

*Никитин З.Н., директор Якутского колледжа культуры и искусств,
baattyk1978@mail.ru*

*Nikitin Z.N., Director of the Yakut College of culture and arts,
baattyk1978@mail.ru*

**Трудоустройство выпускников как показатель качества образования
(на примере анализа данных мониторинга трудоустройства
выпускников Якутского колледжа культуры и искусств)
Employment of graduates as an indicator of the quality of education
(on the example of the analysis of monitoring of employment of
graduates of the Yakut College of culture and arts)**

Аннотация. Статья посвящена осмыслиению одной из основополагающих проблем современного профессионального образования – взаимосвязи качества, специфики, уровня подготовки студентов и их соответствие требованиям потенциальных работодателей. На примере анализа данных мониторинга трудоустройства выпускников, осуществленного Якутским колледжем культуры и искусств, автор выявляет ключевые факторы, способствующие эффективной профессиональной самореализации молодых специалистов. В статье дана характеристика сотрудничества образовательного учреждения и работодателей: проанализированы особенности, описаны результаты, раскрыты перспективы взаимодействия. Особое внимание уделено анализу профессиональных и личностных требований, предъявляемых на рынке труда к выпускникам колледжа.

Abstract. The article is devoted to the understanding of one of the fundamental problems of modern professional education – the relationship of quality, specificity, level of training of students and their compliance with the requirements of potential employers. On the example of the analysis of monitoring of employment of graduates, carried out by the Yakut College of culture and arts, the author identifies the key factors contributing to the effective professional self-realization of young professionals. The article describes the cooperation between educational institutions and employers: its features are analyzed, the results are described, the prospects of interaction are revealed. Special attention is paid to the analysis of professional and personal requirements imposed on the labor market to College graduates.

Ключевые слова: трудоустройство, мониторинг трудоустройства выпускников, профессиональные компетенции, личностные качества, профессиональное образование, рынок труда, работодатель.

Key words: employment, monitoring of employment of graduates, professional competence, personal qualities, professional education, labor market, employer.

Трудоустройство выпускников является одним из важных показателей востребованности кадров и удовлетворенности работодателей качеством образования [1]. Технология трудоустройства по специальностям,

реализуемым в Якутском колледже культуры и искусств (ЯККИИ), выстроена в систему, включающую маркетинговые мероприятия для выявления востребованности специалистов культурно-досуговыми учреждениями-заказчиками.

В 2014-2018 гг. колледж подготовил более 300 специалистов для учреждений социально-культурной сферы Республики Саха (Якутия). Спектр учреждений, в которых востребованы и трудоустроены выпускники колледжа по специальности, разнообразен. Выпускники колледжа работают:

- в профессиональных и самодеятельных вокальных и хореографических коллективах Республики Саха (Якутия);
- в областных и городских учреждениях культуры, культурно-досуговых, детских и развлекательных центрах;
- преподают вокал и хореографию в детских и взрослых студиях, учреждениях образования;
- выпускники театрального и актерского отделений – в профессиональных и любительских театрах,
- выпускники специальности «Фото -видеоизобразительное искусство» снимаются и снимают рекламные ролики, видеоклипы, работают на местных и центральных телеканалах;
- выпускники отделения социально-культурного менеджмента – специалистами по организации и постановке праздников и театрализованных представлений, в модном бизнесе в качестве постановщиков шоу и дефиле;
- выпускники библиотечного отделения – в библиотеках, музеях, архивах и офисах учреждений.

К ключевым показателям востребованности выпускников на рынке труда относятся:

- количество трудоустроенных выпускников, в том числе по профилю полученного образования;
- количество выпускников, продолживших обучение по очной форме;
- число нетрудоустроенных по уважительным причинам: прохождение воинской службы в рядах Вооруженных сил РФ, отпуск по беременности и родам, уходу за ребенком.

Динамика трудоустройства специалистов очного и заочного отделений представлена в таблицах 1-2.

На заочное отделение принимаются только лица, работающие в культурно-досуговых учреждениях.

В Якутском колледже культуры и искусств система содействия трудоустройству выпускников базируется на принципах тесной взаимосвязи с потенциальным работодателем – Министерством культуры и духовного развития Республики Саха. Расстановку кадров осуществляют Ресурсно-проектный центр (РПЦ) и Республиканский Дом народного творчества и социально-культурных технологий (РДНТ и СКТ).

Таблица 1. Очное отделение

Год выпуска	Кол-во выпускников	Трудоустроено выпускников		Выпускники, призванные в ряды РА		Выпускники, поступившие в ВУзы		По состоянию здоровья, после берем-ти, родов, отпуск по уходу за ребенком	
		Чел.	%	Всего	%	Всего	%	Всего	%
2014	19	19	100	-	-	-	-	-	-
2015	48	35	72,9	-	-	10	20,8	3	6,25
2016	38	24	63,1	-	-	10	26,3	4	10,5
2017	75	48	64	5	6,66	11	14,6	10	13,3
2018	56	35	62,5	9	16	7	12,5	5	8,9
Итого за последние 5 лет	236	161	68,2	14	5,9	38	16,1	22	9,3

Таблица 2. Заочное отделение

Год выпуска	Кол-во выпускников	Трудоустроено выпускников	
		Чел.	%
2014	32	32	100
2015	37	37	100
2016	40	40	100
2017	41	41	100
2018	53	53	100
Итого за последние 5 лет	203	203	100

Таблица 3. Сводная таблица по трудоустройству выпускников ЯККиИ за 2014-2018 гг.

Год выпуска	Кол-во выпускников	Трудоустроено выпускников		Выпускники, призванные в ряды РА		Выпускники, поступившие в ВУзы		По состоянию здоровья, после берем-ти, родов, отпуск по уходу за ребенком	
		Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
2014	51	51	100	-	-	-	-	-	-

2015	85	72	84,7	-	-	10	11,7	3	3,5
2016	78	64	82	-	-	10	12,8	4	5,1
2017	116	89	76,7	5	4,3	11	9,4	10	8,6
2018	109	88	80,7	9	8,2	7	6,4	5	4,58
Итого за последн ие 5 лет	439	364	82,9	14	3,1	38	8,6	22	5

Положительными результатами долговременного сотрудничества являются возможности:

- выявления и анализа приоритетных направлений в развитии молодежного рынка труда;
- получения достоверной информации о количестве трудоустроенных;
- организации совместных мероприятий, ориентированных на содействие трудоустройству выпускников (ярмарки вакансий).

В планах – расширение практики взаимодействия с работодателями посредством конструирования партнерских отношений в системе обеспечения выполнения заявок на подготовку специалистов в соответствии с их конкретными требованиями в области знаний, умений, навыков, формируемых профессиональных компетенций (подобный опыт успешно реализуется в ряде зарубежных стран) [3].

Так, представители работодателей – различных учреждений культуры – принимают участие в экзаменах по итогам прохождения практик студентами, оценивают подготовленные ими презентации. Это создает специфическую среду, требуемую для объективной оценки не только качества подготовки, но и решения возникающих проблем, разработки перспективных направлений развития. Таким образом, подобная работа позволяет приблизиться к решению одной из ключевых проблем современного образования – преодоления существующего «разрыва» между запросами рынка труда и качеством профессионального образования. Этому способствует и постоянная основа, на которой колледж взаимодействует с учреждениями-партнерами: появляется возможность адаптации условий обучения специалистов в соответствии с их требованиями.

Таким образом, тесная взаимосвязь процесса подготовки специалистов и их дальнейшей профессиональной деятельности, реализации образовательных программ с учетом запросов регионального рынка труда обуславливает актуальность и востребованность полученных выпускниками знаний. Это детерминирует не только быстрый карьерный рост, но и возможность продолжения обучения в вузах Москвы, Санкт-Петербурга, Казани, Улан-Удэ и др., что свидетельствует о высоком качестве полученного среднего профессионального образования.

Якутский колледж культуры и искусств на протяжении многих лет ведет систематическую работу со своими социальными партнерами, в число которых входят управления культуры муниципальных районов, учреждения

культуры, центры досуга, детские музыкальные школы, школы искусств и т.д. В данный момент с образовательным учреждением заключены более 100 долгосрочных договоров с муниципальными районами и подведомственными учреждениями.

Все социальные партнеры являются базами практик. Технологические линии учреждений оснащены новым оборудованием. Руководители учреждений принимают участие в разработке программ учебной и производственной практики, выступают в качестве экспертов при проведении квалификационных экзаменов и государственной итоговой аттестации, оказывают содействие в трудоустройстве выпускников колледжа. Результаты мониторинга трудоустройства за 5 лет показали, что 25% студентов трудоустраиваются в учреждения, где проходили практику. В колледже существует традиция наставничества, когда студент под руководством более опытного педагога репродуцирует умения, навыки, действия, связанные с будущей деятельностью.

Ведется постоянный поиск новых баз и объектов для реализации учебно-производственного процесса. В колледже регулярно проводится консультационная работа по вопросам самопрезентации студентов: написания «резюме», заполнения анкеты при трудоустройстве, адаптационного периода в коллективе и т.д.

Постоянно организуются и проводятся экскурсии в профильные учреждения для обучающихся всех специальностей. Студенты и преподаватели активно участвуют в ярмарках профессий, выставках, различных проектах, семинарах, мастер-классах и т.д.

Одним из наиболее значимых результатов, по которым оценивают эффективность деятельности учреждений профессионального образования, является трудоустройство [2].

Традиционно принято выделять четыре основных канала занятости, по которым происходит распределение выпускников профессионального образования после окончания обучения: продолжение обучения в вузе, трудоустройство на работу, призыв в ряды Вооруженных сил Российской Федерации и отпуск по уходу за ребенком. Нетрудоустроеными являются те, кто не относится ни к одной из названных групп.

С целью контроля трудоустройства выпускников специалистами учебного заведения проводится мониторинг, включающий отслеживание фактической занятости выпускников в течение трех лет после обучения в колледже. При этом решающее значение имеет поддержание связи с выпускниками для дальнейшего анализа и систематизации данных.

Основными принципами проведения мониторинга являются: достоверность, актуальность, постоянство, единство, доступность [4]. Мониторинг осуществляется посредством сбора, обработки и анализа, в том числе, (сравнительного) информации. Сбор данных проводится по методике, базирующейся на личном, дистанционном (телефонном) опросах выпускников.

Существуют основные и вспомогательные показатели, по которым осуществляется сбор исходной информации. К основным показателям относятся те, которые характеризуют уровни трудоустройства выпускников: желаемый, фактический, профильный и территориальный. К вспомогательным – позволяющие выявить соответствие трудоустройства целевым договорам, предпочтения в выборе работодателей в регионе. Отчетным периодом считается календарный год (показатели формируются по состоянию на конец календарного года отчетного периода, в течение учебного года – нарастающим итогом).

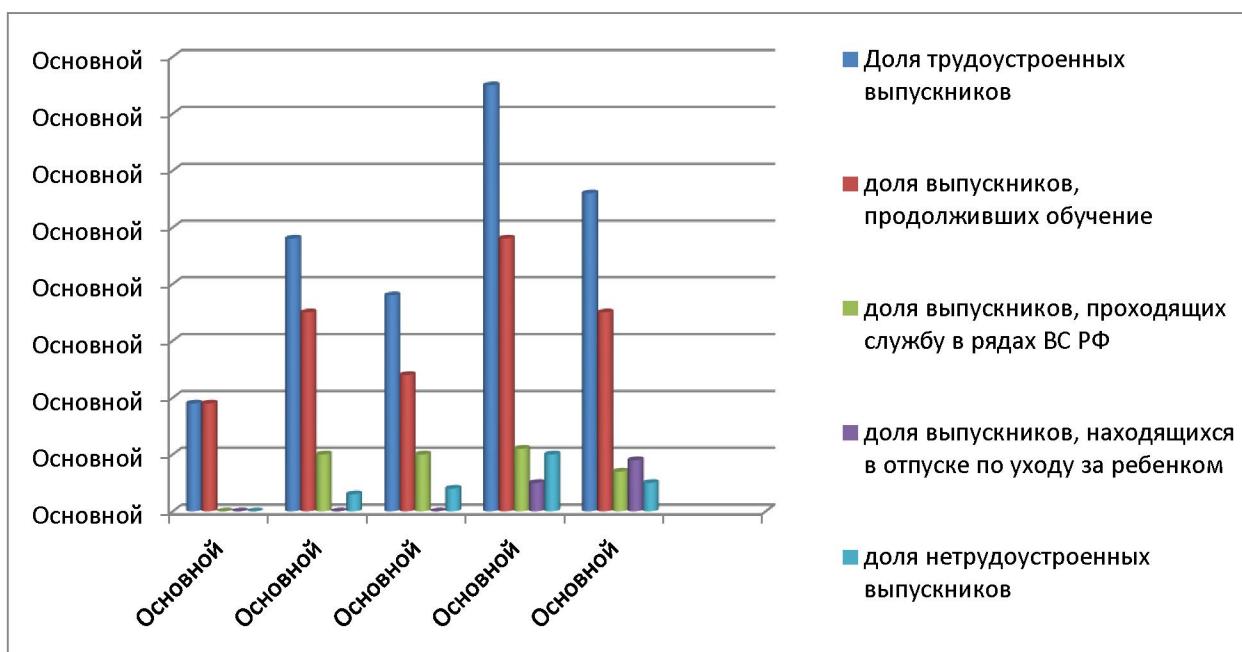
После обработки данных они представляются в виде итоговых и сравнительных таблиц, диаграмм по укрупненным группам специальностей, отдельным специальностям и в общем по колледжу. Проведение мониторинга включает этапы, у каждого из которых собственная цель, инструментарий, методы и показатели (представлены в таблице 4).

Таблица 4. Этапы проведения мониторинга трудоустройства выпускников

Этап, период	Цель	Инструмент	Метод мониторинга	Показатели
I этап (январь-март)	Сбор информации о желаемом труdoустройстве выпускников	Создание базы данных выпускников	Личный письменный опрос (форма – мини-резюме)	Желаемые вакансии, профиль труdoустройства, территориальные предпочтения
II этап (апрель-июнь)	Текущий сбор информации о труdoустройстве выпускников	Содействие в труdoустройстве через ресурсы колледжа	Дистанционный опрос	Фактическое труdoустройство, профиль труdoустройства, территориальные предпочтения
III этап (июль-август)	Массовый сбор информации о труdoустройстве выпускников	Обходной лист	Личный опрос по утвержденной форме	Фактическое труdoустройство, профиль труdoустройства, территориальные предпочтения
IV этап (сентябрь-декабрь)	Первичная обработка и уточнение информации о труdoустройстве выпускников	Содействие в труdoустройстве через ресурсы колледжа	Дистанционный опрос, итоговые и сравнительные таблицы	Фактическое труdoустройство, профиль труdoустройства, территориальные предпочтения

Полученные данные о труdoустройстве выпускников и закреплении их в учреждениях показывают, что система мониторинга в колледже работает эффективно и не требует кардинальных изменений.

*Диаграмма 1. Распределение выпускников по каналам занятости
(среди студентов очного отделения)*



Следует отметить, что кажущееся снижение доли трудоустроенных выпускников в 2016-2018 годах было обусловлено тем, что на базах учреждений отсутствуют вакансии в связи ростом заработной платы специалистов сферы культуры. Работники учреждений усиленно проходят курсы повышения квалификации, переподготовку, тем самым создают барьер для трудоустройства наших выпускников. Если объединить долю трудоустроенных выпускников с долей проходящих службу в рядах ВС РФ, долю выпускников, продолживших обучение, то стабильность показателей становится очевидной.

Знания, полученные в колледже, дают возможность для поступления в высшие учебные заведения. По результатам мониторинга, большая часть выпускников из числа решивших продолжить обучение (более 90%) решают продолжать обучение по полученной в колледже специальности.

Некоторое снижение продолживших обучение в 2017-2018 гг. по сравнению с аналогичным показателем 2015-2016 гг. связано с тем, что часть выпускников решила продолжить обучение заочно, т.к. получили возможность устроиться на работу в учреждениях, где созданы хорошие условия труда, высокая заработная плата и гарантированный социальный пакет.

Увеличение доли выпускников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, имеющих свободное распределение по состоянию здоровья в 2016-2017 гг., обусловлено тем, что в группах обучалось значительное количество выпускников женского пола.

Сводный анализ общей занятости выпускников 2014-2018 гг. показывает стабильно выше среднего занятость, получивших среднее профессиональное образование в колледже.

Ориентация выпускников на учреждения, работающие по современным технологиям с применением передовой техники и оборудования и стабильным экономическим положением, позволяет резко увеличить количество закрепившихся в учреждениях. Большие резервы в трудоустройстве выпускников имеются в сфере малого бизнеса, особенно это касается специальности «Народное художественное творчество» по виду «Фото - видеотворчество», выпускники которой трудоустраиваются в основном к индивидуальным предпринимателям, оказывающим услуги населению.

Практически все выпускники трудоустраиваются в первый год после выпуска. Однако рейтинг востребованности по отдельным специальностям различный. Большинство из тех, кто трудоустроен по специальности, готовы искать работу в соответствии с полученным образованием и уровнем квалификации. Общее количество тех, кто планирует изменить свой статус деятельности, трудоустройство, повысить должность, уровень зарплаты составил 23% от общего количества опрошенных. Повысить должность планируют 10,7%, найти работу с более высоким окладом – 5,8%, открыть свое дело, заняться бизнесом – 6,5%.

На основе показателей трудоустройства по полученным специальностям с точки зрения востребованности специальностей на региональном рынке труда, можно сделать вывод о том, что наиболее востребованными являются выпускники по укрупненным группам 51.00.00 Культурология и социокультурные проекты (виды «Хореографическое творчество», «Организация и постановка культурно-массовых и театрализованных представлений»), 53.00.00 Музыкальное искусство («Хоровое дирижирование», «Музыкальное звукооператорское мастерство»).

Ключевой задачей региона на ближайшее будущее является подготовка кадров по наиболее востребованным и перспективным специальностям и рабочим профессиям в соответствии с международными стандартами и передовыми технологиями. По данным Министерства культуры и духовного развития Республики Саха потребность в специалистах сферы культуры составляет порядка 425 человек. При этом средние профессиональные учебные заведения готовят для данного сектора не более 175 человек в год.

Имеются единичные случаи увольнения молодых специалистов – выпускников колледжа в первые 3 года. Для того, чтобы понять причины такого положения, был проведен опрос среди работодателей с целью выявления удовлетворенности навыками и умениями студентов при прохождении производственной практики, готовности принятия выпускников на работу или причину отказа. Результаты анкетирования показали, что в настоящее время работодатели хотели бы видеть следующую модель специалиста, который должен:

- быть «универсальным», обладать знаниями сразу в нескольких направлениях (для совмещения должностей);
- иметь сильное базовое образование, социальные навыки, такие как работа в команде и умение проявлять инициативу;

- обладать такими личными качествами, как добросовестность, ответственность, гибкость мышления, обучаемость и умение быстро решать проблемы.

Помимо этого, к молодым специалистам предъявляются и «формальные» требования: обязательное наличие диплома о среднем профессиональном образовании; наличие опыта работы; соответствие личностных качеств потенциального работника требованиям работодателя, среди которых необходимыми являются с одной стороны – дисциплинированность, ответственность и умение работать в команде, с другой – инициативность и готовность постигать новое, учиться.

В процессе анкетирования задавался вопрос о том, насколько работодателей удовлетворяют полученные выпускниками во время обучения знания и профессиональные практические навыки. Ответ на этот вопрос получен от 80 респондентов. Около 2% затруднились дать какие-либо оценки; 94% утверждают, что полученные знания вполне устраивают работодателей. Для 6% респондентов этот опыт оказался негативным – их знания и навыки работодателя не устроили.

По поводу негативной оценки работодателей получено большое число комментариев. Большая часть сводится к тому, что во время обучения не хватало практических навыков, особенно на оборудовании, с которым пришлось столкнуться на работе. Большинство клубных учреждений в Республике Саха (Якутия) имеют либо слишком старую технику и звукоаппаратуру, либо последней модификации. Часть выпускников столкнулась с тем, что в работе им не хватало знаний, и что их знания не всегда согласуются с практикой, не соответствуют современным требованиям. Также отмечалось, что полученные знания слишком общие, а в суть конкретной работы приходится вникать на месте, и уже во время работы появляется необходимость получения новых знаний и навыков. Часть указали на то, что желательна более широкая специализация во время обучения. Проблемы негативной оценки – в завышенных требованиях со стороны работодателей к выпускникам, порой недостаточно объективным.

Примечательно, что для работодателей наименее значимым среди характеристик работника оказалось «согласие работать за небольшую оплату», что косвенно свидетельствует о низких запросах, самооценке и неамбициозности кандидата (особенно на руководящую должность). Наоборот, конкурентов на руководящие должности хотят видеть компетентными, заинтересованными в продвижении по карьерной лестнице, способными к адаптации, умеющими брать на себя ответственность и способных принимать решения в условиях динамично изменяющегося непредсказуемого будущего.

Вышеперечисленные факторы ставят на первое место решение задач по формированию и развитию личностного потенциала молодого специалиста, совмещающего не только профессиональную компетентность и активную работоспособность, но и обладающего новым мышлением, высоким уровнем

технологической культуры, навыками креативного подхода к управлению, что становится возможным только посредством образования и самообразования. Это подтвердил и опрос: половина выпускников планирует получить дополнительное образование, повысить свою квалификацию, освоить новые виды деятельности.

Исследование показало, большинство опрошенных удовлетворены своим образованием. При этом основная мотивация выбора профессионального обучения – найти в будущем хорошо оплачиваемую работу характерна для 70% выпускников. На таком же уровне по значимости – возможность посредством образования добиться успеха, сделать карьеру. Важным фактором является и востребованность на рынке при определении молодыми людьми направления обучения, что указывает на то, что для выпускников проблема трудоустройства весьма существенна.

Литература

1. Абрамова Е.Г., Борщ В.В. Показатели востребованности выпускников на рынке труда // Высшее образование в России. – 2010. – № 11. – С. 88-93.
2. Андреева О.Л., Скорюкова Т.М. Мониторинг занятости выпускников начального и среднего профессионального образования региона // Девятая Всероссийская научно-практическая Интернет-конференция «Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России». 31 октября-1 ноября 2012 года. – URL: http://www.labourmarket.ru/conf9/reports/andreeva_skorjukova.doc (дата обращения 03.02.2019).
3. Гатальская Е.А. Профессиональное образование: перспективы и опыт // Декоративно-прикладное искусство и образование. – 2017. – № 3 (21). – URL: http://dpio.ru/stat/2017_3/2.Gatalskaya.doc
4. Результаты мониторинга занятости выпускников Тверского государственного университета. Информационный бюллетень. Выпуск № 42. Июль 2014 г. – URL: https://www.tversu.ru/docs/information_bilyuten.pdf (дата обращения 03.02.2019).