

Разработка многосторонней системы трудоустройства молодых специалистов в городе Москве

Е. С. ЛОКТИОНОВА

(МОСКОВСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ)

В статье предлагается разработать систему многостороннего взаимодействия по трудоустройству молодых специалистов с высшим профессиональным образованием в городе Москве. Описываются основные моменты организации такой системы.

Ключевые слова: молодой специалист, трудоустройство, система, база данных, студент, вуз, организация.

Реформы постсоветской России затронули все сферы жизни общества. Молодые специалисты, выпускники вузов оказались в новых условиях жизни: если раньше государство занималось вопросами их образования, социализации, трудоустройства, то теперь они оказались предоставлены самим себе. И хотя государство и общество пытаются решить

проблемы — разрабатываются программы занятости молодых специалистов, принимаются нормативно-правовые акты, проводятся круглые столы и конференции, однако все это не приносит желаемого эффекта.

Проблемы трудоустройства молодежи не решить одной или несколькими принятыми мерами за короткий промежуток времени, не

решить и как самостоятельные проблемы — здесь необходим комплексный долговременный подход.

На сегодняшний день представляется возможным разработать **систему трудового (многостороннего) взаимодействия**, элементами которой являются:

- 1) студенты;
- 2) учебные заведения высшего профессионального образования;
- 3) организации;
- 4) государственные органы власти (федеральный и региональный уровни), муниципальные власти;
- 5) общественные объединения.

Для начала работы предложенной системы в столице России необходимо, чтобы Московская городская Дума приняла Закон «О системе многостороннего взаимодействия по трудоустройству молодых специалистов в городе Москве», в котором должны быть отражены:

- принципы взаимодействия сторон — элементов системы;
- структура системы;
- механизм работы системы;
- создание онлайн-базы данных;
- инструменты регулирования и контроля функционирования системы.

К основным принципам взаимодействия сторон относятся следующие:

- единство интересов элементы системы — они взаимодействуют исходя из единых целей и задач в решении вопросов трудоустройства молодых специалистов;

— прозрачность — она необходима для того, чтобы можно было делать выводы о качестве работы системы в целом и выполнения функций каждым элементом в отдельности;

— открытость — в нашем случае необходима практическая реализация ч. 4 ст. 29 Конституции РФ: «Каждый имеет право свободно искать, получать, передавать, производить и распространять информацию любым законным способом. Перечень сведений, составляющих государственную тайну, определяется федеральным законом»;

— подход к молодым специалистам (студентам) как к активным субъектам процесса взаимодействия, партнерам.

Необходимо создание **базы данных**, доступ в которую будут иметь все вузы и организации города Москвы после проведения процедуры регистрации. Вузы смогут вносить и обновлять информацию о себе, своих студентах, выпускниках, а организации — о себе и вакансиях. Органы власти будут иметь доступ к базе с правом внесения правовой, новостной (выставки, тренинги, семинары, мастер-классы, ярмарки вакансий и др.) и иной общей информации, смогут вносить предложения по бизнес-инкубаторам, по трудоустройству в других регионах (например, в тех регионах, где государство поддерживает развитие промышленности). Остальные желающие смогут получить доступ к базе без права внесения какой-либо информации, отправления сообщений (закрытый).

Принцип работы такой базы заключается в следующем. Вуз публикует информацию, которая отражает ситуацию на данный момент (список кафедр, факультетов, специальностей, количество студентов по каждой специальности и по каждому курсу). Помимо этого, вуз публикует информацию о своих возможностях, т. е. сколько в наличии свободных мест, сколько студентов готов принять в следующем году по каждой специальности. Также вносит индивидуальную информацию по каждому студенту (оценки, зачеты, экзамены, проекты, участие в конференциях и выступления, публикации, знание языков и т. д.).

Организация публикует информацию о необходимых специалистах (о готовности трудоустроиться) на данный момент и, возможно, на перспективу (сколько человек будут готовы трудоустроиться в следующие годы).

Таким образом, вузы и организации смогут обмениваться информацией в режиме онлайн. Создается единое пространство трудового взаимодействия между вузами и организациями.

Получив доступ в базу, можно получить ответы на следующие вопросы:

- 1) сколько всего студентов обучается в вузах (или конкретном вузе);
- 2) сколько всего и сколько по каждой специальности вуз (вузы) выпустил специалистов в текущем году, в предыдущие годы;
- 3) сколько студентов обучается на каждой кафедре, специальности, курсе, форме обучения;

4) каков общий резерв на места в вузе, по каждой специальности на данный момент и на следующий год;

5) сколько студентов устроились на работу по каждому вузу, сколько из них устроилось при помощи базы; сколько всего устроилось через базу, а также по каждому году и по специальности;

6) рейтинг вузов по трудоустройству своих студентов и выпускников;

7) рейтинг организаций по трудоустройству молодых специалистов: учет по всем трудоустроенным специалистам через базу, например рейтинг 3(4) (из 5(5)) — это значит, что из всех работающих в организации молодых специалистов было трудоустроено N человек в текущем году, а в среднем K человек в год;

8) уровень спроса организаций на молодых специалистов.

Возможность разработать данную базу представляется логичным предоставить Департаменту образования г. Москвы совместно с Департаментом по труду и занятости населения г. Москвы.

После определения ответственных органов и должностных лиц необходимо будет осуществить рассылку регистрационных писем по всем вузам города Москвы. В таком письме будут указываться индивидуальные регистрационные данные (пароли, коды и т. д.); срок, в течение которого вуз обязан произвести регистрацию в базе; а также срок, в течение которого вуз должен предоставить всю необходимую информацию (перечень вопросов также высылается в регистрационном письме).

После выполнения основных требований, указанных в регистрационном письме, вуз должен провести анкетирование (опрос) студентов (перечень вопросов также высылается в регистрационном письме как образец). Такой опрос необходим вузам для адекватного формирования предложения организациям. Войдя в базу, организация выбирает интересующий ее вуз или конкретную специальность или сразу заполняет необходимые параметры поиска и видит, сколько человек по необходимой специальности учится на старших курсах; сколько из них готовы работать в Москве; сколько хотели бы пройти практику; сколько

готовы устроиться на работу уже сейчас и т. д. Таким образом, организация получает максимально полную информацию, соответствующую ее требованиям (потребностям). Также работодатель может ознакомиться с персональной информацией о выбранных кандидатах.

Студент (а также выпускник вуза без опыта работы) всегда будет иметь возможность обратиться на свою кафедру за временным доступом в базу для самостоятельного предложения своей кандидатуры на замещение вакансий, предлагаемых зарегистрированными организациями. В этом случае студент получает доступ с правом отправки сообщений (то есть среднее между открытым и закрытым доступом).

Потенциальные работодатели, которые будут способствовать трудоустройству студентов и молодых специалистов через базу, будут иметь ряд преимуществ, в том числе:

— налоговые льготы;

— возможность получать через базу более подробную информацию о студентах (молодых специалистах) — тем самым подбирать себе наиболее подходящего будущего специалиста, возможно, проводить с ним практику, заключать контракты;

— у молодых предпринимателей, у начинающих организаций появится возможность сэкономить, предлагая практику студентам. Студенты смогут применять знания, полученные в вузе, на практике, получать трудовые навыки и опыт. В то же время организации смогут сэкономить на заработной плате.

Рассматривая роль общественных объединений в системе трудоустройства молодых специалистов, стоит напомнить, что общественные объединения согласно Федеральному закону от 19.05.1995 № 82-ФЗ (ред. от 22.07.2010) «Об общественных объединениях» могут быть созданы в одной из следующих организационно-правовых форм: общественная организация; общественное движение; общественный фонд; общественное учреждение; орган общественной самодеятельности; политическая партия (ст. 7 данного закона). Поэтому в будущем необходимо рассмотреть нескольких организационно-правовых форм в предлагаемой системе.

В качестве примера рассмотрим роль тако- го общественного объединения, как политиче- ская партия.

В первую очередь политическим партиям необходимо создать в своем аппарате кабинет молодого специалиста. Это должно быть обя- зательным для политических партий, которые имеют фракции в Московской городской Ду- ме. Функции кабинета молодого специалиста будет заключаться в следующем:

1) прием студентов (выпускников вузов):

— получение информации о состоянии дел студента (выпускника) с его трудоустройством;

— получение информации о работе базы в вузе, о достоверности размещенной в базе информации;

— принятие жалоб и предложений по рабо- те базы;

— принятие иных жалоб и предложений, направленных на улучшение трудоустройства молодых специалистов;

— предоставление информации и консуль- таций по трудоустройству, правам и т. д.;

— предоставление информации о возмож- ностях трудоустройства в других регионах Российской Федерации, консультирование;

2) работа по рассмотрению заявлений, по обработке полученной информации;

3) сбор и передача информации в органы власти города Москвы;

4) мониторинг законодательства и право- применительной практики по проблемам мо- лодёжи, в частности трудоустройства.

В первые годы работы предложенной систе- мы органы власти столицы должны вводить ли- миты на места в вузах по специальностям. Для этого необходимо проводить мониторинг уров- ня спроса и предложения на молодежном рын- ке труда. Далее этот лимит будет подлежать распределению по вузам города (например, пропорционально резервам вузов). Например, есть три вуза; один готов зачислить в следую- щем году 20 человек на специальность «Государ- ственное и муниципальное управление», вто- рой — 10, а третий — 30. Лимит города состав- ляет 30 человек, следовательно, для первого вуза лимит составит 10 человек, для второго — 5, а для третьего — 15. Конечно, при этом не- обходимо учитывать (завышать лимит) тех, кто

намерен получить образование ради иных це- лей (самообразование, для работы вне Моск- вы и т. д.). В дальнейшем лимит предполагается распределять в зависимости от рейтинга вуза.

После организации работы такой системы можно добиться следующих результатов:

1) увеличение количества трудоустроенных молодых специалистов по полученной специ- альности;

2) стабилизация спроса и предложения на молодых специалистов на рынке труда;

3) наличие единого источника информации по студентам и выпускникам вузов;

4) снижение затрат бюджетных средств на выплаты пособий по безработице;

5) передача накопленного опыта молодым специалистам от предыдущих поколений (осо- бенно актуально для технических специаль- ностей);

6) уменьшение оттока молодых специали- стов за рубеж;

7) снижение рисков асоциального образа жизни среди молодежи (из-за отсутствия за- нятости) и др.

Для налаживания работы системы необхо- димы дополнительные юридические и финан- совые меры. Кто будет осуществлять монито- ринг рынка труда и определять потребности молодого специалиста? Каким должно быть участие работодателей и общественных объ- единений в организации учебного процесса и в определении его содержания? Как повы- сить мотивацию бизнеса по гарантированию кредитов на обучение, приему выпускников на работу, развитию материально-технической базы учебных заведений? На эти и многие дру- гие вопросы еще только предстоит ответить.

THE DEVELOPMENT OF A DIVERSIFIED SYSTEM FOR THE EMPLOYMENT OF YOUNG SPECIALISTS IN THE CITY OF MOSCOW

E. S. Loktionova

(Moscow University for the Humanities)

This article proposes to develop a system of mul- tilateral interaction for the employment of young spe- cialists with a higher education degree in Moscow. The main features of such a system are described.

Keywords: young specialist, job placement, sys- tem, database, student, institution of higher educa- tion, organization.