**Тема выступления "Практика применения технологий трудоустройства"**

**Преподаватель**

 **ГБПОУ МО «Воскресенский колледж»**

**Деревицкая В.А.**

Почти каждый студент в процессе учебы, а особенно перед выпуском, задумывается о следующем вопросе – кем он пойдет работать. Выбор места работы – одно из важных, подчас судьбоносных решений, ведь от того, в какой организации, должности, окружении работает человек, зависит его социальный статус, материальное благополучие, самочувствие и самоощущение.

Именно с поиска достойной работы начинается или успешно продолжается деловая карьера. Известный афоризм «Кто ищет, тот всегда найдет!» как нельзя лучше подходит к поиску работы на современном рынке труда.

Трудоустройство — это одна из самых серьезных проблем для современной молодёжи. Связано это, прежде всего, с высокими запросами выпускников и низкой заинтересованностью работодателей в молодых специалистах. После десятка собеседований у выпускника, не прошедшего конкурс, появляется множество вопросов: «Как устроиться на работу, не имея опыта?», «Может ли молодой специалист найти высокооплачиваемую работу?» и т.д.

По мнению работодателей, несмотря на отличное образование, высокую профессиональную компетенцию, молодые специалисты имеют недостаточное представление о рынке труда и стратегии поведения на нём. К препятствиям успешных действий молодых людей на рынке труда можно отнести низкий уровень личной активности, ответственности и самостоятельности при трудоустройстве, отсутствие у юношей и девушек необходимых навыков целенаправленного поиска работы. Одни, не владея достоверной информацией о положении дел на региональном рынке труда, не могут реально оценить возможности своего трудоустройства. Другие, имея завышенную самооценку, не в состоянии вести объективный диалог с работодателем, претендуя на вакантное рабочее место.

Таким образом, у каждого выпускника или желающего найти работу молодого человека возникает потребность освоить современные технологии трудоустройства.

Управление трудоустройством молодых специалистов - это системный процесс, включающий:

1. целевой аспект системы управления.

Стратегическая цель трудоустройства - конструирование модели «идеального молодого россиянина», для которого характерны: а) стремление к успеху, б) воля к победе, в) ответственность, г) преданность национальной идее (мечте).

В соответствии с данной моделью молодой специалист должен:

- иметь высокий уровень адаптационной готовности;

- обладать высокой социально активностью;

- иметь потребность в жизненных достижениях и успехе;

- быть законопослушным и социально ответственным;

- сочетать в разумной мере личные и общественные интересы;

- иметь рационально-практическое отношение к жизни.

2. структурный аспект системы управления. Этот аспект предполагает рассмотрение субъектов управления, его объектов и предметного поля.

Управление трудоустройством молодых специалистов имеет полисубъектный характер, т.е. осуществляется несколькими субъектами, действующими на четырех уровнях - координационном, региональном, муниципальном, организационном (локальном).

3. функциональный аспект системы управления. Управление трудоустройством выпускников вузов, молодых специалистов включает несколько этапов, различающихся характером выполняемых действий (функций): анализ (диагностика) ситуации, прогнозирование условий трудоустройства, маркетинг, постановка целей и разработка программ, организация, регулирование, мотивация, контроль.

4. технологический аспект системы управления.

1. Мониторинг является инструментом активной деятельности субъектов трудоустройства молодых специалистов. На основании ежегодного мониторинга потребности предприятий и организаций всех форм собственности в квалифицированных рабочих кадрах и специалистах (мониторинг проводит управление по труду и занятости населения совместно с органами местного самоуправления) формируется ежегодный заказ-потребность в рабочих кадрах и специалистах в разрезе отраслей экономики по муниципальным районам с указанием конкретных профессий и специальностей, т.е. формируется целевой заказ на подготовку кадров.

2. Программно-целевая технология. Данная технология получила широкое распространение в практике управления занятостью населения, в частности трудоустройством молодых специалистов. В частности, Правительством Московской области реализуется программа "Содействия занятости населения и развития рынка труда", фонд "Здоровое поколение" разработал и реализует программу "Содействие трудоустройству молодежи в ведущие компании России" и др.

3. Организационная технология. Этой технологии уделяется первоочередное внимание в системе управления трудоустройством выпускников профессиональной школы.

4. Информационная технология. Решение проблемы оптимизации трудоустройства выпускников не представляется возможным без создания баз данных, содержащих достоверную, своевременную, упорядоченную и доступную информацию о студентах, выпускниках, предприятиях и вакансиях. Многие вопросы решаются сегодня на основе современных информационных технологий и IТ-средств, социологических и маркетинговых исследований и эффективных методов управления.

5. Коммуникативная технология. Данная технология реализуется в нескольких формах, и прежде всего в проведении ярмарок вакансий. Практикуются также встречи нынешних выпускников с выпускниками предыдущих лет.

6. Конкурсно-состязательные технологии. Эти технологии играют важную роль в подготовке конкурентоспособных специалистов, о чем свидетельствует многолетний опыт проведения профессиональных конкурсов в образовательных учреждениях. Система организации конкурсов построена так, чтобы, постепенно усложняя материал, степень самостоятельности, ответственности студентов, формировать у них профессиональные и личностные компетенции. Постепенное усложнение задач конкурсов, расширение спектра социальных ролей и видов деятельности, в которые включается студент, увеличение объема и усложнение содержания деятельности, которая от курса к курсу становится все ближе к деятельности профессионала.

7. Дополнительное профессиональное образование. В условиях экономической нестабильности значительная часть работающих для сохранения своего рабочего места должна обучаться и повышать свою конкурентоспособность. Сегодня не только рабочие, но и квалифицированные специалисты и руководители учреждений готовы получать дополнительные навыки и знания. В практике управления трудоустройством молодых специалистов применяются различные формы дополнительного профессионального образования: обучение студентов рабочим профессиям; организация курсов повышения квалификации; обучение по второй, смежной специальности и др.

8. Инновационные образовательные технологии. Речь идет в данном случае о технологиях, направленных на повышение готовности выпускников к самостоятельному трудоустройству, усилении их миграционной активности и профессиональной мобильности:

- проведение мотивационных занятий: формирование знаний и навыков поведения на рынке труда (подготовка к собеседованию, составление резюме, сопроводительного письма молодого специалиста и др.) ;

- повышение коммуникативной культуры (проведение деловых игр);

- проведение тестирования (содействие в решении проблем самоопределения и адаптации абитуриентов, студентов и выпускников путем профориентационной, консультационной работы, проведения личностного и профессионально-ориентировочного тестирования. В практике часто используются:

 1. Опросник Дж. Голланда

 2. Методика определения психологических портретов ТАРТ

 3. Методика «Диагностика личностных и групповых базовых потребностей»

 4. Методика «Оценка мотивации организационного поведения»

 5. Методики Т. Элерса для диагностики мотивации достижения и мотивации избегания неудач

 6. Методика определения организаторских и коммуникативных качеств Л. П. Калининского

 7. Дифференциально-диагностический опросник Е. А. Климова

- консультирование.

**Инновационные технологии трудоустройства.**

Управление профессиональной карьерой. Управление карьерой и определение путей, ведущих к ее достижению, представляют собой совокупность мероприятий, призванных определить последовательность и преемственность должностей, возможных для реализации карьерного роста сотрудников организации, а также необходимые условия для приобретения требуемой квалификации - семинаров, курсов по профессиональному обучению, стажировок.

Социальное партнерство. В системе управления трудоустройством выпускников значительное место отводится социальному партнерству учреждений профессионального образования с предприятиями. Под социальным партнерством понимается система взаимоотношений между потенциальными работодателями и образовательным учреждением по подготовке высококвалифицированных кадров.

Партнерские взаимоотношения профессиональных образовательных учреждений и работодателей начинаются уже на стадии формирования плана приема студентов на основании учета потребностей в тех или иных специальностях.

Развитию социального партнерства в системе профессионального образования препятствует ряд факторов:

1. нестабильность работы ряда предприятий;

2. неготовность части руководителей к работе в новых экономических условиях;

3.призыв юношей после окончания учебы на службу в армию;

4. ограничение возможностей учреждения профобразования гибко и мобильно корректировать образовательные программы с учетом целей работодателей к квалификации выпускников;

5.несовершенство законодательной базы;

6.завышение требований работодателей к принимаемым на работу;

7. неотработанность до конца механизма договорных отношений между всеми субъектами системы профессионального образования.

Список использованной литературы:

1. Зырянова М. И. Как найти работу за 14 дней. Практическое пособие для тех, кто ищет работу / М. И. Зырянова. Санкт-Петербург: Речь, 2009. 168 с.
2. Искусство переписки с работодателем [Электронный ресурс] // Портал о среднем и высшем образовании в России, образовании за рубежом, а также о вопросах построения карьеры. Режим доступа: http://www.znanie.info›\_portal/ec/1-letter-iskusstvo-perepiski.pdf.
3. Карнеги Д. Б. Как приобретать друзей и оказывать влияние на людей [Электронный ресурс] / Д. Б. Карнеги. Режим доступа: <http://karnegi.ru>.
4. Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера / Е. Г. Молл. Санкт-Петербург: Питер, 2012. 390 с.
5. Мухин Л. Н. Как вести себя на рынке труда / Л. Н. Мухин, О. Ю. Суднева. Томск: Скорость цвета, 2009. 88 с.
6. Школа карьеры [Электронный ресурс] / Л. В. Балабан [и др.] // Сайт цифровых учебно-методических материалов Центра Образования ВГУЭС.

 Режим доступа: http://www.abc.vvsu.ru/books/up\_shkola\_karjer/.