

Опыт Колледжа туризма Санкт-Петербурга по проведению мониторинга занятости выпускников на рынке труда

The experience of the St. Petersburg College of Tourism in monitoring the employment of graduates in the labor market

УДК 377

Получено: 12.09.2022

Одобрено: 28.09.2022

Опубликовано: 25.10.2022

Муравкина Ю.В.

Аспирант Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования, преподаватель Санкт-Петербургского государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Колледж туризма и гостиничного сервиса»

Muravkina Yu.V.

Postgraduate student of the Saint Petersburg Academy of postgraduate pedagogical education, teacher at the St. Petersburg State Autonomous Professional Educational Institution "College of Tourism and Hotel Service"

Аннотация

В статье рассмотрена актуальная проблема подготовки высококвалифицированных специалистов, обладающих высокой мобильностью, критическим мышлением, профессиональной компетентностью, способными быстро реагировать на изменяющиеся условия рынка труда, обладающими способностью к самостоятельному обучению, выстраиванию собственного перспективного карьерного плана. Представлен опыт Колледжа туризма Санкт-Петербурга по проведению мониторинга занятости выпускников колледжа, а также проблемы, с которыми сталкивается ПОУ. Сделан вывод о влиянии результатов мониторинга на корректировку управленческих решений и совершенствование образовательной деятельности Колледжа.

Ключевые слова: мониторинг занятости выпускников, трудоустройство, рынок труда, управленческие решения, профессиональная мобильность, профессионально-познавательный интерес, мотивация, качество преподавания.

Abstract

The article deals with the actual problem of training highly qualified specialists with high mobility, critical thinking, professional competence, able to respond quickly to changing labor market conditions, having the ability to self-study, building their own promising career plan. The experience of the St. Petersburg College of Tourism in monitoring the employment of college graduates is presented, as well as the problems faced by the POU. The conclusion is made about the impact of the monitoring results on the adjustment of management decisions and the improvement of the educational activities of the College.

Keywords: monitoring of graduates' employment, employment, labor market, management decisions, professional mobility, professional and cognitive interest, motivation, quality of teaching.

Одним из важнейших показателей качества обученности в профессиональном образовательном учреждении (далее ПОУ) подготовки специалистов среднего звена является востребованность выпускников на рынке труда, их профессиональная мобильность, заинтересованность работодателей в трудоустройстве мотивированных профессионалов.

Результат эффективности проведенных мероприятий по содействию занятости выпускников зависит от множества факторов: качества подготовки абитуриентов (т.е. качества полученного выпускниками школ образования); мотивации и уровня профессионально-познавательного интереса обучающихся; качества преподавания в ПОУ и квалификации педагогического коллектива; соответствия учебно-методического обеспечения специальности Федеральным государственным образовательным стандартам среднего профессионального образования, требованиям работодателей, рынка труда, социально-экономическим факторам развития региона; удовлетворенности всех участников образовательного процесса качеством предоставляемых услуг, а также от эффективности принимаемых в ПОУ управленческих решений.

В настоящее время Министерством просвещения Российской Федерации разработаны целевые показатели (индикаторы) государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" проекта «Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)», в которых доля выпускников образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, занятых по виду деятельности и полученным компетенциям в общей численности выпускников к 2024 г. должна составить 62,7% [14, 15].

В связи с этим перед профессиональными образовательными учреждениями стоит проблема подготовки высококвалифицированных специалистов, обладающих высокой мобильностью, критическим мышлением, профессиональной компетентностью, способными быстро реагировать на изменяющиеся условия рынка труда, обладающими способностью к самостоятельному обучению, выстраиванию собственного перспективного карьерного плана.

Исследователи проблем трудоустройства выпускников Е.Д. Вознесенский, Д.Л. Константиновский, Г.А. Чердниченко отмечают следующие значимые факторы, определяющие профессиональный старт молодого специалиста: «культурный капитал семьи, ценностные ориентации, предпочтения, мотивации, интенсивность и целенаправленность в получении знаний, умений, навыков и квалификации». При этом авторы обращают внимание на барьеры к получению качественного образования: «территориальная удаленность, низкая материальная обеспеченность семьи, отсутствие компьютера и навыков работы на нем, уровень образования родителей, экономические и социальные факторы» [6, с. 13].

Для решения проблем и обеспечения качественного образования в ПОУ особое внимание уделяется мониторингу результатов образовательного процесса, где одним из немаловажных показателей является трудоустройство выпускников ПОУ.

В работах В.И. Андреева, В.А. Кальней, А.Л. Майорова, а также документах Министерства просвещения Российской Федерации отмечается особая важность проведения мониторинговых исследований в сфере образования, который поможет ПОУ обеспечить объективность, своевременность и надежность данных, а также адекватное принятие управленческих решений [1, 4, 7].

Наиболее точно и универсально с нашей точки зрения понятие «мониторинг» раскрыто в и исследованиях А.Л. Майорова, где под «мониторингом» понимается «система сбора, обработки, хранения и распространения информации о какой-либо системе или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления данной системы, позволяющая судить о ее состоянии в любой момент времени и дающая возможность прогнозирования ее развития» [7, с. 7].

Согласно методическим рекомендациям, под мониторингом понимают – «мероприятия, связанные с проведением мониторинга занятости выпускников, направленный на сбор информации о текущей ситуации в сфере занятости, выявление проблем и перспектив развития», по итогам которых администрация ПОУ делает вывод «об эффективности

различных мероприятий и принимаются управленческие решения в сфере содействия занятости» [13].

Следует отметить огромное количество исследований (В.И. Байденко, Е.Д. Вознесенский, И.А. Зимняя, В.П. Колесов, Д.Л. Константиновский, А.К. Маркова, И.В. Носко, Л.А. Петровская, Ю.Г. Татур, В.Д. Шадриков, Г.А. Чередниченко) по вопросам содействия трудоустройству выпускников ВУЗов, наряду с незначительным количеством исследований в области проблем трудоустройства и проведения мониторинга в учреждениях подготовки специалистов среднего звена [2, 3, 5, 6, 8, 9, 10,11, 12]. Что позволило определить противоречие между требованиями нормативных документов по содействию занятости выпускников и отсутствием единой системы мониторинга в учреждениях среднего профессионального образования.

В статье мы рассмотрим организацию мониторинга трудоустройства выпускников учреждения среднего профессионального образования, проводимого Центром содействия трудоустройству выпускников (далее ЦСТВ) Санкт-Петербургского государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Колледж туризма и гостиничного сервиса» (Колледжа туризма Санкт-Петербурга) (далее Колледж). ЦСТВ в Колледж был создан в 2010 г. с целью адаптации выпускников, обеспечения взаимодействия с работодателями, социальными партнёрами Колледжа, организации мониторинга трудоустройства выпускников для гибкого реагирования на изменения на рынке труда и оперативного принятия управленческих решений при оказании образовательных услуг.

Для сравнительного анализа трудоустройства выпускников был рассмотрен период с 2021 по 2019 г., который включает в себя три выпуска – 2019, 2020 и 2021 г. (табл. 1).

Таблица 1

Анализ фактического трудоустройства выпускников 2019-2021 гг., %

Показатель	2021 (%)	2020 (%)	2019 (%)
Трудоустроены	83,4	51,9	41,8
по специальности/профессии	78,9	49,6	45,4
не по специальности/профессии	21,1	50,4	54,6
Продолжили обучение	5,1	10,2	13,2
Призваны в армию	6,7	4,8	3
В отпуске по уходу за ребенком	2,3	3,3	8,4
Не трудоустроены	2,5	1,7	3,1
уехали в другой регион	75	33,4	20
по состоянию здоровья	10	8,3	0
трудности в поиске работы	15	58,3	80
Нет данных	0	28,1	30,5

Динамика показателей за период 2019 – 2021 гг. представлена на рис. 1.

Из табл. 1 и рис. 1 видно, что в **2021 г.** трудоустроено **83,4%** выпускников, из них **78,9%** по специальности/профессии и **21,1%** не по специальности/профессии, а в **2020 г.** трудоустроено **51,9%**, из них из них **49,6%** по специальности/профессии и **50,4** не по специальности/профессии, тогда как в **2019 г.** трудоустроено **41,8%** выпускников, из них **45,4%** по специальности/профессии и **54,6%** не по специальности/профессии. Как правило, только что окончившие обучение выпускники находят работу легче. Это связано с тем, что выпускники трудоустраиваются на места прохождения производственной и преддипломной практики.

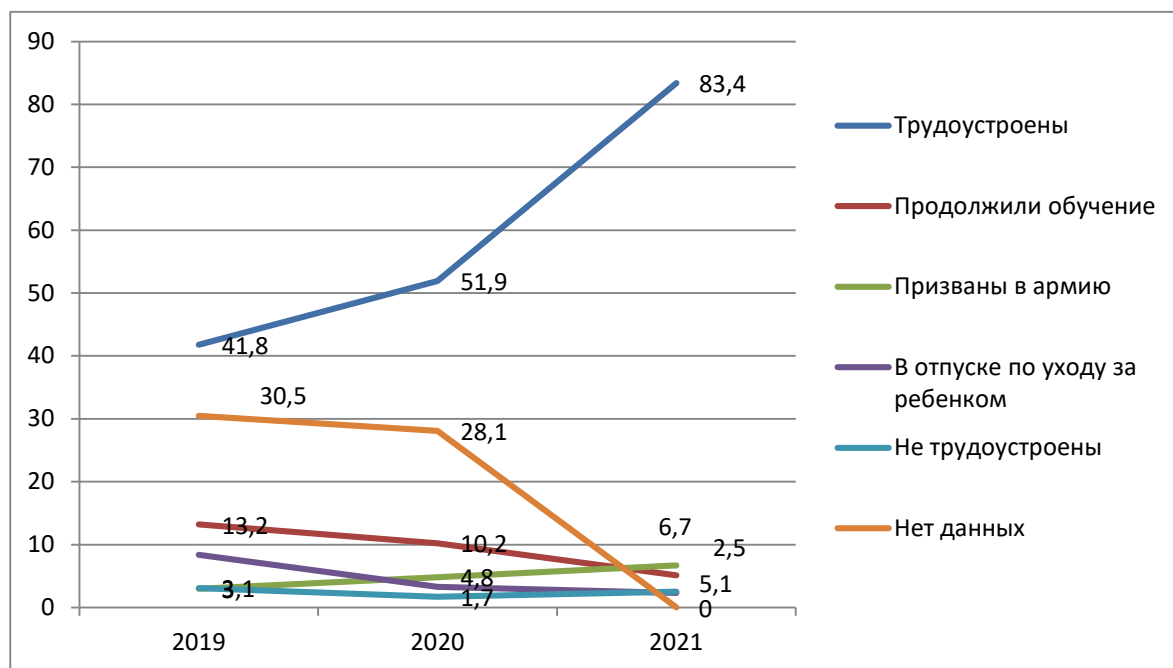


Рис. 1. Динамика показателей трудоустройства выпускников за период 2019 – 2021 гг. (%)

Также стоит отметить, что выпускники 2019 и 2020 г. почти в равной степени работают по специальности/профессии и не по специальности/профессии, в то время как выпускники 2021 г. в основном работают по специальности/профессии. Низкий процент трудоустройства выпускников 2019 и 2020 г. связан с экономической ситуацией на рынке труда в период пандемии 2019-2020 гг., когда большинство предприятий было вынуждено закрыться и перейти на удаленный режим работы. Смена вида деятельности вызвана сменой интересов и стремлением освоить другие сферы деятельности по истечению 1-2 лет после выпуска, а также прохождению курсов переподготовки для адаптации к изменившимся условиям на рынке труда.

Из табл. 1 видно, что в **2021 г. 5,1%** продолжили обучение в высших учебных заведениях, тогда как в **2020 г.** в высших учебных заведениях обучаются **10,2%** и в **2019 г.** в высших учебных заведениях обучаются **13,2%** выпускников.

Причина таких изменений в жизни выпускников - это осознание выпускниками важности получения непрерывного профессионального образования.

Количество выпускников, проходящих службу в Вооруженных силах РФ, на момент мониторинга составляют: **2021 г. – 6,7%, 2020 г. – 4,8%, 2019 г. - 3%.**

В отпуске по уходу за ребенком на момент мониторинга находились: выпускницы **2021 г. – 2,3%, 2020 г. – 3,3%, 2019 г. - 8,4%**

На рис. 2 представлена справка основных причин, связанных с проблемами с трудоустройством. Как видно из справки, основные причины — это планирование трудоустройства в другом регионе, по причине переезда в **2021 г. - 15 чел., в 2020 г. – 4 чел., в 2019 г. – 4 чел.** Также есть выпускники, испытывающие проблемы со здоровьем и находящиеся на лечении.

Наряду с этим, есть выпускники, испытывающие трудности в поиске работы и нуждающиеся в помощи ЦСТВ колледжа и Служб занятости населения Санкт-Петербурга: в **2021 г. – 3 чел., в 2020 г. – 7 чел.; в 2019 г. – 16 чел.**

Справка 1. Не трудоустроены (причины)

2021	20 чел.
уехали в другой регион	15 чел.
по состоянию здоровья	2 чел.
трудности в поиске работы	3 чел.
2020	12 чел.
уехали в другой регион	4 чел.
по состоянию здоровья	1 чел.
трудности в поиске работы	7 чел.
2019	20 чел.
уехали в другой регион	4 чел.
по состоянию здоровья	0
трудности в поиске работы	16 чел.

Рис. 2. Причины, по которым не могут быть трудоустроены выпускники за период 2019 – 2021 гг.

С каждым годом увеличивается процент выпускников **28,1%** 2020 г. и **30,5%** выпускников 2019 г., с которыми потеряна связь и отсутствуют данные о фактическом трудоустройстве на момент мониторинга.

ЦСТВ Колледжа ежегодно проводит анкетирование работодателей, студентов и выпускников колледжа. Так, по итогам анкетирования работодателей на вопрос «На сколько вы удовлетворены качеством подготовки выпускников колледжа» 73% респондентов высоко оценили качество подготовки и профессионализм, при этом отметили, что выпускники имеют трудности с адаптацией на рабочем месте, отметили низкую стрессоустойчивость, быструю утомляемость, проблемы с коммуникативностью и способностью налаживать отношения в коллективе, отсутствие желания к саморазвитию и самообразованию, а также высокими зарплатными ожиданиями выпускников.

Анализ анкетирования студентов колледжа показал, что диапазон желаемых зарплат достаточно широк от 10 000 руб. до 200 000 руб. в месяц. 41,7% респондентов отметили, что главным фактором при выборе специальности был для них уровень заработной платы и престиж профессии на рынке труда. Многие студенты отметили, что для них не имеет значения сфера планируемой работы, так как их интересует исключительно высокий уровень заработной платы. 58,7% респондентов отметили, что в настоящее время имеют постоянную работу. 62,1% из них работают по профилю выбранной специальности. На вопрос «С какими проблемами вы столкнулись при выборе работы?»: 24,8% - отметили неудобный график работы; 21,9% - отсутствие опыта работы; 21% - низкую заработную плату; 16% - некорректное описание вакансии, несоответствие с реальными условиями.

Анализ выявил проблемы с недостаточной осведомленностью о современном состоянии рынка труда, высокими зарплатными ожиданиями, а также отсутствием информации о средней заработной плате молодым специалистам со средним профессиональным образованием.

Исходя из вышеизложенного можно сделать **вывод** о трудностях и проблемах, с которыми сталкивается ПОУ при проведении мониторинга:

- ✓ Формирование максимально полных и достоверных статистических данных, подтверждающих фактическую занятость выпускников является трудоемкой

задачей, требующей тесного взаимодействия всех участников, осуществляющих деятельность в сфере трудоустройства при полном отсутствии нормативной базы, обязывающей выпускника предоставлять сведения о фактической занятости после выпуска.

- ✓ Проблемы с анализом данных мониторинга трудоустройства выпускников ПОУ в связи с невозможностью проведения полного анализа.
- ✓ Формирование банка данных выпускников, находящихся под риском не трудоустройства и трудности в оказании им помощи в поиске работы.
- ✓ Трудности в поиске современных методов и технологий проведения опросов, анкетирований, исследований по проблемным вопросам, а также адаптации выпускников на рынке труда.
- ✓ Трудности с привлечением студентов к различным мероприятиям, способствующим развитию коммуникативных навыков, креативных компетенций, умению работать в команде, готовности и способности выпускника к дальнейшему обучению и саморазвитию.
- ✓ Сложности в адаптации и поиске работы у студентов с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов.
- ✓ Завышенные ожидания у выпускников по получению высокооплачиваемой работы и руководящей должности в первый год после выпуска.

На основании проведенного исследования в Колледже:

- ✓ Разработана система оценивания качества преподавания, а также критерии оценки методов измерения и стимулирования преподавателями профессионально-познавательного интереса и мотивации обучающихся.
- ✓ Внедрен проект по развитию предпринимательских компетенций. В учебный план введены такие дисциплины: «Проектная деятельность», «Предпринимательство», «Основы поиска работы», «Основы финансовой грамотности», а также темы: «Открытие собственного бизнеса», «Оформление самозанятости», «Маркетинговое продвижение продуктов, услуг и бизнеса», «Разработка бизнес-плана» и др.
- ✓ Организованы конкурсы, бизнес-проекты, мастер-классы, круглые столы, семинары, направленные на формирование предпринимательских компетенций с участием работодателей - социальных партнёров Колледжа.
- ✓ Выпускники колледжа принимают активное участие в региональном проекте Фонда социального развития и охраны здоровья «ФОКУС-МЕДИА» при поддержке Комитета по образованию «Развитие навыков трудоустройства уязвимой молодежи в регионах РФ».
- ✓ Увеличен охват выпускников, задействованных в различных мероприятиях по содействию трудоустройства: консультационная помощь по вопросам составления резюме, прохождения собеседования и самопрезентации; психолого-педагогическое сопровождение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов; информирование о состоянии рынка труда.
- ✓ Обеспечено взаимодействие и заключены договоры с местными органами власти, в том числе с территориальными органами государственной службы занятости населения, кадровыми агентствами, общественными организациями и объединениями, заинтересованными в улучшении положения выпускников на рынке труда.
- ✓ Установлены договорные отношения с предприятиями и организациями, выступающими в качестве работодателей для студентов и выпускников по вопросам организации производственной и преддипломной практики, а также трудоустройства выпускников.
- ✓ Создан веб-сайт ЦСТВ и страница в социальной сети ВКонтакте, где публикуются вакансии работодателей, освещаются вопросы по состоянию на рынке труда, о мероприятиях, проводимых в Колледже.

- ✓ Проводится анализ потребностей региона в специалистах среднего звена, квалифицированных рабочих и служащих с внесением изменений в контрольные цифры приема.
- ✓ Ведется база данных выпускников, находящихся под риском не трудоустройства.
- ✓ Содействие во временном трудоустройстве.
- ✓ Центром профессиональной квалификации Колледжа разработаны программы по повышению квалификации и профессиональной переподготовке.

На основании проведенного мониторинга, анализа принятых управленческих решений можно сделать вывод о том, что мониторинг занятости выпускников является эффективным инструментом обратной связи с выпускниками и работодателями, позволяющим оценить трудоустройство выпускников, вовремя диагностировать и устранить появившиеся проблемы. Проведенный анализ показывает, что занятость молодежи на рынке труда является актуальной проблемой, поэтому все приобретенные знания, навыки и опыт практической деятельности в ПОУ будут способствовать адаптации к постоянной занятости, к быстро меняющейся социальной и профессиональной среде, конкурентоспособности и мобильности, самостоятельному обучению и построению собственного карьерного плана.

Литература

1. *Андреев В.И.* Педагогический мониторинг качества образования. — Казань: Изд-во КГУ, 1999. 265 с.
2. *Байдено В.И.* Компетенции в профессиональном образовании (к освоению компетентностного подхода) // Высшее образование в России. 2004. № 11. С.17-22.
3. *Зимняя И.А.* Ключевые компетентности – новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. 2003. №5. с.34-42.
4. *Кальней, В.А.* Школа: мониторинг качества образования. Издание 3–е, исправленное и дополненное. – Москва: Педагогическое общество России, 2000. – 320 с.
5. *Колесов В.П.* О классификации компетенций // Высшее образование сегодня. 2006. № 2. С. 20-23.;
6. *Константиновский Д.Л., Вознесенская Е.Д., Чередниченко Г.А.* Молодежь России на рубеже XX–XXI веков: образование, труд, социальное самочувствие. — М.: ЦСП и М, 2014. — 548 с.
7. *Майоров А.Н.* Мониторинг в образовании: изд. 3, испр. и доп. – М.: Интеллект-Центр, 2005. – 424 с.
8. *Маркова А.К.* Психология профессионализма. М., 1996. 157 с.;
9. *Носко И.В.* Модель выпускника как основа формирования компетенции студентов в процессе вузовской подготовки: дис. ...канд. пед. наук: Владивосток, 2007. 200с.
10. *Петровская Л.А.* Компетентность в общении: социально-психологический тренинг М., 1989. 216 с.;
11. *Татур Ю.Г.* Компетентность в структуре модели качества подготовки специалиста // Высшее образование сегодня. 2004. № 3. С. 20-26.
12. *Шадриков В.Д.* Новая модель специалиста: инновационная подготовка и компетентностный подход // Высшее образование сегодня. 2004. № 4. С. 28-31.;
13. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 19.08.2021 № АБ-1282/05 «О направлении методических рекомендаций по содействию занятости выпускников».
14. Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».
15. Распоряжение Минпросвещения России от 17.02.2020 N P-12 (ред. от 29.12.2021) "Об утверждении методик расчета целевых значений показателей (индикаторов) государственной программы Российской Федерации "Развитие образования".