**2.1.Проблемы трудоустройства на первое рабочее место выпускников учреждений СПО на примере ГБПОУ РО «ВТИТБиД».**

Актуальность проблемы трудоустройства выпускников учреждений СПО на примере ГБПОУ РО «ВТИТБиД».

Рынок труда г.Волгодонска является одним из системообразующих факторов, оказывающим влияние на другие рыночные факторы и одновременно зависящим от них. От его сбалансированности во многом зависят темпы экономического развития Ростовской области. Поэтому создание региональной системы трудоустройства выпускников, адаптации и продвижения молодых специалистов на предприятии, а также принятие региональной программы дополнительных мер в трудоустройстве выпускников системы профессионального образования ГБПОУ РО «ВТИТБиД», способствующей устранению одного из «перекосов» рынка труда, особенно актуально в данный период развития экономики.

Мной были проведены социологические исследования, касающиеся профессиональной карьеры молодёжи. Были опрошены 100 % . Тогда как после окончания техникума на первом месте работы по специальности продолжают трудиться по настоящее время нашли 77% выпускников, то остальные 23% сменили от одного до четырёх мест работы.

В разработанной мной анкете для исследования выпускники ГБПОУ РО **«**ВТИТБиД» по специальности 38.02.04 Коммерция (по отраслям) отвечали на следующие ключевые вопросы:

1. Как вы устроились на ваше первое рабочее место?
2. Продолжаете ли вы работать на вашем первом рабочем месте?
3. Если вы желаете сменить работу то по какой причине?
4. Испытываете ли потребность в дополнительном образовании?

По данным опроса построена Диаграмма1.

**Диаграмма 1.** Трудовой стаж на первом рабочем месте по специальности 38.02.04 Коммерция (по отраслям).

Данную ситуацию с трудоустройством демонстрирует диаграмма 2

**Диаграмма 2.**Срособ устройства на первое рабочее место выпускников ГБПОУ РО «ВТИТБиД» по специальности 38.02.04 Коммерция (по отраслям)

Сравнивая Диаграмму1 и Диаграмму 2, я заметила, что не смотря на устройство более 50 % выпускников ГБПОУ РО «ВТИТБиД» 2012-2015 по специальности 38.02.04 Коммерция (по отраслям) в будущем работу меняют в среднем около 30%.

Я выяснила, какие факторы повлияли на уровень мобильности. Для выяснения мотивов смены работы или прекращения трудовой деятельности респондентам был задан вопрос о причинах прекращения трудовой деятельности. Основной причиной смены работы являлся низкий заработок.   
 Анализ причин увольнения дал представление о характеристиках мест работы выпускников ГБПОУ РО **«**ВТИТБиД» по специальности 38.02.04 Коммерция (по отраслям). Как правило, это низкооплачиваемые малоквалифицированные рабочие места с плохими условиями труда и неудовлетворяющим выпускников ГБПОУ РО «ВТИТБиД»содержанием профессиональной деятельности. Также одной из причин выбора работы не по профессии, с удовлетворением запросов по заработной плане была указана причина, связанная с трудностями поиска работы, а также недостатком мест соответствующей квалификации, отсутствие карьерного роста . Тем не менее, среди причин несоответствия рабочего места полученной профессии преобладают собственные инициативы выпускников, а не ограничения со стороны работодателей.

В исследовании процессов трудовой мобильности особое  внимание обращается на характеристику информационных сетей (каналов информации), анализ которых является ключевым моментом для понимания реального поведения выпускников на рынке труда. При исследовании рынка труда г.Волгодонска информационные сети традиционно разделяют на формальные и неформальные. Формальные каналы включают государственную службу занятости, частные агентства по найму и трудоустройству, объявления в средствах массовой информации. Помимо этих институциональных каналов активно функционируют неформальные механизмы распространения информации, которые включают личные связи и обращение непосредственно к работодателю (самостоятельный обход отделов кадров предприятий с целью поиска подходящего рабочего места). Наиболее распространенными информационными каналами о вакансиях, к которым обращаются выпускники ГБПОУ РО «ВТИТБиД» в процессе поиска работы, являются личные связи, объявления в средствах массовой информации и обращение непосредственно к работодателю.

Общая идея эффективных действий при приеме на работе прямо вытекает из основ рыночной экономики. Соискатель вакансии – это продавец своего товара, ко­торый предлагает свои умения, знания, квалификацию, опыт, молодость, энергию, желание работать и быть полезным покупателю. [3 c.75].    
Приведем наиболее распространенные способы трудоустройства на первое рабочее место выпускников ГБПОУ РО «ВТИТБиД».

В последние годы изменились формы поиска работы. Сейчас выпускники для трудоустройства используют следующие способы:

1. "Через контактные аудитории".:  Прямая помощь при устройстве на работу - протекция;  предоставление информации о рабочем месте - рекомендация;    профессионально-знакомственное трудоустройство.   Протекция. Чаще всего ее оказывают близкие родственники, работающие на том предприятии, куда намерен устроиться соискатель. Как правило, помощь заключается не только в том, чтобы договориться о приеме на работу своего протеже, но и помочь пройти процедуры оформления. Родственник, хорошо зная все обстоятельства, может ходатайствовать не напрямую, а посоветовать, к кому обратиться, задействовать посредников. В этом случае помощь заключается в организации встречи с лицом, принимающим решение.   Рекомендация - предоставление информации о рабочем месте. Не во всех случаях родственно-знакомственный наем означает прямую помощь при устройстве на работу. Достаточно часто - это предоставление информации о вакансиях, условиях работы, сведения о руководителях, атмосфере в коллективе, т.е. неформальная характеристика рабочего места в полном объеме. Основным источником информации о вакансиях являются друзья, родственники, знакомые. Несомненно, это самый эффективный путь, поскольку их сведения более подробны, достоверны и эмоционально окрашены. Обладая конкретной информацией, претендент приходит в отдел кадров или к руководителю подразделения, ни на кого не ссылаясь.. Этот вариант поведения отнесен к родственно-знакомственному найму, поскольку факт личного знакомства играет не последнюю роль (но не основную). Определяющее значение имеют деловые и профессиональные качества работника. Такой способ подбора кадров в большей мере характерен для новых фирм.

2. Самостоятельное трудоустройство. Прямая протекция в прежние времена, как правило, была необходима при устройстве на самые престижные рабочие места. Для большинства же наиболее распространенным способом найти работу было обращение непосредственно в отделы кадров предприятий и организаций. Некоторые приходили, вообще не имея предварительной информации, твердо зная, что вакансии всегда есть, а какие - можно выяснить на месте3

3. В последнее время появились относительно новые варианты самостоятельного трудоустройства, один из них - участие в конкурсах. Но открытые конкурсы на замещение вакантной должности на предприятиях проводятся пока довольно редко. При этом претенденты, помимо профессиональных знаний, должны обладать определенным набором личностных и квалификационных признаков (например, знание иностранных языков, владение компьютером и т.д.). Как вариант самостоятельного трудоустройства можно выделить самозанятость, организацию собственного дела.

4. По формальным каналам (через службу занятости, биржу труда и частные агентства по найму). Практика свидетельствует, что этот способ не имеет широкого распространения. Не последнюю роль в недостаточной популярности этого канала играет глубоко укоренившееся мнение, что хорошую работу можно найти только "по блату". Обращение в службу занятости многие рассматривают как крайнюю меру в случае, когда все остальные способы не срабатывают. Спрос на рынке труда существенно отличается от предложения. В структуре спроса преобладают две крайности:  либо вакансии требуют очень высокой квалификации (ограниченный круг специалистов),  либо - невысокой (низкий уровень заработной платы). Основная часть же соискателей на первые вакансии претендовать не может, а вторые, как правило, не устраивают работодателей. Недостатки данного варианта - информация об условиях работы и приема минимальна, предварительный отбор не проводится, на предприятия направляются все, кто заинтересовался вакансией или формально может работать по данной специальности. Кроме того, люди, направляемые службой занятости, нередко заинтересованы не в получении работы, а в приобретении статуса безработного, дающего право на пособие. Частные агентства по найму существуют пока лишь в крупных городах. Они достаточно быстро реагируют на конъюнктуру рынка, активно привлекают клиентов. Агентства в большей степени ориентированы на подбор высококвалифицированных специалистов и управленческого персонала. Получить работу, равно как и подобрать работника, здесь можно лишь только заплатив приличные деньги.

5. По распределению. Практика добровольно-принудительного трудоустройства по окончании учебного заведения обеспечивала молодежи, не имеющей опыта работы, гарантированное рабочее место. Многие начинали свой трудовой путь именно таким образом. В настоящее время практика трудоустройства молодежи через систему распределения фактически отсутствует.

5. Через стратегии занятости. Ситуация на рынке труда за последние годы коренным образом изменилась. И дело даже не в том, что стало существенно меньше рабочих мест. Скорее, практически нет вакансий с хорошей оплатой труда.

В связи с этим определенные изменения претерпели и личные стратегии занятости:  стратегия "остаться на месте";    стратегия поиска работы "не увольняясь с рабочего места";  стратегия ухода в частный бизнес;  стратегия поиска работы "после увольнения".

В ходе поиска работы выпускник ГБПОУ РО «ВТИТБиД» анализируя ситуацию и собственные возможности, должен учесть следующие моменты:

1.     Определить свои профессиональные интересы и склонности («Что Я хочу?»).

2.     Оценить свои профессионально важные качества: здоровье, квалификацию, способности, которые определяют профессиональ­ную пригодность и возможности («Что Я могу?»).

3.     Узнать, какие профессии пользуются спросом на рынке труда, по каким профессиям можно найти себе работу («Надо»).

4.Самосовершенствоваться, учиться, приобретать новые умения и знания.

Выяснив, что значит адаптация, профессиональные компетенции, основные факторы, препятствующие трудоустройству молодых специалистов и рабочих кадров, выходящих на рынок труда, мы можем смело утверждать что, подготовка молодежи к профессиональной деятельности с каждым годом становится наиболее актуальной, и решение данной проблемы может быть найдено посредством объединения усилий всех участников рынка труда - образовательных учреждений, работодателей, государственной службы занятости населения, кадровых, психологических служб, профсоюзов, тем самым развивая интерес и желание у выпускников начального и специального профессионального образования к развитию активной профессиональной деятельности. Вопросы обеспечения занятости молодежи стали одними из ключевых при реализации Программы антикризисных мер Правительства Российской Федерации.

У каждого из нас есть представление о тех видах деятельности, которые могли бы удовлетворить наши потребности в большей степени. Хорошо, если есть вариант. Он «греет», мобилизует человека, он может проводить множество возможных путей его достижения. Пусть а реальности его непросто осуществить, но может стремиться , проверяя его возможность , делая шаги к его достижению , ставя конкретные цели.

Трудоустройство, трудовая мобильность, информационные сети, информационное общество, непрерывное образование.

Трудоустройство молодого специалиста и начало работы по специальности - важнейший этап его профессиональной жизни, а успешность трудоустройства - один из главных показателей качества образования.  
 В современных условиях государственное распределение выпускников после окончания учебных заведений отсутствует. С одной стороны, это дает более широкие возможности для самореализации, поскольку молодой специалист сам выбирает свой дальнейший профессиональный путь. С другой стороны, человек должен самостоятельно прилагать усилия по поиску места работы и трудоустройству в ситуации, когда количество вакансий ограничено, а желающих занять их значительно больше.

С помощью непрерывного образования молодой специалист может самореализоваться. Непрерывное образование это процесс роста образовательного  потенциала  личности в  течении   жизни , организационно обеспеченных системой государственных и общественных институтов. Оно играет большую роль в трудоустройстве и дальнейшей жизни молодых специалистов.

**Список использованной литературы**

1.Жидкова Е. М. Ориентации на незанятость среди проблемных групп рынка труда и трудоустройства специалистов // Социологические исследования. - 2018.

2.Брагин В., Осаковский В. Оценка естественного уровня безработицы в России в 1994-2008 гг.: эмпирический анализ // Вопросы экономики. - 2019.

3.Мясников В. А. Современные проблемы системы образования //' Мир образования – образование в мире. — 2015.

4.Вульфов Б.З. Квалификация педагога: реализуемое отношение // Мир образования - образование в мире. 2020.