

ПОДХОД К ПОСТРОЕНИЮ ПРОЦЕССА ТРУДОУСТРОЙСТВА СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ МЕДИЦИНСКИХ ВУЗОВ

Марасулов А.Ф., Базарбаев М.И.

ТИББИЁТ ЎҚУВ ЮРТЛАРИ ТАЛАБА ВА БИТИРУВЧИЛАРИНИНГ ИШГА ЖОЙЛАШТИРИШ ЖАРАЁНИНИНГ ТУЗИЛИШИГА ЁНДАШУВ

Марасулов А.Ф., Базарбаев М.И.

APPROACH TO BUILDING THE PROCESS OF EMPLOYMENT OF STUDENTS AND GRADUATES OF MEDICAL UNIVERSITIES

Marasulov A.F., Bazarbaev M.I.

Ташкентская медицинская академия

Мақолада тиббий олий ўқув юртлари талабалари ва битирувчиларини ишга жойлаштириш жараёнининг асосий компонентлари ва муаммолари ёритилган. Тиббиёт олийгоҳлари битирувчиларини билан таъминлаш ва бандлигини мониторинг қилиш механизмидаги камчиликлар аниқланди. Тиббиёт олийгоҳлари битирувчилари “Тизим-Иш билан таъминлаш” Республика тизимидаги маълумотлар базасини яратиш асосида ушбу муаммолар ва камчиликларни бартараф этиш йўллари аниқланди. “Тизим-Меҳнат” дастурида талабалар ва битирувчиларни ишга жойлаштириш жараёнини амалга ошириш учун ўзаро ҳамкорлик объектларининг автоматлаштирилганиш жойларининг структуравий-функционал схемаси тузилади.

Калит сўзлар: бандлик, битирув, жараён ва ишга жойлаштириш механизмлари, бандлик мониторинги, системали онлайн, маълумотлар базаси, АИЎўзаро алоқалар, “тизим-ишга жойлаштириш”.

The article highlights the main components and problems of building the process of employment of students and graduates of medical universities. Deficiencies have been identified in the mechanism of employment and employment monitoring of graduates of medical universities. Ways to eliminate these issues and shortcomings have been identified based on the creation of “Employment System” a republican systematic online database of graduates of medical universities. The structural-functional scheme of the automated workplaces of interaction instances and units for the implementation of the employment process of students and graduates in the “Employment System” was compiled.

Key words: employment, graduate, process and mechanism of employment, employment monitoring, systematic online database, AWP, interaction instances, “Employment System”.

Проблема развития кадрового потенциала отрасли здравоохранения является одной из самых острых для большинства регионов республики.

Для молодых людей наиболее трудными психологически становятся моменты перехода между различными ступенями образования, профессиональной школой и трудом. В решении этих вопросов важнейшую роль начинает играть грамотно построенная система профессиональной ориентации [1-6]. В системе высшего профессионального образования целенаправленная профориентационная работа со студентами реализуется только в виде вступительных испытаний и распределения выпускников в тех вузах, где оно сохранилось. Поэтому сегодня молодые специалисты нередко выходят на рынок труда с обширным набором профессиональных знаний, но с несформированной системой профессиональных предпочтений и ориентаций, без какой-либо четкой концепции карьерного развития. Это является одной из причин того, что значительная часть выпускников не работают по полученной специальности. Отсутствие сформированных карьерных планов выпускников диктует необходимость усиления

подготовки молодежи к взвешенному выбору профессии во время получения высшего образования и ориентации образовательного процесса вуза на активизацию профессионального самоопределения студентов, например, через осуществление консультационного сопровождения по вопросам трудоустройства.

Очевидно, что проблемы в реализации комплексной системы профессиональной ориентации обусловлены слабой методологической, теоретической и практической обеспеченностью этого процесса в традиционной системе образования [1-4,6].

Вопросам профессиональной ориентации молодежи посвящен ряд работ отечественных и зарубежных авторов. Проблематика, связанная с профессиональным самоопределением и профессиональной ориентацией, изучается с позиций различных научных дисциплин: экономики, социологии, педагогики, психологии, медицины и др. Однако вопросы институционального оформления работы субъектов социального партнерства в отношении комплексной работы по профессиональной ориентации изучены недостаточно. Практически отсутствуют комплекс-

ные исследования, посвященные анализу форм, субъектов, способов реализации профессиональной ориентации в системе профессионального, и в частности высшего образования, взаимосвязи работы по профессиональной ориентации и содействию трудоустройству студентов и выпускников [1-4,6].

Актуальность и недостаточная изученность проблематики профессиональной ориентации в системе профессионального образования как инструмента содействия трудоустройству [1-3,4,6] предопределили наше исследование. Проблема заключается в поиске и научном обосновании способов работы вуза по профессиональной ориентации, обеспечивающих подготовку молодежи к выходу на рынок труда, в рамках образовательного и консультационного направлений работы.

Хороший вуз, несомненно, должен давать отличную теоретическую базу. Но как насчет практики? Ведь главная цель, к которой стремятся студенты, поступая в высшее учебное заведение, – успешное трудоустройство в будущем. Каким образом университеты решают эту задачу?

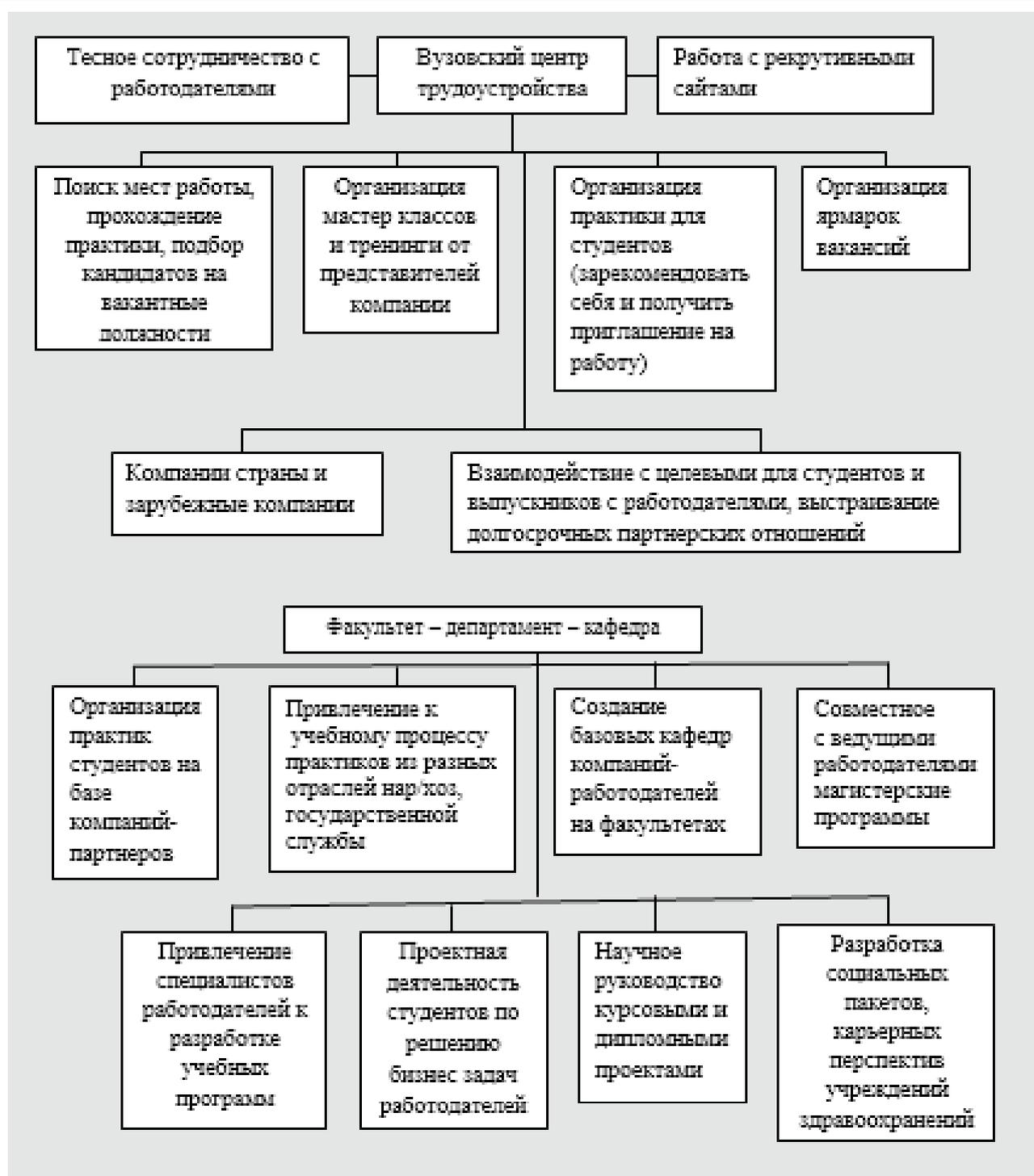
Практически в каждом вузе можно найти центр карьеры, сотрудники которого готовы помочь с поиском работы и предложить актуальные вакансии [3]. Чаще всего центр сотрудничает с компаниями-работодателями или рекрутинговыми сайтами. Еще одной задачей центра карьеры является организация практики для студентов, позволяющей опробовать свои силы в выбранной профессиональной сфере и лучше понять специфику будущей работы. А еще практика – это возможность зарекомендовать себя и получить предложение о работе.

Хотелось бы дать совет ученикам старших классов и всем тем, кто находится в процессе выбора вуза: помимо программ обучения, престижности и других факторов, следует обратить внимание на то, какое внимание уделяет выбранный вами вуз вопросам дальнейшего трудоустройства выпускников. Потратьте на это время сейчас – и вы будете на шаг ближе к успешному трудоустройству в будущем!

Опыт построения системы трудоустройства студентов и выпускников вузов можно представить нижеследующей обобщенной схемой (рис. 1).



Рис. 1. Обобщенная схема основных составляющих и проблем построения системы трудоустройства студентов и выпускников вузов.



В данной схеме особо важное значение имеет блок реализации вопросов институционального оформления работы субъектов социального партнерства в отношении комплексной работы по профориентации.

На сегодняшний день в механизме трудоустройства выпускников вузов и мониторинге их занятости в нашей республике наблюдаются следующие проблемы и недостатки:

- в связи с большим сроком (декабрь-февраль) оформления трехстороннего договора по трудоустройству между вузом, работодателем и выпускником практически невозможно образовать достоверную и актуальную базу данных о вакансиях;

- процесс подписания договоров относительно длительный, во многих случаях составляет неточно, что приводит к форс-мажорным ситуациям;

- составление договоров не с конкретными работодателями, а с областными управлениями приводит к тому, что выпускники не имеют представлений о рабочем месте и условиях труда;

- оформление и сдача документов по трудоустройству занимает много времени и требует дополнительных материальных затрат, что приводит к неудовольствию выпускников;

- на основании трех стороннего договора, формируется база выпускников в разрезе областей и направлений (март-апрель месяцы);

- распределительная комиссия с участием работодателей распределяет специалистов по рабочим местам (апрель месяц);

- по окончании учебного года выпускники доходят до рабочих мест и устраиваются на работу (июль-август). Трудоустроенные молодые специалисты направляют документы о своем трудоустройстве в отдел маркетинга вуза (сентябрь-октябрь).

- отдел маркетинга вуза обобщает сведения о трудоустройстве выпускников и представляет их в министерство (октябрь-январь).

Следует отметить, что во многих случаях после 2-3-х месяцев работы выпускники увольняются и переводятся в центральные или столичные города.

В случае поступления выпускников в магистратуру или ординатуру (например, в 2016 году их число составило 48,4% от общего числа выпускников) увольняются с работы, что приводит к текучести кадров.

Предложения для оптимизации процесса трудоустройства выпускников мединузлов республики и мониторинга их занятости:

- деятельность вузовского центра трудоустройства всецело ориентировать на учет и реализацию всех составляющих построения системы трудоустройства студентов и выпускников приведенных в схеме 1;

- трехсторонний договор нужно составлять с конкретным работодателем (СВП, СП) или районным отделом здравоохранения. Это обеспечивает целенаправленность договоров;

- нужно четко отметить принятие выпускников только по направлениям;

- следует обеспечить годовую непрерывность работы независимо от финансирования обучения (при этом не допускается увольнение по собственному желанию); Это включено отдельным пунктом в трехстороннем договоре;

- для обеспечения потребности кадров областей нужно обеспечить направления выпускников только в свои области. При этом оставляется возможность для изменения между ближайшими областями;

- для обеспечения потребности всех регионов республики нужно создать постоянно действующий межвузовский распределительный совет при Министерстве здравоохранения. Распределительный совет должен иметь статус главного управления. Распределительный совет управляет и координирует деятельность отделов маркетинга всех медицинских вузов республики, включая филиалы. Это предотвратит дублирование распределений выпускников на рабочие места. Деятельность распределительного совета состоит из изучения потребности в медработниках по республике и создания базы выпускников всех медицинских вузов и распределения на рабочие места специалистов, проведения мониторинга занятости и на основании этого образования квоты приема;

- распределительный совет должен создать систематизированную онлайн базу данных «Системы-Занятость» выпускников республики в соответствующих подразделениях в областных управлениях и районных отделах здравоохранения. «Система-

Занятость» станет составной частью электронного правительства здравоохранения для системы обеспечения медицинскими кадрами.

Работу «Системы-Занятость» можно описать следующим образом:

- создается единая интерактивная постоянно обновляемая база данных выпускников. Каждое подразделение «Системы-Занятость» имеет свои задачи и функции: ввод данных осуществляется отделами Маркетинга медицинских вузов;

- работодатели (областные управления, районные отделы здравоохранения и НИИ, медицинские центры и т. д. вводят сведения о вакансиях и регулярно их обновляют, своевременно представляя эту информацию в распределительный совет и отделы маркетинга вузов;

- ВУЗ присваивает каждому выпускнику уникальный код согласно специальности;

- «Система-Занятость» создает базу данных выпускников в разрезе областей, районов и специальностей, а также дает сведения о вакансиях;

- распределительный совет организует и проводит распределение выпускников с онлайн участием работодателей;

- после окончания учебы выпускники поступают на работу, вводятся данные о трудоустройстве работодателем;

- отдел маркетинга, распределительный совет получают и обобщают данные из «Системы-Занятость».

Механизм «Системы-Занятость» имеет следующие преимущества:

- система дает возможность получения онлайн сведений о вакансиях по республике;

- наличие онлайн связи между вузом и работодателем дает возможность определения перспективной стратегии и приоритетных направлений;

- молодые специалисты могут выбирать предложенные вакансии по своим специальностям;

- работодатели могут выбирать среди выпускников высококвалифицированных специалистов, что приведет к здоровой конкуренции на рынке труда;

- уменьшаются расходы на проведение мониторинга занятости специалистов.

Нами предлагается нижеследующая структурно-функциональная схема АРМов и блоков реализации процесса трудоустройства студентов и выпускников вузов в «Системе-Занятость» (рис. 2).

Для разработки, внедрения и эксплуатации проекта «Система-Занятость» требуется: создание на уровне Министерства здравоохранения, областных управлений и районных отделов здравоохранения соответствующих рабочих групп, с соответствующим компьютерным, информационным и оргтехническим оборудованием, интернет связью. Ориентировочная стоимость проекта: 300-400 млн сум. Срок реализации проекта – 1 год.

Литература

1. Василенко В.А., Карпукова А.Л. Европейский опыт содействия трудоустройству студентов (проблемы, подходы, организация). – Иркутск, Изд-во ИГУ, 2014. – 122 с.

2. Лебедев В.В., Белая А.В., Краева И.А. Роль и место вузовских центров содействия трудоустройству выпускников в системе управления качеством подготовки специалистов // Вестн. Нижегородского гос. у-та. – 2006. – Вып. 1 (7). – С. 245-267.

3. Рубцова О.А. ПрофорIENTATION в системе высшего образования как инструмент содействия переходу «учеба – работа»: Автореф. дис. ... канд. экон. наук. – М., 2008.

4. <http://www.reitor.ru/ru/news/research/index.php?id=343&id19=255> - Исследование НРА «Рейтор» Молодой специалист- сюрприз для работодателя, 02.08.2007г.

5. Сайт Министерства образования и науки РФ graduate.edu.ru.

6. Содействие трудоустройству и адаптации к рынку труда студентов и выпускников организаций профессионального образования Тульской области // 4-я региональная научно-практическая конференция со Всероссийским участием. – Тула, 2017.

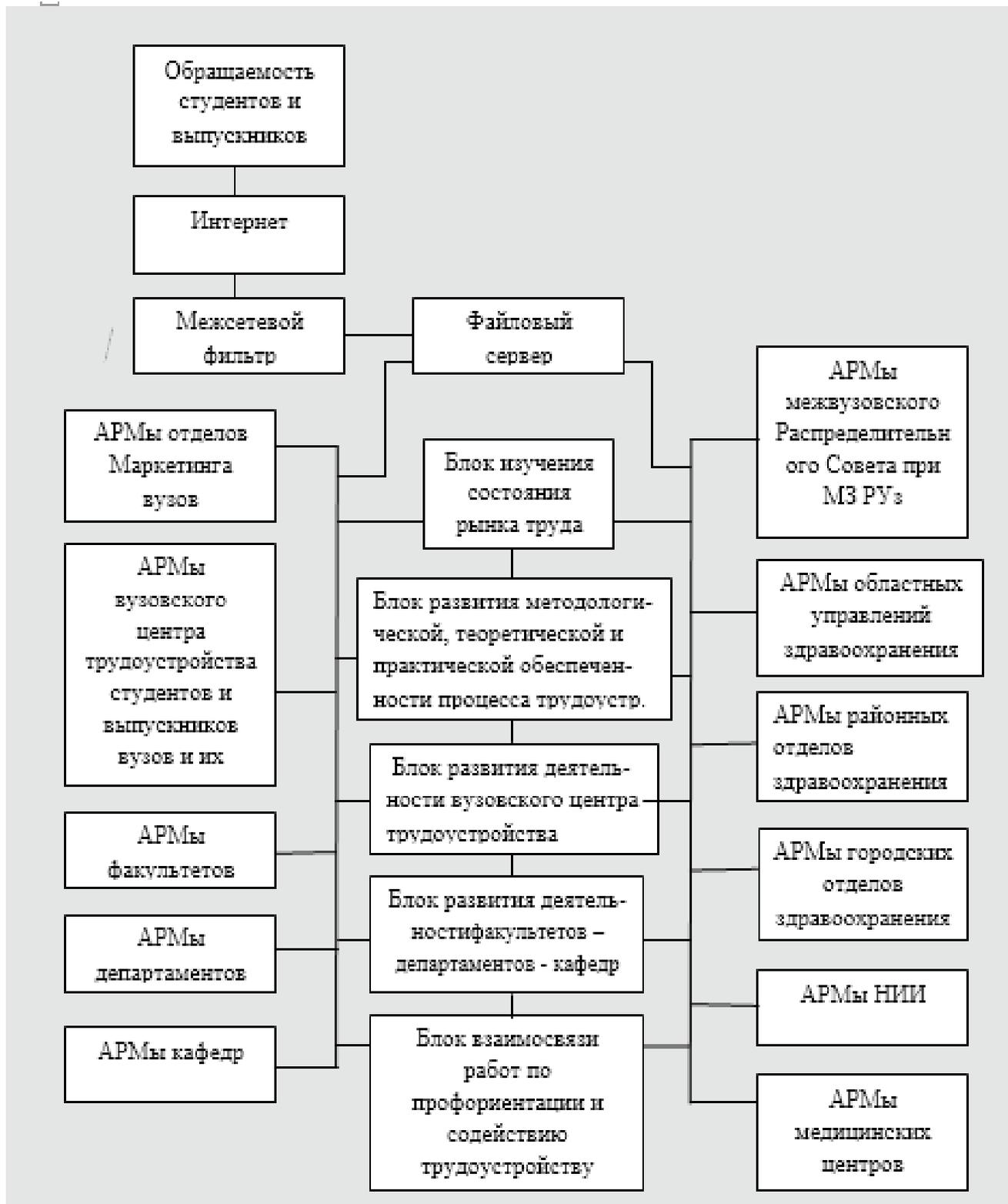


Рис 2.
Структурно-функциональная схема АРМов и блоков реализации процесса трудоустройства студентов и выпускников вузов в «Системе-Занятость»

ПОДХОД К ПОСТРОЕНИЮ ПРОЦЕССА ТРУДОУСТРОЙСТВА СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ МЕДИЦИНСКИХ ВУЗОВ

Марасулов А.Ф., Базарбаев М.И.

Освещены основные составляющие и проблемы построения процесса трудоустройства студентов и выпускников медицинских вузов. Определены недостатки в механизме трудоустройства и мониторинга занятости выпускников медицинских вузов. Определены пути устранения данных проблем и недостатков на

базе создания республиканской систематизированной онлайн базы данных «Система-Занятость» выпускников медицинских вузов. Составлена структурно-функциональная схема АРМов инстанций взаимодействия и блоков по реализации процесса трудоустройства студентов и выпускников вузов в «Системе-Занятость».

Ключевые слова: *трудоустройство, выпускник, процесс и механизм трудоустройства, мониторинг занятости, база данных, АРМ, инстанции взаимодействия, «Система-Занятость».*

