

УДК 331.53  
©Васюченко П.В.

## **ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ**

**Постановка проблемы.** Развитие системы профессионально-технического образования является одной из приоритетных задач государства. Наиболее острой проблемой на рынке труда, превращающейся в тормоз развития экономики, является нехватка квалифицированной рабочей силы. Известно, что одной из оценок уровня развития профессионально-технического учебного заведения является высокий уровень подготовки молодых квалифицированных специалистов и востребованность его выпускников на рынке труда. За счет решения данного вопроса во многом можно решить сложные социальные задачи, связанные с получением профессионального образования молодого поколения Украины, трудовым воспитанием молодежи, обеспечить растущие потребности в высококвалифицированных кадрах промышленности, развитие центров профессионально-технического образования, трудоустройства выпускников ПТУ, снижение социальной напряженности.

Вопрос трудоустройства выпускников ПТУ действительно очень важен и актуален в условиях рыночной экономики. Молодые специалисты должны быть востребованы на рынке труда. На самом деле в условиях социально-экономических преобразований, которые происходят в современном обществе, выпускникам профессионально-технических учебных заведений зачастую оказывается достаточно сложно найти свое первое рабочее место. Многие работодатели, как правило, с неохотой трудоустраивают молодых специалистов, требуя от соискателей опыта работы и определенного стажа работы. Невостребованность молодых специалистов на рынке труда через некоторое время оборачивается потерей для государства бюджетных средств, а для общества - потерей специалистов-профессионалов.

Выпускники профессионально-технических учебных заведений являются наиболее социально уязвимой группой населения на рынке труда, за счет молодости, отсутствия опыта и стажа работы. В связи с этим в этой группе населения увеличивается число безработных.

**Анализ исследований и публикаций.** Проблемы адаптации, в том числе социальной адаптации молодежи, относятся к числу особо актуальных в современном социальном знании [1-5]. Этой важной теме уделяли своё внимание Э. Дюркгейм, М. Вебер, А. И.Кравченко, В. Т. Лисовский, Б. А.Ручкин, П.А. Сорокин, М. Мид, В.А. Ядов, Ж.Т. Тощенко, П.Д. Павленок, О.В. Ромашов, А.И. Ковалёва и др. Сегодня проблемам трудоустройства, в том числе и молодых специалистов, уделяется все больше внимания. Большинство публикаций в современной литературе носят скорее описательный характер и посвящены этапам поиска работы, эффективным стратегиям поведения при трудоустройстве, допускаемым соискателями ошибкам, важным для работодателей психологическим качествам выпускников вузов, особенностям успешного трудоустройства (Аверьянов Г.Г., Атаманова Р.И., Карташов С.А., Орлова Т.Н., Рыкова Е.А., Тамбовская Л.Е., Lorenz M., Rohrschneider U., Fry R., Jay R. и др.). Однако предлагаемые авторами технологии и рекомендации основаны, как правило, на житейском опыте и не имеют теоретической поддержки.

**Целью** статьи является проведение анализа проблемы трудоустройства выпускников профессионально-технических учебных заведений, рассмотрение состояния вопроса в призме существующей ситуации на рынке труда, разработка рекомендаций по повышению эффективности процесса трудоустройства выпускников ПТУ, социальной адаптации молодых специалистов, и в этом аспекте, анализ причин низкой эффективности

системы профессионально-технического образования в рамках востребованности выпускников на рынке труда.

**Изложение основного материала.** В государстве существует проблема трудоустройства выпускников, получивших профессиональное образование. Выделяются бюджетные деньги на подготовку специалистов, которые оказываются невостребованными на рынке труда. К сожалению, трудоустройство выпускников ПТУ становится одной из важнейших задач самого профессионально-технического учебного заведения. Большинство предприятий перешло в частную собственность и не заинтересованы в пополнении своих кадров за счет выпускников системы профессионально-технического образования.

В современных условиях выбор места учебы не определяет дальнейшую перспективу профессиональной карьеры, так как после окончания профессионально-технического учебного заведения большинство выпускников работают не по специальности. Это связано с тем, что большинство профессионально-технических учебных заведений ориентируется на наиболее рейтинговые профессии, а не на спрос рынка труда.

Под рынком труда понимается система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства; механизм спроса и предложения, который функционирует на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы).

В связи с этим, наиболее актуальным стал вопрос о трудоустройстве молодых специалистов по полученной специальности. Работодатели просто не готовы предоставлять информацию о необходимости в кадрах. Большинство выпускников ПТНЗ остается нетрудоустроенными из-за несоответствия государственного заказа на специалистов и спроса на них.

Выпускники профессионально-технических учебных заведений вынуждены трудоустроиваться по специальностям, далеким от базового образования, для многих переподготовка является единственной возможностью получить работу. Ежегодно из числа выпускников каждый четвертый становится потенциальным кандидатом на переобучение, получение второй профессии.

Очередной проблемой является отсутствие трудового стажа, так как руководители предприятий и организаций предпочитают принимать рабочих с опытом работы. В основном работодатели не заинтересованы в подростковом труде. Для молодежного рынка труда характерна низкая конкурентоспособность по сравнению с другими возрастными группами. Молодежь подвергается наибольшему риску потерять работу или не трудоустроиться. Большинство выпускников ПТНЗ возрастом до 18 лет, в связи с этим они остаются не трудоустроенными. В случае предоставления рабочего места работодатель отказывается официально предоставлять документы, подтверждающие трудоустройство выпускника ПТНЗ. Возможности трудоустройства новой рабочей силы, вступающей на рынок труда впервые, сокращаются.

К причинам низкой эффективности функционирования ПТУ, действующих на протяжении многих лет, можно отнести следующие:

- прервалась связь «Производство – ПТУ», когда заказ на подготовку специалистов делает государство, выделяет средства на подготовку таких специалистов, решает социальные задачи, а крупные промышленные центры перешли в частную собственность и не всегда имеют возможность предоставить места для трудоустройства выпускникам системы профессионально-технического образования;
- высокая затратность, связанная с подготовкой профессий рабочих, привела к переориентации ПТУ на сравнительно легко осваиваемые, без привлечения дополнительных материальных затрат, профессии (парикмахеров, поваров, продавцов);
- снижение престижа рабочих профессий, которые оказались малопривлекательными для молодежи из-за низкого уровня заработных плат, в результате обучаться этим

профессиям стали лишь выходцы из бедных семей, что привело к сокращению числа рабочих мест по этому направлению учебной подготовки.

В последнее время трудоустройство выпускников ПТНЗ происходит в соответствии с Постановлением Кабинета министров от 27 августа 2010 г. N 784 «Про затвердження Порядку працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів, підготовка яких проводилася за державним замовленням»[2]. На основании этого документа трудоустройство выпускников ПТНЗ происходит на основании трехсторонних договоров о предоставлении образовательных услуг в сфере профессионального образования. Договор между ПТНЗ и заказчиком (двусторонний) заключается по согласованию с региональными органами управления образования и науки, труда и социальной защиты. Договор между заказчиком, учеником и ПТУЗ (многосторонней) заключается на основании двустороннего договора для обеспечения первым рабочим местом выпускников.

Однако и этот нормативно-правовой документ не решает проблемы трудоустройства выпускников ПТНЗ. Учебные заведения сталкиваются с целым рядом очередных проблем. Ответственность за трудоустройство выпускников переложено на учебное заведение. В связи с этим ПТНЗ должно вести работу по поиску работодателя.

Возник вопрос поиска работодателя, желающего заключить трехсторонний договор с учащимся ПТНЗ. Желающих работодателей принять учащегося на производственную практику и в дальнейшем трудоустроить его становится все меньше и меньше. Большая часть работодателей – частные предприниматели не могут гарантировать прием на работу выпускника профессионально-технического учебного заведения из-за финансово-экономического положения, а так же по проблеме адаптации выпускников на рабочем месте. Молодежь не готова быть активным субъектом на рынке труда, преобладают наивные ожидания от будущей трудовой деятельности.

Обязательным условием ПТНЗ является трудоустройство учащихся из числа детей-сирот и детей, лишенных родительской опеки. Они относятся к числу наиболее уязвимых категорий выпускников.

Большинство выпускников этой категории не имеет закрепленного жилья, потому перед руководством профессионально-технического учебного заведения возникает вопрос поиска рабочего места на предприятиях, которые в наличии имеют общежития. В силу финансовых проблем руководители организаций отказываются предоставлять рабочее место такой группе населения.

На следующем этапе перед руководством ПТНЗ стоит вопрос самостоятельного поиска рабочего места для выпускников из числа детей-сирот и детей, лишенных родительской опеки по месту закрепленного за ними жилья. Зачастую, органы местной власти отказываются оказывать содействие в поиске рабочего места на предприятиях, подчиненной им территории. Таким образом, задача профессионально-технического учебного заведения состоит не только в предоставлении навыков и умений по полученной специальности, но и самостоятельном поиске рабочего места для выпускников из числа детей-сирот, и детей, лишенных родительской опеки.

Особую проблему составляет трудоустройство выпускников с проблемами развития [5]. К своему выпуску, как правило, они не готовы ни к самостоятельной жизни, ни к трудовой деятельности. Даже достигнув 18-летнего возраста, они не готовы вступать в общественные отношения, т. к. невысок уровень социальных умений и навыков, личной ответственности, умения делать выбор и работать в сотрудничестве.

Зачастую выпускники профессионально-технических учебных заведений сталкиваются с трудностями адаптации к современным социально-экономическим условиям: с профессиональным и социальным самоопределением, трудоустройством, жилищными проблемами, проблемами получения работы по полученной специальности, сохранением места работы, профессиональным и служебным ростом и являются для молодого специалиста значимыми.

Условием адаптации на рынке труда является успешное нахождение выпускником полноценного вакантного рабочего места, которое отвечает материальным и творческим запросам выпускника и доступно ему по профессионально-квалификационным требованиям.

В наши дни выбор места учебы уже не определяет жестко и однозначно дальнейшую перспективу профессиональной карьеры. В результате многократно увеличилось число выпускников, которые работают не по специальности.

Наличие опыта работы и стажа работы является одним из требований к выпускникам профессионально-технических учебных заведений на рынке труда. В связи с этим выпускникам, не имеющим опыта и стажа работы, рабочее место предоставляют неохотно. Следовательно, выпускники не имеют не только опыта работы, но и возможности получения такого опыта.

Проблемы адаптации, в том числе социальной адаптации молодёжи, относятся к числу особо актуальных в современном обществе. Выпускники сталкиваются с трудностями адаптации, связанными с проблемами получения работы по полученной специальности, сохранением места работы, профессиональным и служебным ростом и т.д и являются для молодого специалиста значимыми.

Для улучшения взаимосвязи между участниками рынка труда, промышленности, системой профессионально-технического образования, выпускниками, целесообразно осуществление комплекса мероприятий:

- привлекать работодателей к участию в финансировании подготовки нужных им специалистов, разработке учебных планов, формировании перечня необходимых для экономики специальностей. Для студентов это было бы ориентиром в объеме получаемых знаний, умений, навыков молодых специалистов, необходимых для их профессиональной деятельности;
- подготовку специалистов необходимо увязывать с требованиями государственных образовательных стандартов, рынка труда, а также с потребностями обучающихся;
- следует включить систему трудоустройства выпускников в структуру регионального рынка труда путем: изучения потребностей всех сфер экономики в специалистах различных специальностей; ориентации учебных программ подготовки специалистов на реальную действительность, увязывая с существующими потребностями по специальности; поддерживая и в дальнейшем связи с выпускниками;
- в соответствии с требованиями рынка труда необходимо обучать выпускников приемам грамотного построения профессиональной карьеры, самостоятельного поиска рабочих мест.

**Выводы:** На сегодняшний день трудоустройство выпускников профессионально-технических учебных заведений считается одной из острых социально-экономических проблем.

Учебное заведение не может самостоятельно решить проблему трудоустройства выпускников. Достигнуть желаемых результатов по эффективному трудоустройству выпускников ПТНЗ возможно путем усовершенствования системы трудоустройства.

Необходимо отметить, что положительных результатов в решении данного вопроса можно достичь только в том случае, если политика занятости основывается на реальных представлениях о масштабах, структуре и остроте имеющихся проблем, анализе сложившейся ситуации на рынке труда, оценке совокупности факторов, влияющих на нее, прогнозе социально-экономического развития рынка труда. Существенная роль здесь отводится организации мониторинга процесса формирования спроса и предложения рабочей силы в территориально-отраслевом и профессионально-квалификационном разрезе, что позволит получить более полное представление о состоянии, динамике, закономерностях этого процесса на местном рынке труда.

На этой основе регулирование процессов подготовки кадров должно включать главные условия:

- проведение профессиональными учебными заведениями более гибкой политики на рынке образовательных услуг, разработка маркетинговой стратегии учебного заведения, основанной на анализе ситуации на рынке труда и прогнозах его регулирования;
- формирование образовательными учреждениями совместно со службами занятости востребованных на рынке учебных программ по подготовке кадров с перечнем специальностей и структуры набора;
- совершенствование системы информирования учащихся, абитуриентов, студентов, выпускников учреждений профессионального образования, работодателей о ситуации на рынке труда и в сфере образования;
- введение в учебные планы всех специальностей таких дисциплин, как: "Технология поиска работы", "Навыки поиска работы" за счет региональных компонентов государственных образовательных стандартов, оказание службой занятости помощи предприятиям, заботящимся о качестве рабочей силы;
- решение на законодательном уровне вопроса о предоставлении молодому специалисту своего первого рабочего места.

Итак, отметим, только на основе согласованных действий всех участников рынка труда и рынка образовательных услуг (образовательных учреждений разного уровня подготовки, работодателей, органов государственной службы занятости и исполнительной власти на местах, а также самих выпускников) можно повысить уровень занятости молодежи, а также качество подготовки рабочей силы.

#### Список использованных источников

1. Попова З. Трудоустройство молодых специалистов / З. Попова // Человеческие ресурсы. – 2001. – № 4. – С. 28–29.
2. Про затвердження Порядку працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів, підготовка яких проводилася за державним замовленням : постанова Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 р. № 784 // Офіційний вісник України. – 2010. – № 66. – С. 10–21.
3. Бабушкина Т. Молодежь на рынках труда и образовательных услуг / З. Т. Бабушкина, М. Гарсия-Исер // Человек и труд. – 2004. – № 6. – С. 40–43.
4. Социально-трудовая адаптация молодежи за рубежом // Социальная работа. – 2004. – № 3. – С. 34–45
5. Старобина Е.М. Профессиональная подготовка лиц с умственной отсталостью : метод. пособие / Е. М. Старобина. – М. : ЭНАС, 2005. – 120 с. – (Сер. Коррекционная школа)

#### **Васюченко П.В.**

##### *Проблеми працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів*

У статті розглянуто перспективи випускників професійно-технічних навчальних закладів на ринку праці, адаптації молодих фахівців до професійної діяльності, намічені шляхи підвищення якості системи працевлаштування, висвітлено складності та проблеми становлення молоді на ринку праці, у своєму професійному рості на початку трудової діяльності.

**Ключові слова:** працевлаштування, випускники ПТУ, ринок праці, професійна підготовка, соціально-трудова адаптація молоді, підготовка кадрів, трудове виховання.

#### **Васюченко П.В.**

##### *Проблеми трудоустройства выпускников профессионально-технических учебных заведений*

В статье рассмотрены перспективы выпускников профессионально-технических учебных заведений на рынке труда, адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности, намечены пути повышения качества системы трудоустройства, выявлены

сложности и проблемы становления молодежи на рынке труда, в своем профессиональном росте в начале трудовой деятельности.

**Ключевые слова:** трудоустройство, выпускники ПТУ, рынок труда, профессиональная подготовка, социально-трудовая адаптация молодежи, подготовка кадров, трудовое воспитание.

**Vasyuchenko P. V.**

*The problem of employment of graduates of vocational schools*

The article considers the prospects of graduates of vocational-technical educational institution in the labour market, adaptation of young specialists to professional activity. The paper identifies the ways of improving the quality of employment, difficulties and problems of young people in the labour market, their professional growth at the beginning of working activity.

**Keywords:** employment, graduates of vocational, labour market, vocational training, socio-labor adaptation of the youth, training, labour education.