

**ПЕРСОНИФИЦИРОВАННЫЙ ПОДХОД В РЕШЕНИИ  
ВОПРОСА ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ  
ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ**

**Самарский государственный аэрокосмический университет**

Современное состояние экономики Российской Федерации не позволяет обеспечить даже простое воспроизводство деятельности высшей школы. Один из актуальнейших вопросов этой сферы - трудоустройство выпускников вузов с учетом тех специальностей и специализаций, которые ребята выбрали по своим интересам. Достаточно часто выпускники вузов находят себе работу, требующую дополнительных знаний. Приходится снова учиться. С одной стороны, это замечательно. Современный специалист, кроме глубокого академического образования по выбранной специальности, должен иметь знания в области менеджмента, экономики, финансов, маркетинга и рекламы и т.д. Этого требует действительность складывающихся в России рыночных отношений. С другой стороны молодой специалист, в первую очередь, должен утвердиться в своих основополагающих профессиональных знаниях. Безусловно, в решении каждого конкретного вопроса подход должен быть персонализированным.

Серьезной проблемой в решении поставленного вопроса является также абсолютная рассогласованность рынка труда и рынка образовательных услуг, отсутствуют базовые исследования прогнозирования востребованных специальностей и специализаций, не налажена работа высшей школы с кадровыми агентствами и т.д. С другой стороны рынок труда все же существует и будет расширяться за счет возрождения многих отечественных предприятий - производителей, за счет огромного интереса иностранных компаний к России. При этом выпускники вузов не всегда готовы к занятию трудовых мест, представляемых современным рынком труда.

В связи с вышеизложенным высшая школа должна самостоятельно продумывать и прогнозировать востребованность своих выпускников, самостоятельно изучать рынок труда, не дожидаясь помощи извне от государственных и негосударственных структур, занимающихся вопросами трудоустройства и психологической поддержкой профессиональной деятельности. В идеальном варианте каждый вуз должен иметь свою подобную структуру, но это программа - максимум. В данной статье мы хотели бы предложить некий неформальный подход решения совсем непростого вопроса трудоустройства выпускников, с позиций мотивирования студентов старших курсов на самостоятельный поиск работы, безусловно со множественной и всесторонней поддержкой со стороны деканатов и кафедр. Речь идет о некоторой программе - минимуме, которую можно внедрять буквально во все учебные заведения (как высшие, так и учебные заведения начального профессионального образования), нуждающиеся в решении обозначенной проблемы. Идея этой программы в следующем - каждый выпускник должен получать вместе с дипломом:

⇒ список территориальных управлений Комитета труда и занятости;

⇒ список кадровых агентств;

⇒ консультацию и рекомендации, как работать с кадровыми агентствами;

⇒ консультацию и рекомендации, какие документы и в какие сроки понадобятся для биржи труда;

⇒ консультацию, как искать работу;

⇒ консультацию и рекомендации, как вести себя на собеседовании;

⇒ грамотно составленное резюме;

⇒ рекомендательные письма;

⇒ возможность помещения объявления в Интернете о поиске работы в соответствии с профессиональной квалификацией;

⇒ обязательную психологическую консультацию с диагностикой профессионально - важных качеств личности;

⇒ список организаций, предприятий, фирм, где набирается персонал.

В этой ситуации выпускник, который не имел возможности трудоустроиться, находясь в стенах вуза, не затеряется в армии безработных и будет чувствовать себя уверенно в завтрашнем дне.

Современный рынок труда требует глубоких профессиональных представлений, активной позиции в построении профессиональной карьеры. Об этом знает каждый выпускник вуза, но не всегда в ситуации делового взаимодействия с работодателем или партнером добивается успеха. Чтобы обеспечить психологическую поддержку профессионального образования, сориентировать выпускников на достижение успеха в вопросах трудоустройства, организацию подобной программы, как нам видится, проще всего сделать серией семинаров-консультаций, в рамках которых должна работать творческая команда специально подготовленных преподавателей, представители кадровых агентств, менеджеры по персоналу ведущих в регионе организаций, предприятий, фирм, психолог.

Поскольку первичный отбор кандидатов на вакантные места в большинстве случаев идет по конкурсу резюме, целесообразно изначально мотивировать выпускников на грамотное написание подобного документа. Безусловно, при ограниченном доступе студентов к подобной литературе, решать этот вопрос надо на специальном консультационном семинаре, составляя и редактируя резюме вместе с преподавателем. Это развивает усердие, внимание к каждой мелочи и ответственность за результат. Такой семинар должен обучать составлять резюме с позиций выгодного представления способностей и деловых качеств, рассматривать вопросы грамотного поиска работы и построения личной профессиональной карьеры в условиях современного рынка, показывать, каким должно быть резюме, чтобы привлечь внимание потенциального работодателя и заставить его принять на собеседование.

Собеседование - это важнейший шаг в поиске наилучшего варианта возможной работы. Семинар по данной тематике должен подробно освещать вопросы современных требований организаций, предприятий, фирм к своим возможным сотрудникам, оценивать психологическую готовность выпускников к собеседованию с работодателем. Следуя современным психотехнологиям, целесообразно использовать поведенческий и коммуникативный тренинги, а также видеотренинги по основным вопросам самоменеджмента, разрабатывать психологический портрет с прогнозом поведения в профессиональной деятельности.

Работа с биржами труда и кадровыми агентствами также требует определенных знаний. Кроме списка рекрутинговых агентств с номерами телефонов и факсов необходимо подробное разъяснение: на что нужно обратить внимание при подписании договора о трудоустройстве с агентством на платной основе (например, что договор должен быть бессрочным, что по договору агентство должно предоставить не 2-3 вакансии, а столько, сколько потребуется, что должны быть оговорены условия возврата средств в случае, если выпускнику так и не подберут подходящей вакансии и т.д.). Особое внимание надо уделить работе со средствами массовой информации, на основе которой можно провести маркетинговые исследования востребованности интересующей специальности или специализации.

Совсем не лишним в процессе мотивации выпускников высшей школы в вопросах трудоустройства надо отметить семинар развития коммуникативной компетентности. Семинар подобного плана может дать возможность овладеть искусством убеждения и взаимопонимания в деловых отношениях, может развить и выработать индивидуальные коммуникативные навыки, научить современным психотехнологиям достижения успеха в общении. Ну и, конечно, весь процесс обучения выпускников самостоятельному поиску работы должен проходить на фоне принятия норм и ценностей профессиональной этики и этикета.

Подводя итоги, можно уверенно сказать, что предлагаемую программу реально провести, не затрачивая больших сумм. Результатом этой программы будут хорошие отношения, будет реальная помощь выпускникам в вопросах трудоустройства уже сейчас, а не тогда, когда над этим серьезно задумается государство. К этой программе необходимо добавить еще один семинар-консультацию, на котором слушателями будут уже не выпускники высшей школы, а специалисты, занимающиеся кадровым рекрутингом в организациях, предприятиях, фирмах. Целью подобного семинара следует обозначить вопросы грамотного проведения собеседований и взаимоотношений с выпускниками вузов и предложить им принять участие в Ярмарке вакансий, которую каждое высшее учебное заведение должно проводить хотя бы один раз в год после защиты дипломов. Подобная Ярмарка обеспечит прямой доступ выпускникам к работодателю, а это, безусловно, положительный момент для высшей школы.