

## PROBLEMS OF EMPLOYMENT OF UNIVERSITY GRADUATES AND WAYS OF THEIR SOLUTION

D. K. Usmanova,

Associate Professor of the Department of Digital Economy  
Faculty of Human Resource Management, SamSU,

A. Karshiev,

Applicant

### Abstract

Currently, the issue of employment of young people, especially graduates of higher educational institutions, is very acute. Today, many employers do not want to hire young specialists, since they have no work experience, and industrial practices in universities do not provide the necessary professional training.

Нехватка профессионального опыта, знаний теоретических основ и реалий рыночных отношений часто становится определяющим критерием при отборе кадров. Актуальной проблемой в трудоустройстве выпускников высших учебных заведений является устройство на работу по специальности, полученной в вузе. Многие выпускники образовательных учреждений вынуждены после окончания обучения проходить соответствующую переподготовку. Основной причиной работы не по специальности является то, что в высшей школе дают в основном фундаментальные знания — студенты не получают должной практической подготовки. По мнению экспертов, исследующих трудовой потенциал республики основными причинами, сдерживающими эффективное трудоустройство выпускников учреждений профессионального образования, являются:

- отсутствие действенного механизма, обеспечивающего взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг;
- слабая заинтересованность учреждений системы профессионального образования в трудоустройстве выпускников, организации профориентационной работы с абитуриентами и студентами;
- недостаточное внимание вузов к изучению изменений требований, предъявляемых к квалификации работников на рынке труда, и емкости самого рынка по конкретным профессиям и специальностям;
- несовершенство кадровой политики большинства организаций, ориентированной в основном на достижение текущих результатов, а не на перспективное развитие;

— отсутствие у большинства выпускников необходимой социально-трудовой культуры — навыков самоопределения на рынке труда, развития трудовой карьеры, ведения переговоров с работодателями по вопросам трудоустройства;

— в отдельных случаях — завышенная самооценка своего профессионально-квалификационного уровня у определенной части выпускников учреждений профессионального образования.

В настоящее время государство не стимулирует предприятия и организации к обеспечению рабочими местами выпускников учреждений профессионального образования. Необходима современная система информирования абитуриентов, обучающихся, выпускников вузов и работодателей данными о рынках труда и образовательных услуг, помогающими решать конкретные вопросы трудоустройства. Трудности с устройством на работу после окончания вуза по специальности связаны и с тем, что на рынке труда на некоторые специальности существует незначительный спрос (экономисты, юристы, социологи, психологи и т. п.), а на другие, напротив, спрос повышен (технические специальности). Данная проблема носит общегосударственный характер: сначала государство, население вкладывают существенные средства на подготовку соответствующих специалистов, а затем вынуждены тратить немалые деньги еще и на их переобучение.

Проблемы трудоустройства выпускников вузов обусловлены целым рядом факторов, в том числе и переходом на европейскую систему образования. Если раньше вузы выпускали специалистов, то сейчас идет первая волна выпускников бакалавров. Многие работодатели отдают предпочтение специалистам, считают бакалавриат более низкой ступенью высшего образования. Особенно актуальной является проблема трудоустройства выпускников при подготовке будущих менеджеров государственного управления. Органы власти нуждаются в высококвалифицированных кадрах, так как от их работы в первую очередь зависит эффективность управления регионами и в конечном счете уровень жизни населения. При подготовке будущих управленцев необходимо применять методы, направленные на формирование не только профессиональных компетенций, но и ценностей, установок будущей профессиональной деятельности. Будущие менеджеры в государственных органах должны:

— знать и понимать сущностные особенности профессиональной деятельности государственного служащего;

— уметь ставить цели своего профессионального развития (в том числе, карьерные);

— владеть технологиями саморазвития, самоменеджмента;  
— принимать участие в обучающих мероприятиях, развивающих программах. При подготовке кадров для органов власти важно не только формировать профессиональные компетенции, но и развивать личностные качества.

В процессе обучения ведущими должны быть активные и интерактивные формы и методы обучения, которые способствуют формированию умения действовать. Решение проблемы трудоустройства выпускников вузов, по нашему мнению, требует не только совершенствования учебного процесса, усиления практической направленности в подготовке кадров, но и развития систематического взаимодействия вузов, работодателей и органов власти. Они должны сотрудничать в решении многих вопросов подготовки и трудоустройства молодых специалистов. В целях успешного взаимодействия вуза, работодателей и органов власти в вопросах трудоустройства выпускников на базе Самаркандского государственного университета создан Исследовательский центр управления HR ресурсами. Центр ориентирован на подготовку квалифицированных специалистов как для органов власти, так и хозяйствующих субъектов. Данный вид деятельности регулируется Меморандумом взаимопонимания о сотрудничестве между СамГУ и Договором о сотрудничестве между вузом и Агентством развития государственных услуг при Президенте республике Узбекистан. Основными задачами Центра являются осуществление консультационной и методической подготовки студентов старших курсов к выходу на рынок труда. В этих целях Центр будет проводить дни карьеры, выставки, встречи с работодателями, информировать студентов и выпускников о состоянии рынка труда, вакансиях и требованиях к кандидатам на замещение вакантных должностей, участвовать в организации практики и стажировок студентов, вести базу данных потенциальных работодателей, проводить презентации профессий с участием компаний-работодателей и органов власти, заключать договоры о сотрудничестве с крупными компаниями и органами власти Самаркандского региона по вопросам организации практики и трудоустройства выпускников.

В условиях отсутствия реального распределения выпускников вузов целевая контрактная подготовка превратилась в реальный и действенный механизм адресной планомерной подготовки высококвалифицированных специалистов для органов государственной власти и органов местного самоуправления. Опыт показывает, что направляющие организации не всегда проявляют должное внимание к вопросам трудоустройства целевиков: не гарантируют им карьерного роста и получения социального пакета, не

создают мотивации для возвращения молодого специалиста в организацию, направлявшую его на обучение. По этим и некоторым другим причинам значительная часть молодых специалистов, обучавшихся по целевому приему, не трудоустраиваются в организациях, направивших их на обучение.

Успехов в поиске работы может добиться только тот выпускник вуза, который открыт к изменениям, коммуникабелен, развил в себе способность к постоянному обучению и переобучению, умеет адаптироваться в быстро меняющихся обстоятельствах. Эффективное решение проблем трудоустройства выпускников зависит и от приобретения студентами практического опыта работы по профилю подготовки за время обучения в вузе, от профориентации студентов для работы в конкретных предприятиях и организациях. В этих целях необходимо не только повышать эффективность учебных практик, но и расширять практику временного найма студентов старших курсов и молодых специалистов на разовые работы (рекламные акции, маркетинговые исследования, социологические опросы, занятость на общественных работах, деятельность в качестве волонтеров и др.). Временная занятость студентов старших курсов, а также выпускников вузов не только позволит им получить практический опыт, но и заработать позитивную репутацию. Для значительной части студентов работа во время учебы является реальным способом заработать средства на обучение, помогает приобрести практические навыки и умения по специальности, получаемой в вузе. В современных условиях это возможность соответствовать требованиям работодателя, поскольку иные способы вхождения в профессию (практика, стажировка во время учебы) не решают данной проблемы. Совмещение учебы с работой требует развивать навыки индивидуального обучения на основе современных информационных технологий.

Проблема трудоустройства выпускников вузов, по нашему мнению, в ближайшей перспективе будет оставаться актуальной и сложной, требовать к себе особого внимания как со стороны органов государственной власти, так и со стороны общества в целом. Очевидно, что вузам предстоит осваивать и развивать новые подходы к профессиональной подготовке специалистов, к организации трудоустройства выпускников. Поэтому необходимо более детально исследовать позитивный опыт работы по трудоустройству выпускников вузов, трудности, с которыми сталкиваются молодые специалисты при поиске работы, что, возможно, позволит более эффективно справиться с этой проблемой.