и наставникам платили за эту дополнительную нагрузку. Поскольку производственная практика – существенная часть обучения, и наставники на практике выполняют роль преподавателей на этот период. Во время дискуссии участников проекта Uniwork в рамках международной конференции в Бишкеке выяснилось, что кыргызские ВУЗы и сейчас предусматривают оплату практики работодателям, а среди казахстанских участников проекта, оказывается, государственный ВУЗ оплачивает практику студентов, а частный ВУЗ не оплачивает. Наверное, Министерству образования РК необходимо обратить внимание на этот вопрос и совместно с руководством ВУЗов решить вопрос оплаты труда руководителей практик.

Важнейшую роль при трудоустройстве выпускников играет опыт работы. Изучая требования работодателей при найме на работу специалистов, мы видим, что чаще всего, работодатель желает нанять сотрудника с уже имеющимся опытом по специальности. Иногда это становится непреодолимым препятствием для молодого специалиста только что вышедшего со студенческой скамьи. Откуда же взяться этому опыту, если он только закончил учебное заведение? С другой стороны, можно понять и работодателя, у которого стоят реальные производственные задачи и который не желает терять силы, время и деньги на неопытного специалиста, будучи неуверенным в его способностях. Как выход из ситуации, в Казахстане действует Государственная программа «Молодежная практика» для зарегистрированных безработных из числа выпускников организаций образования. В течение 6 месяцев выпускники учебных заведений имеют возможность наработать первоначальный опыт в организациях, получая оплату 18 МРП через Центры занятости. Это хорошее подспорье для трудоустройства выпускников. Но, другой вопрос, насколько молодежь информирована об этих программах? По информации Управления занятости и социальных программ г. Алматы статьи о реализации действующих программ публикуются в газетах «Вечерний Алматы» и «Алматы акшамы». А каков рейтинг этих

газет? Насколько они читаемы молодежной аудиторией? На мой взгляд, гораздо эффективнее были бы публикации в Интернет-ресурсах, социальных сетях, рассылки по WhatsApp и т.д.

В целях обеспечения доступности информации необходимо учитывать используемые целевой аудиторией ресурсы

. Информацией о «Молодежной практике» надо снабжать выпускников уже при вручении диплома, чтобы в случае затянувшегося трудоустройства, молодые люди могли использовать этот шанс.

Для успешного трудоустройства выпускников, при подготовке специалистов ВУЗам необходимо учитывать требования работодателей

, держать с ними постоянную связь. Периодически проводятся исследования, результаты которых публикуются в СМИ. Так, директор Департамента по работе со студентами холдинга «Касипкор» Тогжан Джумагулова на основании опроса работодателей

(

ИСТОЧНИК:

www

.

tengrinews

.

kz

от 26 августа 2014 г.)

сообщает: 44,5 % работодателей не удовлетворены уровнем подготовки выпускников; 18% работодателей сказали, что выпускники вообще не соответствуют современным требованиям. То есть, 63% работодателей в принципе не удовлетворены уровнем подготовки наших выпускников. 32% работодателей не могут подобрать себе подходящие кадры, 48% ищут себе работников в интернете. 28% публикуют свои вакансии только на своих сайтах, что не есть хорошо. В ярмарках вакансий участвуют меньше 5% работодателей.

В июне 2015 года глава МОН РК Саринжипов А. в выступлении на IV Евразийском форуме лидеров высшего образования также отметил, что несовпадение ожиданий работодателей и результатов подготовки специалистов является глобальным вызовом

. Эта проблема характерна не только для Казахстана, но и для многих стран.

Прошлогодний опрос среди казахстанских работодателей с целью выявления их ожиданий от выпускников университетов показал следующее: отмечая важность академической успеваемости, престижности вуза, стремление выпускника к постоянному обновлению знаний,

работодатели высказывают озабоченность качеством квалификации, полученной в стенах ВУЗа.

Результаты этих исследований говорят о необходимости регулярного обновления учебных программ ВУЗов в соответствии с требованиями времени.

Тем не менее, есть и положительные сдвиги в трудоустройстве выпускников. Набирает обороты **молодежное предпринимательство**, которое является одним из приоритетных направлений развития малого и среднего бизнеса в Казахстане. На сегодняшний день мы видим хорошие примеры, когда со студенческой скамьи выпускники сразу переходят в разряд предпринимателей, развивая собственный бизнес. Кто-то выпускает удобную клавиатуру, а кто-то разрабатывает сайты и мобильные приложения, организует доставку обедов или открывает интернет-магазин. Этот процесс приветствуется во всем мире. И в Казахстане на сегодняшний день существует множество программ поддержки молодежного предпринимательства, предлагаемые Институтами развития, международными организациями, частными инвесторами и т.д. Работают бизнес-инкубаторы. Вопрос только в том, чтобы эту информацию донести до молодежной аудитории и научить будущих специалистов пользоваться имеющимися программами.

В целом, для успешности дальнейшего трудоустройства необходимо ориентироваться на конъюнктуру рынка труда при выборе специальности и обеспечивать соответствие качества образования и подготовленности выпускников требованиям работодателей.