

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет социальных наук
Кафедра социальной работы
Направление подготовки 39.03.02 – Социальная работа
Направленность (профиль) образовательной программы – Социальная работа

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
И.о. зав. кафедрой
_____ В.В. Ситникова
« ____ » _____ 2025 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Профилактика безработицы выпускников вуза (на примере ФГБОУ ВО
«Амурский государственный университет»)

Исполнитель
студент группы 161-об

(подпись, дата)

Я.А. Картавцева

Руководитель
доцент, канд. соц. наук

(подпись, дата)

В.В. Ситникова

Нормоконтроль
ассистент

(подпись, дата)

М.М. Саядян

Благовещенск 2025

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет социальных наук
Кафедра социальной работы

УТВЕРЖДАЮ
И.о. зав. кафедрой
_____ В.В. Ситникова
« ____ » _____ 2025 г.

З А Д А Н И Е

К выпускной квалификационной работе студента 161-об группы Картавцевой Яны Артёмовны

1. Тема выпускной квалификационной работы: Профилактика безработицы выпускников вуза (на примере ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет»)

(утверждена приказом от 27.05.2025 г. № 1345-уч)

2. Срок сдачи студентом законченной работы (проекта) 17 июня 2025 г.

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: К исследованию проблем молодого поколения обратились психологи и педагоги И.С. Григорьев, В.М. Смирнов, И.В. Корнева, Т.А. Юзефовичус, В.Н. Мясищев, Р.К. Ленкова и другие. Профилактику безработицы среди выпускников вуза рассматривали: З.С. Акбиева, Е.С. Гонская, А.С. Канаев, Д.В. Якименко, А.Н. Дубинин, И.В. Конев, С.В. Малин, А.Д. Шматко, И.Б. Лебедева, Г.Н. Юлина, С.В. Малин.

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов): 1. Выпускники вуза, как объект профилактики безработицы. 2. Теоретические основы профилактики безработицы выпускников вуза. 3. Практические основы профилактики безработицы выпускников вуза в ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет».

5. Перечень материалов приложения: (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.): 3 таблицы, 4 рисунка.

6. Консультанты по выпускной квалификационной работе (с указанием относящихся к ним разделов) отсутствуют.

7. Дата выдачи задания 03 февраля 2025 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы: Ситникова Виктория Владимировна,
доцент, кандидат социальных наук (фамилия, имя, отчество, должность, ученая степень, ученое звание)

Задание принял к исполнению (дата): 03 февраля 2025 г. _____

(подпись студента)

РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа содержит 70 с., 17 рисунков, 3 таблицы, 5 приложений, 35 источников.

ВЫПУСКНИКИ ВУЗА, СТУДЕНТЫ, БЕЗРАБОТИЦА, ПРОФИЛАКТИКА, СПЕЦИАЛИСТЫ, РЫНОК ТРУДА, КАРЬЕРА, ЗАНЯТОСТЬ, АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ, КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ

Данная бакалаврская работа посвящена актуальной теме – профилактика безработицы выпускников вузов, поскольку современный рынок труда характеризуется высокой конкуренцией, динамичностью и предъявляет все более высокие требования к молодым специалистам. В этих условиях, выпускники, не обладающие необходимыми компетенциями и навыками, а также страдающие от недостаточной информированности о рынке труда и возможностях трудоустройства, оказываются в зоне риска безработицы. Своевременная профилактика позволяет не только подготовить их к реалиям рынка труда, но и повысить их адаптивность и способность к обучению на протяжении всей карьеры.

Цель бакалаврской работы – изучение профилактики безработицы выпускников вуза (на примере ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет»).

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
1 Выпускники вуза, как объект профилактики безработицы	8
1.1 Понятие и категории выпускников вуза	8
1.2 Социальные проблемы выпускников вуза	17
2 Теоретические основы профилактики безработицы выпускников вуза	27
2.1 Цели, задачи и принципы профилактики безработицы	27
2.2 Сущность профилактики безработицы выпускников вуза	33
3 Практические основы профилактики безработицы выпускников вуза в ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет»	43
3.1 Анализ профилактики безработицы выпускников вуза в ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет»	43
3.2 Предложения по оптимизации профилактики безработицы вы- пускников вуза	57
Заключение	64
Библиографический список	67
Приложение А Программа социологического исследования	71
Приложение Б Анкета для специалистов	81
Приложение В Интерфейс вкладки центра развития карьеры	87
Приложение Г Чат-бот «Единая система поддержки трудоустройства вы- пускников и студентов профессиональных образователь- ных учреждений Амурской области»	89
Приложение Д Алгоритм реализации профилактики безработицы вы- пускников ФГБОУ ВО «АмГУ»	91

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность. В условиях современной экономики, характеризующейся динамичным развитием технологий, высокой конкуренцией на рынке труда и повышенными требованиями к квалификации специалистов, проблема трудоустройства выпускников высших учебных заведений приобретает особую актуальность. Превентивные меры, направленные на снижение рисков безработицы и повышение конкурентоспособности молодых специалистов, являются ключевым фактором успешной интеграции выпускников в профессиональную среду и их дальнейшей самореализации.

Под профилактикой безработицы выпускников вуза понимается комплекс взаимосвязанных мер, направленных на предупреждение негативных последствий незанятости среди молодых специалистов и повышение их адаптации к рынку труда.

Актуальность проблемы обусловлена, во-первых, тем, что безработица среди выпускников влечет за собой ряд негативных социальных последствий, таких как снижение уровня жизни, социальная дезадаптация, потеря мотивации к профессиональному развитию. Профилактика безработицы способствует успешной социализации молодых специалистов и укреплению социальной стабильности в обществе. Во-вторых, в некоторых случаях образовательные программы вузов не в полной мере учитывают потребности рынка труда. Это приводит к тому, что выпускники не обладают необходимыми компетенциями и сталкиваются с трудностями при трудоустройстве. Профилактика безработицы предполагает тесное взаимодействие вузов с работодателями для адаптации образовательных программ и подготовки востребованных специалистов. Дальнейшие исследования в данном направлении позволят выявить наиболее эффективные модели и инструменты профилактики безработицы выпускников вузов, адаптированные к специфике различных регионов и отраслей экономики.

Степень научной разработанности. Первые попытки определения студентов как общественной группы, были предприняты во второй половине 20-х годов

XX века. К исследованию проблем молодого поколения обратились психологи и педагоги И.С. Григорьев, В.М. Смирнов, И.В. Корнева, Т.А. Юзефовичус, В.Н. Мясичев, Р.К. Ленкова и другие.

Изучению безработицы выпускников вуза посвящены труды ученых: А.А. Анферов, Е.А. Долгих, И.М. Бекмурзаев, С.В. Малин, О.А. Наумова, Д.А. Шевченко, Д.А. Каплан, З.Г. Заборовский, Е.А. Шуклина, И.Н. Чернышева, Н.О. Болдышева.

Профилактику безработицы среди выпускников вуза рассматривали: З.С. Акбиева, Е.С. Гонская, А.С. Канаев, Д.В. Якименко, А.Н. Дубинин, И.В. Конев, С.В. Малин, А.Д. Шматко, И.Б. Лебедева, Г.Н. Юлина, С.В. Малин.

Научная новизна работы заключается в анализе влияния механизмов взаимодействия вуза и работодателей на соответствие компетенций выпускников требованиям современного рынка труда. В результате исследования выявлены наиболее эффективные формы сотрудничества, обеспечивающие формирование у выпускников конкурентоспособных навыков и компетенций, востребованных работодателями.

Практическая значимость. Исследование профилактики безработицы выпускников вуза позволит выявить эффективные подходы и стратегии, которые способствуют снижению уровня безработицы среди молодых специалистов, предоставляя им необходимые инструменты и знания для успешного поиска работы и построения карьеры. Результаты работы могут быть использованы в учебной работе, в практической научной деятельности специалистов, работающих с выпускниками вуза.

Объект бакалаврской работы – выпускники вуза.

Предмет бакалаврской работы – профилактика безработицы выпускников вуза.

Целью бакалаврской работы является изучение профилактики безработицы выпускников вуза (на примере ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет»).

Задачи:

1. Описать понятие и категории выпускников вуза;
2. Изучить социальные проблемы выпускников вуза;
3. Разграничить цели, задачи и принципы профилактики безработицы;
4. Раскрыть сущность профилактики безработицы выпускников вуза;
5. Провести анализ профилактики безработицы выпускников вуза в ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет»;
6. Разработать предложения по оптимизации профилактики безработицы выпускников вуза.

При написании бакалаврской работы использовались методы исследования: описание, анализ документов, структурно-функциональный анализ, обобщение, экспертный опрос, вторичный анализ результатов социологического исследования.

1 ВЫПУСКНИКИ ВУЗА, КАК ОБЪЕКТ ПРОФИЛАКТИКИ БЕЗРАБОТИЦЫ

1.1 Понятие и категории выпускников вуза

Современное общество диктует молодому поколению правила, которые сводятся к необходимости получения высшего образования так, как мы живём в эпоху постиндустриального общества, в котором главенствующую роль играют информация и знания. Для того чтобы соответствовать тенденциям развития общества молодёжь стремится к просвещению, через приобретение новых знаний, получение Высшего образования. Так, часть молодёжи, которая непосредственно обучается в профессиональных учебных заведениях, получает образование, и называется «студенчество» [1].

Сам *термин «студент»* в переводе с латинского языка означает – «усердно занимающийся». В социологии встречается следующее определение: *студенчество* – это учащиеся Высших учебных заведений, представляющие собой социально-демографическую группу с определенным положением, ролью и статусом в обществе; а также это определенная социально-профессиональная группа, характеризующуюся общностью интересов, субкультурой и образом жизни при возрастной однородности, которой не имеют другие социально-профессиональные группы [5]. Студенчество представляет собой определённую, особую часть молодёжи, поэтому эта социальная группа имеет специфические черты, выделяющие её из всего ряда юношей и девушек.

Подходя к концу своего обучения, студент проходит важный этап трансформации. Завершая освоение образовательной программы, он не просто заканчивает обучение, а приобретает новый социальный статус – статус выпускника вуза. Этот статус символизирует готовность к вступлению в профессиональное сообщество и началу самостоятельной карьеры. С ним связаны как определенные ожидания со стороны общества (профессионализм, ответственность, способность к саморазвитию), так и новые возможности для самореализации и достижения успеха в выбранной сфере деятельности [3].

В узком смысле, под выпускником понимается обучающийся, перешедший на заключительный этап образовательной программы (последний курс/класс, преддипломный этап). Однако, данный переход сам по себе не влечет изменения формального статуса обучающегося, который по-прежнему остается студентом.

В более широком смысле, под выпускником вуза следует понимать лицо, завершившее освоение образовательной программы. Этот статус характеризуется наличием следующих признаков: обучение на последнем курсе, успешное прохождение аттестационных испытаний, защита выпускной квалификационной работы, получение документа об образовании [4].

С юридической точки зрения, для обретения и подтверждения статуса выпускника необходимо соблюдение ряда условий:

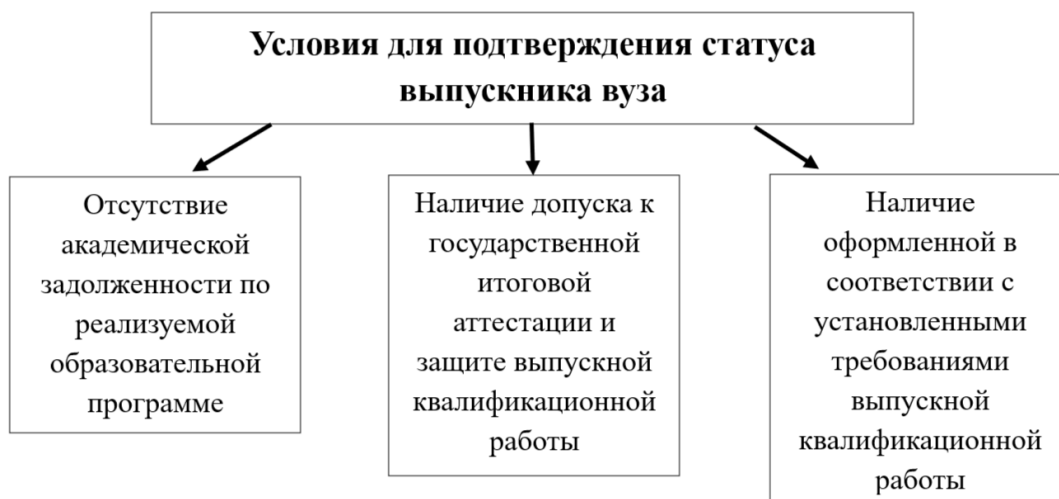


Рисунок 1 – Условия для подтверждения статуса выпускника вуза

Можно сказать, что индивид приобретает статус выпускника не непосредственно при переходе на заключительный курс, а только в период обучения на нем, при условии успешного освоения образовательной программы и получения допуска к государственной итоговой аттестации. Фактически, к категории выпускников следует относить лицо, успешно прошедшее государственную итоговую аттестацию, защитившее выпускную квалификационную работу и получившее диплом о высшем образовании с присвоенной квалификацией.

Несмотря на разные трактовки, статус выпускника – краткосрочен. Он дей-

ствуется на протяжении последнего курса обучения и в течение некоторого времени (чаще всего 1-3 месяца или до первого трудоустройства) после получения документа о профессиональном образовании [9].

В соответствии с действующим законодательством, выпускник высшего учебного заведения, до момента получения документа об образовании и завершения установленных процедур отчисления, сохраняет за собой права и обязанности, предусмотренные для обучающихся по образовательным программам высшего образования. Законом РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 28.02.2025) «Об Образовании Российской Федерации» [33], Уставом вуза, приказами и распоряжениями администрации вуза прописаны основные *правила учебы и внутреннего распорядка высшего учебного заведения, которые регламентируют:*

Студенты вуза имеют право:

- получать знания, соответствующие современному уровню развития науки, техники и культуры, участвовать в определении и формировании содержания своего обучения при условии соблюдения требований государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования; указанное право может быть ограничено условиями договора, заключенного между студентом вуза и физическим или юридическим лицом, оказывающим ему содействие в получении образования и последующем трудоустройстве;

- посещать все виды учебных занятий в вузе, а по согласованию между руководителями и в других высших учебных заведениях, выбирать факультативные (необязательные для данного направления подготовки специалиста) и элективные (избираемые в обязательном порядке) курсы, предлагаемые соответствующими факультетом и кафедрой;

- участвовать в обсуждении и решении важнейших вопросов деятельности вуза, в том числе через общественные организации и органы управления вуза;

- бесплатно пользоваться библиотеками, информационным фондом, услугами учебных, научных, лечебных и других подразделений вуза в порядке, определяемом его уставом, принимать участие во всех видах научно-исследователь-

ских работ, конференциях, симпозиумах, представлять к публикации свои работы, в том числе в изданиях высших учебных заведений;

- получать дополнительные платные услуги сверх утвержденных образовательно-профессиональных программ; порядок предоставления платных образовательных услуг определяется соответствующим положением;

- обжаловать приказы и распоряжения администрации вуза в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- получать образование по военной специальности в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

- в исключительных случаях, в качестве поощрения, при наличии на факультетах свободных мест для обучения за счет федерального бюджета студенты, завершающие с хорошими и отличными оценками обучение по основной образовательной программе и успешно прошедшие промежуточную аттестацию могут переходить с платного обучения на бесплатное в порядке, предусмотренном положением, утвержденным ученым советом вуза; приоритетом при соблюдении требований данного пункта пользуются дети-сироты, оставшиеся без попечения родителей, инвалиды I и II группы;

- в случае болезни, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам студенту вуза может быть разрешено повторное прохождение курса не более одного раза за период обучения, а в случае длительной болезни и в других исключительных случаях, студенту может быть представлен академический отпуск в порядке, установленном законом;

- по личному заявлению студента он может быть переведен на обучение по индивидуальному графику [18].

Студенты вуза обязаны:

- выполнять требования Устава вуза и соблюдать правила внутреннего распорядка и правила общежития, уважать труд и достоинство преподавателей, учебно-вспомогательного персонала и других работников вуза;

- за время обучения своевременно выполнить требования образовательной программы высшего профессионального образования;

- овладевать теоретическими знаниями, практическими навыками и современными методами исследований по избранной специальности;
- выполнять в установленные сроки все виды заданий, предусмотренных учебным планом и образовательными программами высшего профессионального образования;
- выполнять приказы и распоряжения руководства факультета и вуза [23].

Завершая обучение, студент переходит в новую социальную категорию – выпускников высших учебных заведений. Выпускники, в свою очередь, представляют собой неоднородную группу и *могут быть классифицированы по различным признакам:*



Рисунок 2 – Категории выпускников

1. По форме обучения.

Предполагает выделение трех основных категорий: выпускники очной, очно-заочной и заочной форм обучения.

Очно-заочная форма обучения предполагает сокращенный по сравнению с очной формой объем аудиторных занятий, предоставляя студентам возможность совмещать учебу с трудовой деятельностью. Данная форма обучения ориентирована на практическое применение получаемых знаний, что особенно актуально

для выпускников колледжей и техникумов, для которых срок обучения может быть редуцирован до 3,5 лет.

Заочная форма обучения характеризуется минимальным количеством аудиторных занятий и высокой степенью самостоятельности студентов в освоении учебного материала. Взаимодействие с преподавателями преимущественно осуществляется в дистанционном формате. Аналогично очно-заочной форме, для выпускников колледжей, поступающих на профильные направления подготовки, срок обучения может быть сокращен до 3,5 лет.

Очная форма обучения, как правило, рассчитана на 4 года и предполагает регулярное посещение занятий в дневное время. Данная форма обеспечивает наиболее полный объем теоретических знаний по выбранной специальности, однако ограничивает возможности совмещения учебы с работой [25].

2. По уровню образования.

В настоящее время в РФ установлены, в частности, следующие уровни профессионального высшего образования (п. п. 2, 3 ч. 5 ст. 10 Закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ):

- бакалавриат;
- специалитет;
- магистратура.

Особенности специалитета, бакалавриата и магистратуры:

Специалитет – это привычная для РФ система образования. Специалистов готовят для профессиональной деятельности в отдельной отрасли. Срок получения первого высшего образования составляет, как правило, пять лет. Однако многие вузы перешли на болонскую (двухуровневую) систему образования, что предполагает подготовку и выпуск бакалавров и магистров.

Лицо, намеренное получить первое высшее образование в вузе, который перешел на болонскую систему образования, поступает на бакалавриат. При условии успешного прохождения итоговой аттестации ему присваивается квалификация «бакалавр» и выдается диплом, свидетельствующий о наличии у него высшего образования (п. 2 ч. 5 ст. 10 Закона № 273-ФЗ) [33].

Бакалавры могут продолжить обучение и получить степень магистра. При этом необязательно поступать в магистратуру в том же вузе. Прием на обучение по программам магистратуры осуществляется на конкурсной основе по результатам вступительных испытаний. Условно степень бакалавра можно охарактеризовать как базовое высшее образование, а степень магистра – как дальнейшую специализацию (ч. 3, 5, 6 ст. 69 Закона № 273-ФЗ).

Существенное отличие между бакалавром, специалистом и магистром заключается в продолжительности обучения, которая устанавливается федеральными государственными образовательными стандартами. Как правило, для получения диплома специалиста обучаются пять лет, диплома бакалавра – четыре года, диплома магистра – два года.

3. По специальностям и направлению подготовки:

Выпускники технических специальностей и направлений подготовки:

Наблюдается устойчивый спрос на квалифицированные инженерно-технические кадры, специалистов в области информационных технологий и смежных направлений. При трудоустройстве приоритетное значение приобретают практические навыки и опыт работы, что обуславливает необходимость формирования портфолио, прохождения стажировок и участия в реализации проектов. Характерны благоприятные перспективы карьерного роста с возможностью занятия руководящих должностей в производственных, технологических и IT-компаниях. В условиях динамичного развития технологий отмечается потребность в непрерывном повышении квалификации и освоении современных инструментов и технологий [1].

Выпускники гуманитарных специальностей и направлений подготовки:

Рынок труда для специалистов гуманитарного профиля характеризуется повышенной конкуренцией. Ключевыми факторами успешного трудоустройства являются развитые коммуникативные навыки, креативность, аналитическое мышление и способность к эффективной работе с информацией. Области профессиональной реализации включают образование, культуру, средства массовой информации, маркетинг, PR, управление персоналом и иные сферы. Повышение

конкурентоспособности достигается посредством специализации в узкой области и приобретения практического опыта посредством стажировок и волонтерской деятельности.

Выпускники экономических специальностей и направлений подготовки:

Специалисты с экономическим образованием востребованы в различных секторах экономики. Значимыми компетенциями являются аналитическое мышление, навыки работы с данными и знания в области финансовых инструментов. Возможности карьерного развития реализуются в финансовых институтах, консалтинговых организациях, государственных органах и крупных корпоративных структурах. Конкурентные преимущества обеспечиваются посредством получения дополнительных профессиональных сертификатов (например, ACCA, CFA).

Согласно данным общероссийской базы вакансий, наиболее высокую заработную плату недавним выпускникам и студентам предлагают за работу в сфере добывающей промышленности, в строительстве, по рабочим специальностям, в сферах транспорта, автобизнеса, логистики, склада и ВЭД, а наиболее низкую – в сферах искусства, культуры, образования, науки, административной работы, секретариата и АХО [23].

4. По наличию опыта работы.

Практический опыт работы выступает значимым фактором, дифференцирующим конкурентоспособность выпускников на рынке труда. Выпускники, не имеющие практического опыта, сталкиваются с объективными трудностями при трудоустройстве, поскольку работодатели, как правило, отдают предпочтение кандидатам, обладающим практическими навыками. В условиях конкурентной борьбы с более опытными соискателями, выпускникам без опыта работы приходится прибегать к активной демонстрации своего потенциала посредством портфолио, реализованных проектов, участия в конкурсах и прохождения стажировок.

Выпускники, имеющие опыт работы, полученный в период обучения (например, в рамках подработки или стажировки), обладают конкурентным преимуществом. Даже если данный опыт не имеет прямой корреляции с полученной

специальностью, он свидетельствует о наличии таких личностных качеств, как ответственность, организованность и адаптивность. Кроме того, такой опыт способствует развитию надпрофессиональных навыков (soft skills), высоко ценимых работодателями.

Наиболее конкурентоспособными являются выпускники с опытом работы по специальности, приобретенным, например, в рамках работы по совместительству, стажировки в профильной организации или участия в прикладных проектах. Данный опыт демонстрирует способность к практическому применению полученных теоретических знаний, подтверждает наличие специальных профессиональных навыков (hard skills) и существенно повышает вероятность успешного трудоустройства. Работодатели рассматривают таких выпускников как готовых специалистов, требующих минимального времени на адаптацию и дополнительное обучение [30].

5. По социальному статусу.

Выпускники, относящиеся к различным социальным группам, могут сталкиваться с дополнительными трудностями при трудоустройстве.

Выпускники из социально незащищенных слоев населения (дети-сироты, инвалиды, выпускники из малоимущих семей и т. д.) часто ограничены в ресурсах для поиска работы и профессионального развития, могут испытывать сложности с доступом к качественному образованию, сталкиваться с дискриминацией со стороны работодателей.

Выпускники из неполных семей могут нести дополнительную финансовую нагрузку, быть вынужденными совмещать учебу с работой, что может негативно сказаться на академической успеваемости и ограничить возможности для получения опыта работы. Хотя наличие полной семьи не гарантирует отсутствия трудностей, выпускники из полных семей в среднем имеют больше возможностей для получения поддержки и ресурсов.

Выпускники из сельской местности могут столкнуться с ограниченным доступом к информации о вакансиях и образовательных возможностях, географи-

ческой удаленностью от потенциальных работодателей, необходимостью переезда в город, что связано с дополнительными расходами и адаптационными сложностями [9].

Таким образом, можно сделать вывод, что выпускник вуза – это лицо, завершающее обучение в образовательной организации высшего образования и находящееся на переходном этапе к самостоятельной профессиональной деятельности, что актуализирует потребность в адаптации к динамично меняющимся условиям рынка труда, характеризующейся необходимостью активного поиска работы, эффективной реализации полученных теоретических знаний и практических навыков, а также преодоления потенциальных социальных и экономических затруднений. Указанный период является определяющим для дальнейшей профессиональной траектории и требует целенаправленной поддержки и сопровождения со стороны заинтересованных субъектов.

1.2 Социальные проблемы выпускников вуза

На данный момент, в период больших и стремительных перемен в нашем обществе, возрос интерес к молодежи. Особенно к такой части молодежи как студенчество. На студенчество возлагаются большие надежды в научных исследованиях и открытиях. Это вызвано целым рядом причин, происходившими в нашей стране. Во-первых, бурно развивающиеся промышленность, народное хозяйство, наука и культура обуславливают дальнейшее увеличение численности и качества подготовки специалистов с высшим образованием. Во-вторых, возрастает социально-экономическая значимость учебно-подготовительных функций студентов вузов. В-третьих, студенчество играет важную роль в общественно-политической жизни нашей страны [2].

Вместе с тем, на фоне этих положительных тенденций, особую актуальность приобретает изучение социальных проблем, с которыми сталкиваются выпускники вузов в процессе перехода от обучения к самостоятельной профессиональной деятельности. Нестабильность рынка труда, несоответствие компетенций требованиям работодателей, психологическая адаптация к новым условиям и прочие факторы создают значительные трудности для успешной интеграции

выпускников в общество. Следовательно, исследование социальных проблем выпускников вузов, выявление факторов, влияющих на их возникновение, являются важной и своевременной задачей, направленной на обеспечение устойчивого социально-экономического развития страны.

Основные социальные проблемы выпускников вузов:

1. Безработица.

Безработица как социально-экономическое явление представляет собой ситуацию, при которой лица трудоспособного возраста, не имеющие работы, пригодны к ней и ищут ее. Как отмечает Бекмурзаев И.М., безработица обладает рядом негативных последствий, которые ведут к тому, что «целое поколение, так называемое будущее России, оказывается за бортом общества» [5]. Большую часть безработных составляет молодежь, что обусловлено их неопытностью и рядом других факторов.

Молодежная безработица представляет собой значимую социально-экономическую проблему, поскольку ежегодно образовательные организации различного уровня выпускают значительное число специалистов, стремящихся к трудоустройству по полученной специальности. В Российской Федерации в 2024 году уровень безработицы среди лиц в возрасте 20-24 года составил 10, 4 %.

При этом, в ряде регионов, традиционно характеризующихся повышенным уровнем молодежной безработицы (превышающим 50 %), данный показатель продолжает оставаться на высоком уровне. К таким регионам относятся, в частности, Республика Саха (Якутия), Мурманская, Астраханская, Республика Хакасия и Смоленская области [7].

Безработица среди выпускников образовательных организаций является распространенной проблемой в глобальном масштабе и может быть обусловлена поиском оптимального места работы и мобильностью трудовых ресурсов. Масштабы безработицы варьируются в зависимости от уровня и направленности образовательных программ. Среди выпускников программ высшего образования уровень безработицы у мужчин составляет 13, 8 %, в то время как у женщин наблюдается наименьший показатель – 11, 5 %. Наиболее высокие показатели

зафиксированы среди выпускников программ среднего профессионального образования – программ подготовки специалистов среднего звена (15, 8 % среди мужчин) и программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих (22, 2 % среди женщин). Данные цифры подчеркивают необходимость проведения целенаправленной политики, направленной на снижение уровня безработицы и обеспечение эффективной интеграции выпускников в профессиональную среду [10].

2. Трудоустройство не по специальности.

Трудоустройство не по специальности обусловлено рядом факторов, включая несоответствие между теоретическими знаниями и практическими навыками, востребованными на рынке труда, а также конъюнктурными колебаниями спроса на различные профессии.

Анализ оценок работодателей свидетельствует о распространенном мнении относительно недостаточной профессиональной подготовленности выпускников. Так, многие руководители отмечают, что выпускники демонстрируют завышенные ожидания относительно уровня заработной платы, при этом зачастую не обладают достаточными компетенциями для эффективного выполнения рабочих задач. Распространено мнение о том, что наличие диплома рассматривается выпускниками как гарантия трудоустройства и готовности к немедленному осуществлению профессиональной деятельности, что, однако, не всегда соответствует реальному положению дел. Данные высказывания отражают проблему разрыва между академической подготовкой и требованиями работодателей, что приводит к сложностям в трудоустройстве по специальности и снижению конкурентоспособности выпускников на рынке труда [13].

В 2024 году порядка 823 тыс. человек выпустилось по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры, на сегодняшний день трудоустроены 68 % выпускников бакалавриата и специалитета, 84 % – магистратуры. Уже на выпускном курсе определились с последующим трудоустройством 30 % учащихся, работали 56 %, из них по специальности – 78 %. Из числа работающих студентов доля трудоустройства по полученной специальности составляет от

70 % до 98 %». Об этом сообщается в аппарате вице-премьера РФ Татьяны Голиковой по итогам заседания межведомственной рабочей группы по восстановлению рынка труда [20].

3. Низкий уровень заработной платы.

В условиях современного рынка труда, выпускники образовательных организаций высшего образования, обладающие теоретическими знаниями и квалификацией, зачастую сталкиваются с проблемой несоответствия стартовой заработной платы уровню их подготовки и потребностям. Данный феномен экономической незащищенности представляет собой существенный барьер для успешной профессиональной траектории и социальной адаптации выпускников, оказывая влияние на их жилищные условия, возможность создания семьи и общее благополучие.

Во-первых, недостаточный уровень заработной платы ограничивает возможности удовлетворения базовых потребностей выпускника. Расходы на аренду жилья, оплату коммунальных услуг, приобретение продуктов питания и предметов первой необходимости создают значительную финансовую нагрузку, препятствующую формированию сбережений, планированию будущего и инвестированию в профессиональное развитие.

Во-вторых, экономическая незащищенность создает серьезные препятствия для решения жилищного вопроса. Приобретение собственного жилья требует значительных финансовых ресурсов и привлечения ипотечного кредитования, что является труднодостижимым при низком уровне дохода. Аренда жилья также сопряжена с существенными затратами, в результате чего выпускники вынуждены проживать в стесненных условиях или сохранять зависимость от родителей, что может негативно сказываться на их личной жизни и автономии.

В-третьих, низкий уровень дохода оказывает негативное влияние на планирование семьи и реализацию репродуктивных намерений. Финансовая нестабильность и отсутствие уверенности в улучшении материального положения способствуют откладыванию решений о создании семьи и рождении детей, что имеет долгосрочные демографические последствия.

В-четвертых, экономическая незащищенность детерминирует снижение мотивации к профессиональной деятельности и ограничение возможностей для самосовершенствования. Отсутствие адекватного вознаграждения за труд уменьшает стимулы к приложению усилий для достижения карьерных целей. Необходимость совмещать несколько мест работы для обеспечения приемлемого уровня жизни ограничивает возможности для повышения квалификации, участия в научных конференциях и приобретения новых компетенций [21].

4. Несоответствие компетенций требованиям рынка труда.

Наиболее рискованной зоной является несоответствие полученных в вузе компетенций требованиям выполняемой работы. Ежегодно каждый четвертый выпускник становится потенциальным кандидатом на переобучение или получение второй профессии.

Обучение, ориентированное на теорию без достаточного акцента на развитие практических навыков, приводит к тому, что выпускники оказываются не готовы к решению реальных производственных задач. Это, в свою очередь, снижает их конкурентоспособность на рынке труда и требует дополнительных затрат на переобучение, что ложится бременем как на самих выпускников, так и на работодателей.

Проблема усугубляется тем, что высока доля молодых специалистов, которые увольняются в течение первого года работы после трудоустройства из-за неудовлетворенности профессией или недовольства условиями труда. Данный факт указывает на несколько взаимосвязанных аспектов:

1) выпускники часто имеют идеализированные представления о выбранной профессии, которые не соответствуют реалиям работы. Это может быть связано с недостаточной профориентационной работой и отсутствием возможности получить практический опыт во время обучения;

2) работодатели не всегда готовы предложить выпускникам адекватные условия труда, включая достойную заработную плату, социальный пакет и возможности для профессионального развития. Это приводит к разочарованию и желанию сменить место работы;

3) выпускники могут испытывать трудности в адаптации к корпоративной культуре и рабочему коллективу, особенно если они не обладают достаточными коммуникативными навыками и опытом работы в команде.

В совокупности эти факторы приводят к снижению эффективности использования трудовых ресурсов, увеличению текучести кадров и снижению конкурентоспособности экономики [22].

5. Несоответствия ожиданий выпускников вузов и требований работодателей.

Выпускники, сформировавшие представления о комфортных условиях труда, гибком графике и возможности реализации личных потребностей параллельно с профессиональной деятельностью, нередко сталкиваются с реальностью, в которой работодатели придерживаются традиционных моделей занятости, предполагающих фиксированный рабочий день, присутствие в офисе и строгий контроль.

Молодое поколение, выросшее в эпоху цифровых технологий и глобальной коммуникации, ориентировано на гибкость, автономию и баланс между работой и личной жизнью. Работодатели, придерживающиеся традиционных управленческих моделей, могут не разделять эти ценности и не видеть преимуществ в предоставлении сотрудникам большей свободы [24].

Также не все виды деятельности позволяют организовать удаленную работу или гибкий график. Производственные предприятия, организации сферы обслуживания и другие компании, требующие постоянного присутствия сотрудников на рабочем месте, не могут предложить выпускникам желаемые условия. Некоторые работодатели сомневаются в эффективности удаленной работы и опасаются снижения контроля над сотрудниками, что препятствует внедрению гибких форматов занятости. Работодатели могут считать, что выпускники, не имеющие опыта работы, нуждаются в постоянном контроле и наставничестве, что затрудняет предоставление им большей свободы и автономии.

6. Трудности адаптации к рабочему коллективу.

Интеграция выпускников образовательных организаций высшего образования в профессиональную среду сопряжена с рядом адаптационных сложностей, обусловленных отсутствием опыта работы и необходимостью освоения корпоративной культуры. Данные факторы оказывают влияние на процесс установления межличностных отношений с коллегами, соблюдение трудовой дисциплины, а также на мотивацию, продуктивность и общее благополучие молодых специалистов.

Выпускники, не обладающие опытом трудовой деятельности, зачастую не знакомы с неформальными правилами и нормами поведения, принятыми в конкретной организации. Корпоративная культура, представляющая собой сложный комплекс ценностей, убеждений, традиций и коммуникативных паттернов, регулирует взаимоотношения между сотрудниками. Незнание этих негласных норм может приводить к недопониманию, конфликтным ситуациям и ощущению социальной изоляции в коллективе [2].

Установление эффективных межличностных отношений с коллегами требует развития специфических навыков и умений. Выпускникам, не имеющим опыта командной работы, может быть затруднительно находить общий язык с членами коллектива, выстраивать конструктивный диалог, эффективно координировать усилия и разрешать возникающие противоречия. Различия в возрастных категориях, профессиональном опыте, ценностных ориентациях и мировоззренческих позициях могут создавать дополнительные препятствия на пути к формированию доверительных отношений.

Соблюдение трудовой дисциплины является неотъемлемым компонентом успешной профессиональной деятельности. Выпускники, адаптированные к более гибкому распорядку дня и отсутствию жесткого контроля в образовательной среде, могут испытывать трудности в соблюдении установленного графика работы, своевременном выполнении поставленных задач и следовании корпоративным стандартам. Недостаточная ответственность, пунктуальность и исполнительность могут оказывать негативное влияние на их профессиональную репутацию и взаимоотношения с руководством.

Отсутствие опыта работы может затруднять понимание иерархических отношений в организации, надлежащее подчинение руководству и соблюдение установленной субординации. Выпускники, привыкшие к более демократичному стилю общения в образовательном учреждении, могут испытывать трудности в адаптации к авторитарным методам управления, особенно в условиях жесткого контроля и ограниченной возможности для выражения собственной позиции [5].

Для смягчения обозначенных проблем вузы внедряют в образовательный процесс элементы, способствующие формированию у студентов адекватного представления о реальной рабочей среде. Практико-ориентированные методы обучения, стажировки, включение в образовательные программы кейсов из реальной бизнес-практики, а также развитие «мягких навыков» (soft skills) способствуют успешной адаптации выпускников к новым условиям труда.

7. Социальная изоляция.

Социальная изоляция, определяемая как состояние ограниченности социальных связей и дефицита межличностного взаимодействия, представляет собой значимую проблему в контексте адаптации выпускников образовательных организаций высшего образования к новым условиям профессиональной деятельности и социокультурной среде. Факторы, детерминирующие социальную изоляцию, включают в себя территориальную мобильность, выражающуюся в переезде в другой город или регион с целью поиска работы, ослабление социальных связей с семьей и друзьями, а также трудности в формировании новых социальных контактов, что в совокупности приводит к ощущению одиночества и социальной депривации.

Трансформация социального окружения, обусловленная переездом в другой город или регион, является мощным фактором, способствующим социальной изоляции выпускников. В условиях отсутствия привычной социальной поддержки со стороны семьи и друзей, а также необходимости адаптации к новым социокультурным нормам и ценностям, возрастает риск возникновения чувства

отчужденности и затруднений в формировании новых социальных связей. Данный процесс может быть усугублен недостаточной развитостью социальной инфраструктуры в новом месте жительства, ограниченностью возможностей для проведения досуга и участия в социальных мероприятиях [13].

Утрата устойчивых социальных связей с семьей и друзьями, являвшимися основным источником эмоциональной поддержки в период обучения, также играет важную роль в формировании социальной изоляции. В условиях территориальной удаленности снижается интенсивность и качество межличностного взаимодействия, что может приводить к ощущению покинутости, одиночества и утраты чувства принадлежности к привычному социальному кругу. Данный фактор особенно актуален для выпускников, выходцев из сельской местности или отдаленных регионов, для которых переезд в крупный город является значительным социокультурным шоком.

Одиночество, депрессия, снижение самооценки, ухудшение физического здоровья и снижение социальной активности являются лишь некоторыми из возможных последствий социальной депривации. В долгосрочной перспективе социальная изоляция может приводить к социальной дезадаптации, девиантному поведению и снижению потенциала профессиональной реализации [11].

8. Психологический дистресс.

Психологический дистресс, определяемый как состояние эмоционального напряжения, характеризующееся комплексом негативных переживаний, включая неуверенность в себе, тревогу, депрессию и стресс, представляет собой значимую социальную проблему, оказывающую деструктивное воздействие на психическое здоровье и процесс социальной адаптации выпускников образовательных организаций высшего образования. Факторы, обуславливающие возникновение психологического дистресса, включают в себя интенсивный поиск работы, необходимость адаптации к новым условиям профессиональной деятельности, а также возросшую ответственность за принятие жизненно важных решений.

Неуверенность в себе, возникающая на фоне отсутствия опыта работы и необходимости конкурировать с более квалифицированными специалистами,

оказывает негативное влияние на самооценку и снижает веру в собственные силы. Выпускники, испытывающие неуверенность, проявляют склонность к самокритике, избеганию сложных задач и снижению инициативы, что затрудняет процесс трудоустройства и профессиональной реализации [18].

Тревога, связанная с неопределенностью перспектив трудоустройства и страхом неудачи, является распространенным явлением среди выпускников вузов. Постоянное ожидание негативных событий, опасения относительно финансовой стабильности и невозможности реализовать свои профессиональные амбиции приводят к хроническому стрессу и истощению эмоциональных ресурсов.

Стресс, возникающий в связи с необходимостью адаптироваться к новым условиям труда, осваивать новые навыки и знания, а также принимать ответственные решения, является неотъемлемой частью профессиональной деятельности. Однако, чрезмерный уровень стресса, особенно в условиях отсутствия опыта и навыков эффективного совладения со стрессовыми ситуациями, может приводить к снижению работоспособности, ухудшению физического здоровья и развитию психосоматических заболеваний.

Лица, испытывающие психологический дистресс, проявляют склонность к социальной изоляции, снижению социальной активности и ухудшению качества жизни [21].

В целом, можно сделать вывод, что социальные проблемы выпускников вуза представляют собой многомерный и взаимосвязанный комплекс трудностей, возникающих в процессе перехода от образовательной траектории к самостоятельной профессиональной деятельности и социальной интеграции, оказывающих значительное влияние на их экономическое благополучие, психическое здоровье и успешную адаптацию к требованиям современного рынка труда. Выпускники вузов, как объект профилактики безработицы, требуют особого внимания и индивидуального подхода, учитывающего их специфические потребности и возможности.

2 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФИЛАКТИКИ БЕЗРАБОТИЦЫ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА

2.1 Цели, задачи и принципы профилактики безработицы

На сегодняшний день проблема занятости является одной из самых важных социально-экономических проблем, которые затрагивают как отдельных граждан, так и государство, и общество в целом. Причем, данная проблема в условиях глобализации и быстро меняющихся реалий рыночной среды все больше нарастает и становится ведущей государственной задачей. Конституция Российской Федерации в ст. 37 закрепляет право каждого на труд, а также на защиту от безработицы.

Безработица представляет собой ситуацию, при которой часть активного трудоспособного населения не может найти работу. Такое явление возникает, когда число людей, желающих трудоустроиться, превышает количество рабочих мест, соответствующих специальности и квалификации претендентов [6].

Рассмотрим формы безработицы:



Рисунок 3 – Формы безработицы

1. Открытая безработица.

Открытая безработица – это полная потеря работы и доходов. Например, уволенный с работы сотрудник не может найти новое место и встает на учет по безработице. Открытая безработица делится на два типа:

1) регистрируемый тип – часть населения, которая обратилась за поддержкой в поиске работы к социальным фондам, встала на учет в центр занятости и получает ежемесячное социальное пособие;

2) нерегистрируемый тип – часть активного населения, которая идет работу, но не обращается в центр занятости [11].

2. Скрытая безработица.

Скрытая безработица – явление, при котором человек официально не является безработным, но не может найти работу на полный день. В результате он, например, трудится неполный день за меньшую зарплату.

3. Текучая безработица.

Текучая безработица – это временная безработица, которая связана с неравномерным развитием различных отраслей производства и регионов из-за экономических циклов.

4. Застойная безработица.

Застойная или долгосрочная безработица – это длительная безработица, которая чередуется с краткими периодами случайной работы. Она приводит к тяжелым последствиям с точки зрения материальных возможностей и эмоционального состояния безработных [17].

5. Добровольная безработица.

При добровольной безработице граждане по разным причинам не считают нужным трудиться.

Именно поэтому, для предотвращения негативных последствий, вызванных дисбалансом на рынке труда, необходимо осуществлять активную профилактику безработицы.

Профилактика – от греч. Prophylaktikos то есть предохранительный – система государственных, социальных, гигиенических и медицинских мер, направленных на обеспечение высокого уровня здоровья и предупреждение болезней.

Профилактика безработицы – это комплекс превентивных мер, направленных на предотвращение роста безработицы и смягчение ее негативных последствий. Цель профилактики – поддержание стабильной занятости населения и обеспечение баланса между спросом и предложением на рынке труда. Она ориентирована на упреждающее воздействие на факторы, потенциально способствующие росту безработицы [12].

Профилактика безработицы представляет собой комплексную систему мероприятий, направленных на формирование гибкого и адаптивного рынка труда, предотвращение роста безработицы и смягчение ее негативных социально-экономических последствий. *Целью профилактики безработицы* является создание мобильного потенциала рабочей силы, характеризующегося способностью к быстрой переквалификации и адаптации к изменяющимся требованиям рынка труда, а также минимизация деструктивных явлений, обусловленных безработицей, которые дестабилизируют ситуацию на рынке труда и в обществе в целом.

Реализация указанной цели обуславливает необходимость решения задач:

1. Поддержка временно безработных граждан.

Предоставление материальной поддержки в период поиска работы посредством выплаты пособий по безработице, размер и продолжительность которых определяются законодательством. Субсидирование предприятий, осуществляющих найм дополнительной рабочей силы, что способствует созданию новых рабочих мест и снижению уровня безработицы. Предоставление возможности досрочного выхода на пенсию отдельным категориям работников, испытывающим трудности с трудоустройством в силу возраста или иных факторов, с целью снижения нагрузки на рынок труда [19].

2. Содействие занятости населения.

Предоставление информации о наличии вакантных рабочих мест посредством деятельности государственных служб занятости и специализированных

интернет-порталов. Организация ярмарок вакансий и встреч безработных граждан с работодателями, направленных на установление прямого контакта между соискателями и представителями предприятий и организаций. Организация профессионального переобучения и повышения квалификации безработных граждан с целью приобретения востребованных на рынке труда профессий и компетенций.

3. Психологическая поддержка безработных граждан.

Оказание психологической помощи и консультаций безработным гражданам с целью преодоления негативных психологических последствий, обусловленных потерей работы, таких как стресс, депрессия, снижение самооценки. Проведение тренингов и семинаров, направленных на повышение уверенности в себе и формирование позитивного настроя на поиск работы.

4. Социальная адаптация безработных граждан.

Организация мероприятий, направленных на удовлетворение потребности безработных в получении навыков активного и самостоятельного поиска работы, включая составление резюме, написание сопроводительных писем, подготовку к прохождению собеседования. Проведение тренингов по развитию коммуникативных навыков, необходимых для успешной самопрезентации и установления деловых контактов с работодателями [26].

5. Совершенствование механизмов урегулирования трудовых отношений.

Разработка и внедрение правовых механизмов, обеспечивающих баланс интересов работников и работодателей при урегулировании трудовых отношений, в том числе при сокращении штата и увольнении работников. Содействие развитию социального партнерства между профсоюзами, работодателями и органами государственной власти с целью предотвращения трудовых конфликтов и обеспечения стабильности на рынке труда.

6. Развитие способности к самостоятельному решению проблем, возникающих на рынке труда, у молодежи.

Организация образовательных программ и тренингов, направленных на

формирование у молодежи навыков адаптации к изменяющимся социально-экономическим условиям, самостоятельного поиска работы и принятия решений. Поддержка молодежных инициатив, направленных на развитие предпринимательства и самозанятости. Вовлечение молодежи в процессы самоуправления и принятия решений, касающихся вопросов занятости и развития рынка труда.

Эффективная система профилактики безработицы должна базироваться на ряде *основополагающих принципов, определяющих подходы к организации и реализации мероприятий, направленных на предотвращение роста безработицы и смягчение ее негативных последствий*. Соблюдение данных принципов обеспечивает результативность профилактических мер и способствует достижению поставленных целей.

1. Комплексность.

Этот принцип предполагает необходимость одновременного и взаимосвязанного использования различных инструментов и методов профилактики безработицы, охватывающих экономические, социальные, психологические и правовые аспекты. Изолированное применение отдельных мероприятий, без учета их взаимовлияния и влияния на общую ситуацию на рынке труда, не позволяет достичь устойчивых результатов [29].

Осуществляется через разработку и реализацию комплексных программ, включающих меры по стимулированию экономического роста, развитию системы образования и профессиональной подготовки, содействию занятости населения, социальной поддержке безработных граждан и совершенствованию трудового законодательства. Обеспечивается координация деятельности различных органов государственной власти, образовательных учреждений, предприятий и общественных организаций при реализации профилактических мероприятий.

2. Адресность.

Принцип адресности предполагает учет индивидуальных особенностей, потребностей и возможностей каждого человека при предоставлении услуг и мер поддержки. Безработица может иметь различные причины и последствия для

разных категорий граждан, поэтому универсальные подходы не всегда эффективны.

Проводятся индивидуальная диагностика и оценка профессиональных навыков, компетенций и мотивации каждого безработного гражданина. Разрабатываются индивидуальные планы содействия занятости, учитывающие особенности образования, опыта работы, состояния здоровья и других факторов. Предоставляется адресная финансовая поддержка, психологическая помощь и консультации в зависимости от индивидуальных потребностей безработного гражданина [34].

3. Доступность.

Принцип доступности предполагает обеспечение равного доступа всех граждан к информации, услугам и мерам поддержки, направленным на профилактику безработицы, независимо от места проживания, социального статуса и других факторов. Неравномерное распределение ресурсов и возможностей может приводить к увеличению социальной напряженности и углублению неравенства на рынке труда.

Для реализации принципа создаются сети государственных служб занятости, оказывающих услуги населению на всей территории страны. Обеспечивается доступ к информации о вакансиях, программах переобучения и других мерах поддержки через интернет-порталы и средства массовой информации. А также организуются выездные консультации и ярмарки вакансий в отдаленных и сельских районах [11].

4. Добровольность.

Данный принцип предполагает, что участие граждан в мероприятиях по профилактике безработицы является добровольным и основанным на осознанном выборе. Принудительное вовлечение в те или иные программы может вызывать негативную реакцию и снижать эффективность мероприятий.

Гражданам предоставляется полная и достоверная информация о целях, задачах и условиях участия в различных программах и мероприятиях по профилактике безработицы. Обеспечивается возможность выбора между различными

вариантами переобучения, трудоустройства и социальной поддержки [6].

5. Конфиденциальность.

Принцип конфиденциальности предполагает обеспечение защиты персональных данных граждан, обращающихся за помощью в службы занятости и другие организации, занимающиеся профилактикой безработицы. Утечка информации о частной жизни, состоянии здоровья или финансовом положении может нанести ущерб гражданам и подорвать доверие к системе.

Разрабатываются и внедряются строгие правила обработки и хранения персональных данных граждан в соответствии с требованиями законодательства о защите персональных данных [17].

6. Междисциплинарный подход.

Принцип предполагает необходимость привлечения специалистов различных профилей (экономистов, социологов, психологов, юристов) к разработке и реализации мероприятий по профилактике безработицы. Безработица является сложной проблемой, требующей комплексного анализа и учета различных факторов, влияющих на ситуацию на рынке труда.

Формируются межведомственные комиссии и рабочие группы, включающие представителей различных органов государственной власти, научных организаций и общественных объединений. Проводятся совместные исследования, направленные на изучение причин и последствий безработицы. Организуются конференции, семинары и круглые столы с участием специалистов различных профилей для обмена опытом и выработки совместных решений [12].

Соблюдение указанных принципов является необходимым условием для создания эффективной системы профилактики безработицы, способствующей обеспечению устойчивой занятости населения, повышению уровня жизни граждан и устойчивому социально-экономическому развитию страны.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что содержание профилактики безработицы представляет собой комплекс мер, направленных на поддержание стабильной занятости населения и минимизацию негативных по-

следствий безработицы. Эффективная реализация мероприятий требует системного подхода, координации усилий государства, бизнеса и образовательных учреждений, а также учета индивидуальных потребностей и особенностей различных категорий граждан. Сосредоточение усилий на превентивных мерах, направленных на развитие профессиональных навыков и поддержку предпринимательства, является ключевым фактором устойчивого экономического развития и социальной стабильности общества.

2.2 Сущность профилактики безработицы выпускников вуза

Проблема безработицы, являясь одной из ключевых социально-экономических проблем современного общества, приобретает остроту в контексте трудоустройства выпускников высших учебных заведений. Феномен безработицы среди лиц, получивших профессиональное образование, требует детального анализа и разработки эффективных стратегий профилактики и адаптации к условиям динамично меняющегося рынка труда.

Профилактика безработицы выпускников вузов – это комплекс мероприятий, направленных на повышение конкурентоспособности выпускников на рынке труда и обеспечение их успешного трудоустройства. Эти мероприятия охватывают различные сферы: образование, трудоустройство, предпринимательство, информирование и т. д. [14].

В отличие от общей безработицы, затрагивающей различные категории трудоспособного населения, безработица выпускников вузов характеризуется рядом специфических черт.

Во-первых, она, как правило, носит временный характер, обусловленный периодом адаптации к профессиональной деятельности и поиском подходящего места работы. Этот период может варьироваться в зависимости от специальности, региона проживания и активности самого выпускника.

Во-вторых, безработица выпускников часто связана с несоответствием между квалификацией и требованиями рынка труда, что может быть вызвано устаревшими образовательными программами, недостаточным объемом практических навыков и слабой связью вузов с работодателями.

В-третьих, значительную роль играет информационный фактор, поскольку многие выпускники испытывают трудности в получении актуальной информации о вакансиях, требованиях к кандидатам и тенденциях развития конкретных отраслей [8].

Направления профилактики безработицы выпускников вуза:

1. Профессиональная ориентация и планирование карьеры.

Систематическая профессиональная ориентация на ранних этапах обучения представляет собой основу для успешного карьерного пути выпускника. Данная деятельность включает мероприятия, способствующие осознанному определению профессиональных интересов, склонностей и способностей студентов, а также формированию четкого понимания перспектив и требований различных профессиональных областей. К эффективным инструментам профессиональной ориентации относятся тестирование, профориентационные консультации, посещение предприятий, мастер-классы от специалистов различных профессий и разработка индивидуальных карьерных планов. Особое внимание уделяется развитию критического мышления и навыков самоанализа у студентов, что позволяет им осознанно выбирать направление обучения и будущую профессиональную деятельность [15].

2. Совершенствование образовательного процесса.

Содержание образовательных программ должно быть направлено не только на передачу теоретических знаний, но и на формирование практических навыков, востребованных на рынке труда. Внедрение инновационных образовательных технологий, таких как проектное обучение, кейс-стади и моделирование, позволяет студентам применять полученные знания в практических ситуациях и развивать навыки решения реальных профессиональных задач. Важным аспектом является интеграция soft skills (коммуникативные навыки, командная работа, лидерство, креативность) в учебные программы, что отвечает требованиям работодателей. Учебные планы должны соответствовать профессиональным стандартам и актуальным тенденциям экономического развития [16].

3. Развитие навыков трудоустройства.

Умение эффективно искать работу, составлять резюме и сопроводительные письма, а также проходить собеседования является необходимым условием для успешного трудоустройства. Высшие учебные заведения организуют тренинги и семинары для развития этих навыков. Кроме того, предоставляется возможность получить практический опыт через стажировки, волонтерские проекты и участие в научных исследованиях.

4. Поддержка предпринимательской деятельности.

Развитие предпринимательского мышления и навыков является важным направлением профилактики проблем трудоустройства, особенно в условиях нестабильности рынка труда. Вузы создают благоприятную среду для развития стартапов и предпринимательских инициатив студентов, организовываются курсы бизнес-планов, акселерационные программы и консультации с менторами. Обеспечивается доступ к ресурсам, необходимым для запуска и развития собственного бизнеса, включая финансовую поддержку, юридическую консультацию и доступ к инфраструктуре. Поддержка предпринимательской деятельности способствует формированию активной жизненной позиции и создает альтернативные пути трудоустройства [27].

5. Информирование о рынке труда.

Своевременное и достоверное информирование студентов о ситуации на рынке труда, перспективных отраслях и востребованных профессиях является необходимым условием для принятия осознанных решений о выборе направления обучения и будущей карьеры. Вузы регулярно проводят исследования рынка труда, организуют встречи с работодателями, ярмарки вакансий и презентации компаний, используют современные информационные технологии, такие как онлайн-платформы и социальные сети, для оперативного информирования студентов о вакансиях, стажировках и других возможностях трудоустройства.

6. Содействие трудоустройству выпускников.

Активная помощь в трудоустройстве выпускников является ключевым этапом в профилактике трудовых проблем. Высшие учебные заведения устанавли-

вают сотрудничество с работодателями, создают базы данных вакансий и резюме, организуют дни карьеры и другие мероприятия для налаживания контактов между выпускниками и потенциальными работодателями. Также предоставляются индивидуальные консультации по вопросам трудоустройства с целью оказания поддержки в процессе поиска работы. Эффективная система содействия трудоустройству выпускников является показателем качества образовательной деятельности вуза и способствует повышению его репутации [28].

Эффективная реализация вышеперечисленных направлений профилактики позволяет повысить конкурентоспособность выпускников на рынке труда, снизить уровень безработицы среди молодежи и обеспечить успешную интеграцию выпускников в профессиональную сферу. Постоянный мониторинг и анализ эффективности профилактических мероприятий, а также их адаптация к меняющимся условиям рынка труда, являются необходимыми условиями для достижения устойчивых результатов [32].

Субъекты оказывающие влияние на профилактику безработицы выпускников вузов представлены в виде рисунка 4:



Рисунок 4 – Субъекты профилактики безработицы выпускников вузов

1. Высшее учебное заведение.

1) администрация вуза (ректор, проректоры) определяют стратегические направления деятельности вуза в области содействия трудоустройства выпуск-

ников, обеспечивают ресурсную базу для реализации профилактических мер, создают благоприятную организационную структуру.

2) факультеты/институты (деканаты, заведующие кафедрами) реализуют профилактические меры на уровне факультета/института, обеспечивают соответствие учебных планов требованиям работодателей, организуют стажировки и взаимодействуют с выпускниками.

3) центры карьеры и трудоустройства оказывают консультационную и практическую помощь студентам и выпускникам, предоставляют информацию о рынке труда.

4) преподаватели формируют у студентов профессиональные знания и навыки, необходимые для успешного трудоустройства, стимулируют интерес к будущей профессии, оказывают консультационную помощь в выборе карьерного пути, внедряют в учебный процесс современные образовательные технологии, используют практико-ориентированные методы обучения, знакомят студентов с требованиями работодателей, вовлекают студентов в научно-исследовательскую работу [35].

2. Студенты и выпускники.

Участвуют в мероприятиях по профориентации и развитию навыков трудоустройства, самостоятельно ищут информацию о рынке труда и возможностях трудоустройства, развивают личные и профессиональные качества, необходимые для успешной карьеры.

3. Работодатели.

Предоставляют возможности для прохождения стажировок и практик, участвуют в разработке учебных программ, организуют мастер-классы и лекции, предоставляют информацию о требованиях к кандидатам.

4. Государственные органы.

Определяют государственную политику в области содействия трудоустройству выпускников вузов, разрабатывают нормативно-правовую базу, финансируют программы содействия трудоустройству, выполняют контроль за качеством образования.

5. Общественные организации и объединения.

Представляют интересы студентов и выпускников, содействуют развитию молодежного предпринимательства, реализуют социальные проекты в сфере трудоустройства.

6. СМИ.

Занимаются информированием общественности о проблемах трудоустройства выпускников, распространяют информацию о возможностях трудоустройства и карьерного развития, формируют позитивный имидж выпускников вузов.

Очевидно, что для эффективной профилактики безработицы выпускников вузов необходима слаженная работа всех вышеперечисленных субъектов, где каждый выполняет свою роль и несет свою зону ответственности. Однако, помимо понимания кто участвует в профилактике, важно четко определять какие меры применятся на разных этапах взаимодействия со студентами и выпускниками. Для структурирования процесса профилактики безработицы и повышения результативности рассмотрим классификацию профилактики безработицы по видам. *Традиционно, профилактику разделяют на первичную, вторичную и третичную*, каждая из которых имеет свои цели, задачи и методы, ориентированные на определенный этап взаимодействия с целевой аудиторией [32].

Первичная профилактика безработицы выпускников:

Предотвращает возникновение проблем, связанных с трудоустройством, на ранних этапах обучения в вузе. Задача – сформировать у студентов реалистичное представление о рынке труда, осознанный выбор будущей профессии и необходимые навыки для успешной карьеры до того, как они столкнутся с реальными трудностями при поиске работы [14].

Целевая аудитория – абитуриенты, студенты младших курсов (1-2 курсы).

Вторичная профилактика безработицы выпускников:

Цель – раннее выявление и коррекция проблем, возникающих у студентов на этапе обучения в вузе, которые могут привести к трудностям с трудоустройством. Задача – помочь студентам, испытывающим определенные сложности, преодолеть эти проблемы до окончания вуза.

Целевая аудитория – студенты старших курсов (3-5 курсы), студенты, испытывающие трудности в учебе, студенты, не определившиеся с будущей профессией, студенты, не имеющие опыта работы.

Третичная профилактика безработицы выпускников:

Минимизирует негативные последствия безработицы у выпускников, которые уже столкнулись с этой проблемой. Помогает выпускникам преодолеть период безработицы, найти работу и адаптироваться к новым условиям.

Целевая аудитория – выпускники вузов, которые не смогли трудоустроиться после окончания вуза, выпускники, потерявшие работу.

Понимание специфики каждого вида профилактики безработицы выпускников позволяет вузу выстроить эффективную систему содействия трудоустройству, охватывающую все этапы обучения и период после окончания вуза

Формы профилактики трудоустройства выпускников вуза по уровням воздействия: индивидуальная, групповая и общественная [28].

1. Индивидуальная профилактика. Направлена на развитие личных компетенций, навыков и самосознания каждого студента.

Таблица 1 – Формы индивидуальной профилактики

Форма	Описание	Цель
Индивидуальное консультирование по профориентации	Персональные встречи с консультантом для определения профессиональных интересов, склонностей и выбора карьерного пути.	Помочь студенту осознанно выбрать профессию и направление обучения.
Индивидуальное карьерное планирование	Составление индивидуального плана карьерного развития с учетом личных целей, способностей и возможностей рынка труда.	Определить конкретные шаги для достижения карьерных целей.
Индивидуальные консультации по трудоустройству	Предоставление помощи в составлении резюме, сопроводительных писем, подготовке к собеседованиям.	Повысить шансы на успешное трудоустройство.
Коучинг	Индивидуальная работа с коучем для развития профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешной карьеры.	Раскрыть потенциал студента и помочь ему достичь максимальных результатов.
Менторство	Прикрепление к студенту опытного специалиста, который делится своим опытом и оказывает поддержку в профессиональном развитии.	Получить практические советы и поддержку от опытного профессионала.

2. Групповая профилактика. Представляет собой комплекс образовательных и развивающих мероприятий, организуемых для групп студентов с целью формирования и совершенствования ключевых компетенций и навыков, необходимых для успешного трудоустройства и адаптации на рынке труда. В отличие

от индивидуальных консультаций, групповая работа позволяет охватить большее количество студентов и создать благоприятную среду для обмена опытом и взаимной поддержки [16].

Таблица 2 – Формы групповой профилактики

Форма	Описание	Цель
Тренинги по навыкам трудоустройства	Проведение тренингов по составлению резюме, прохождению собеседований, нетворкингу и самопрезентации.	Развить навыки, необходимые для успешного поиска работы и прохождения отбора на вакансии.
Мастер-классы от работодателей	Приглашение представителей компаний для проведения мастер-классов по актуальным темам в сфере трудоустройства и профессионального развития.	Получить информацию из первых рук о требованиях работодателей и возможностях трудоустройства.
Кейс-стади	Разбор реальных ситуаций из практики различных компаний и отраслей.	Развить навыки анализа, принятия решений и командной работы.
Деловые игры	Имитация реальных бизнес-процессов и ситуаций, требующих применения профессиональных знаний и навыков.	Развить навыки решения проблем, принятия решений и командной работы в условиях, приближенных к реальным.
Проектное обучение	Работа над реальными проектами, предложенными работодателями.	Получить практический опыт работы и развить навыки проектного управления.
Групповые дискуссии и семинары	Обсуждение актуальных проблем рынка труда, профессионального развития и трудоустройства.	Развить критическое мышление, коммуникативные навыки и способность к аргументации.

3. Общественная профилактика. Ключевая задача – преодоление барьеров, препятствующих трудоустройству выпускников, а также создание новых возможностей для их профессионального развития. Она подразумевает активное взаимодействие вузов с работодателями, государственными органами, общественными организациями и другими заинтересованными сторонами.

Таблица 3 – Формы общественной профилактики

Форма	Описание	Цель
Организация ярмарок вакансий и дней карьеры	Проведение мероприятий, на которых работодатели представляют свои вакансии и стажировки.	Обеспечить прямой контакт между студентами и работодателями.
Развитие партнерских отношений с работодателями	Установление долгосрочных отношений с компаниями-работодателями для организации стажировок, практик и трудоустройства выпускников.	Создать возможности для получения практического опыта и трудоустройства.
Создание и поддержка центров карьеры и трудоустройства	Организация работы центров, предоставляющих консультации, информацию и помощь в трудоустройстве.	Обеспечить доступность информации и услуг по трудоустройству для всех студентов и выпускников.
Информирование о рынке труда	Регулярное проведение исследований рынка труда и предоставление информации студентам о востребованных профессиях и навыках.	Обеспечить студентов актуальной информацией о ситуации на рынке труда.
Совершенствование законодательства в сфере трудоустройства молодежи	Разработка и принятие нормативных актов, направленных на поддержку трудоустройства молодежи.	Создать благоприятные условия для трудоустройства выпускников на государственном уровне.
Проведение информационных кампаний	Организация мероприятий по повышению осведомленности студентов о возможностях трудоустройства и развития карьеры.	Привлечь внимание студентов к вопросам трудоустройства и мотивировать их к активному поиску работы.
Создание онлайн-платформ для поиска работы и стажировок	Разработка и поддержка онлайн-платформ, на которых студенты и работодатели могут размещать резюме и вакансии.	Облегчить процесс поиска работы и стажировок.

При взаимодействии всех трех уровней профилактики создается наиболее эффективная система содействия трудоустройства выпускников и обеспечивается их успешная интеграция на рынок труда.

Обобщая всё вышеизложенное, можно прийти к выводу, что сущность профилактики безработицы выпускников вуза заключается в создании системы взаимосвязанных мер, направленных на превентивное снижение рисков возникновения безработицы и повышение конкурентоспособности выпускников на рынке труда. Эта система, охватывающая все этапы обучения – от профориентации до содействия трудоустройству, базируется на активном взаимодействии вуза с работодателями, государственными органами, общественными организациями и, конечно же, самими студентами и выпускниками.

3 ПРАКТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФИЛАКТИКИ БЕЗРАБОТИЦЫ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА В ФГБОУ ВО «АМУРСКИЙ ГОСУДАР- СТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

3.1 Анализ профилактики безработицы выпускников вуза в ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет»

Для изучения профилактики безработицы выпускников вуза в ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет» было проведено исследование методом опроса в форме анкетирования (приложение Б).

В качестве респондентов в исследовании приняли участие сотрудники университета. В опросе приняли участие 74 человека, в частности: 13 человек задействованных в реализации мероприятий по профилактике безработицы среди выпускников, 8 – заместителей деканов, 53 – руководителей образовательных программ [31].

Объект исследования: специалисты в ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет».

Предмет исследования: профилактика безработицы выпускников вуза в ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет».

Цель исследования: изучить профилактику безработицы выпускников вуза (на примере ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет»).

В соответствии с целью выделяются следующие задачи:

1. Описать цель и задачи профилактики безработицы выпускников вуза в ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет»;
2. Разграничить виды профилактики безработицы выпускников вуза в ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет»;
3. Выявить проблемы профилактики безработицы выпускников вуза в ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет»;
4. Рассмотреть мероприятия, способствующие профилактике безработицы выпускников вуза в ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет».

Анкета опроса состояла из 3-х основных блоков:

- 1) задачи профилактики безработицы выпускников вуза;
- 2) проблемы профилактики безработицы выпускников вуза;
- 3) виды профилактики и мероприятия по борьбе с безработицей выпускников вуза.

Анализ вопросов 1-го блока позволил констатировать следующее:

В ходе опроса экспертам был задан вопрос: «Какие конкретные навыки и компетенции выпускников АмГУ, по Вашему опыту, наиболее востребованы работодателями в настоящее время, и как можно усилить их развитие в процессе обучения?».

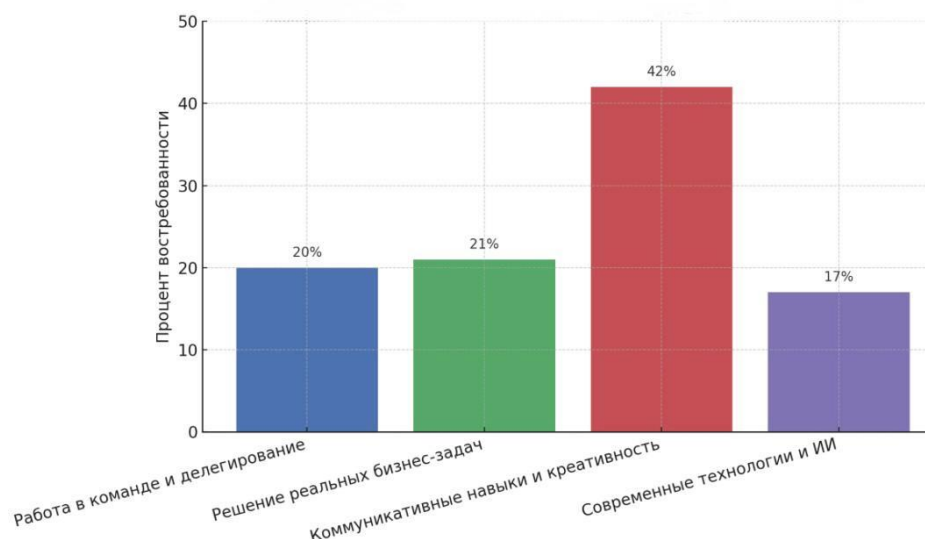


Рисунок 5 – Конкретные навыки и компетенции выпускников АмГУ, наиболее востребованные работодателями в настоящее время

Коммуникативные навыки и креативность являются наиболее востребованными (42 %), значительно опережая остальные навыки. Это подчеркивает важность умения эффективно общаться, генерировать новые идеи и подходить к задачам творчески. Умение работать в команде и делегировать задачи (20 %) и опыт решения реальных бизнес-задач (21 %) имеют близкие показатели востребованности. Это указывает на то, что работодатели ценят практические навыки и умение работать в коллективе. Умение использовать современные технологии, включая инструменты искусственного интеллекта (17 %), имеет наименьший процент востребованности среди представленных навыков. Хотя технологии, безусловно, важны, в данном контексте они, возможно, не являются решающим фактором для работодателей по сравнению с другими навыками, или же работодатели предполагают, что это базовый навык для выпускников.

Экспертам был задан вопрос: «Насколько, по Вашему мнению, эффективно организовано взаимодействие между кафедрами АмГУ и субъектами в вопросах содействия трудоустройству выпускников?».

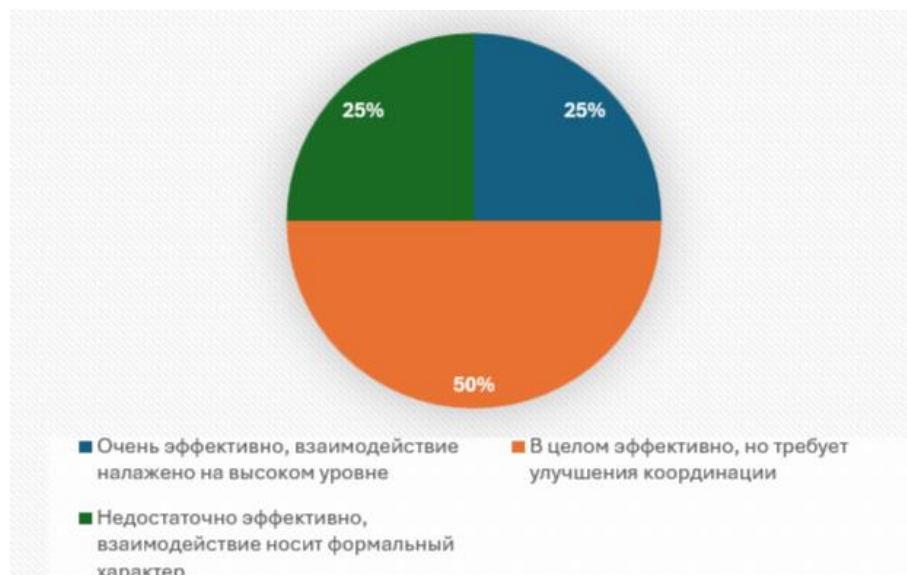


Рисунок 6 – Эффективность взаимодействия между кафедрами АмГУ и субъектами в вопросах содействия трудоустройству выпускников

50 % респондентов считают, что взаимодействие «В целом эффективно, но требует улучшения координации». Это самый популярный ответ, указывающий на признание базовой эффективности, но подчеркивающий необходимость доработки и лучшей организации.

25 % респондентов оценили взаимодействие как «Недостаточно эффективное, взаимодействие носит формальный характер». Эта часть опрошенных видит существенные недостатки в текущей организации.

25 % респондентов ответили, что взаимодействие «Очень эффективно, взаимодействие налажено на высоком уровне». Это положительная оценка текущей ситуации.

По мнению опрошенных, взаимодействие между кафедрами АмГУ и субъектами по вопросам трудоустройства выпускников существует и имеет некоторую степень эффективности, однако большинство видит необходимость в его улучшении, в первую очередь, за счет координации.

На вопрос: «Какие дополнительные меры, на Ваш взгляд, необходимо предпринять для повышения мотивации студентов АмГУ к поиску работы по специальности после окончания вуза?».

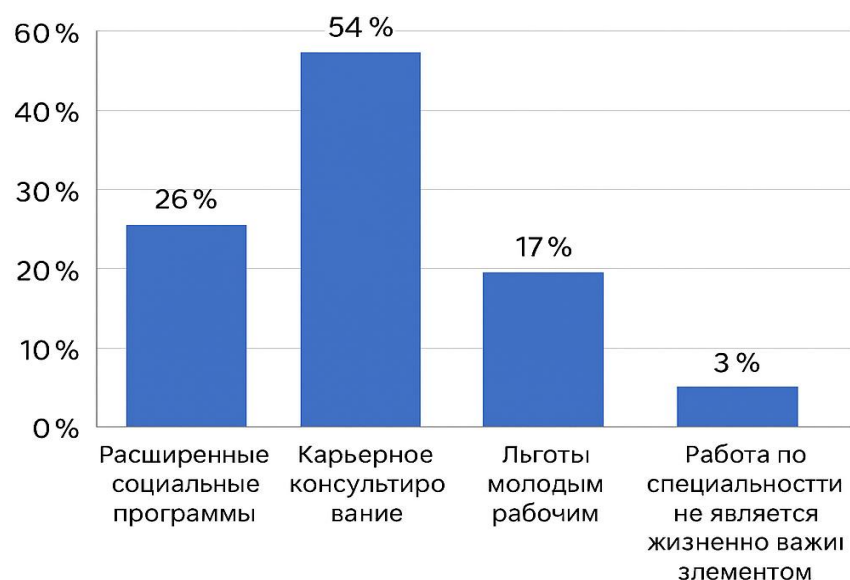


Рисунок 7 – Дополнительные меры, необходимые для повышения мотивации студентов АмГУ к поиску работы по специальности после окончания вуза?

Наибольшее количество респондентов (54 %) считают, что необходимо усилить карьерное консультирование студентов. Это явный сигнал о том, что студенты нуждаются в помощи и руководстве в процессе поиска работы. 26 % респондентов указали на необходимость расширения социальных программ. Это может включать в себя такие меры, как поддержка молодых специалистов, помощь в решении жилищных вопросов и т. д. 17 % респондентов считают важным предоставление льгот молодым специалистам. Это могут быть налоговые льготы, льготное кредитование и другие меры поддержки. Только 3 % респондентов считают, что работа по специальности не является жизненно важным элементом. Это может указывать на то, что большинство студентов все же мотивированы искать работу по специальности, но нуждаются в дополнительной помощи.

Экспертам был задан вопрос: «Насколько эффективно, по Вашему мнению, субъекты в АмГУ справляются со своей основной задачей – профилактика безработицы выпускников?»

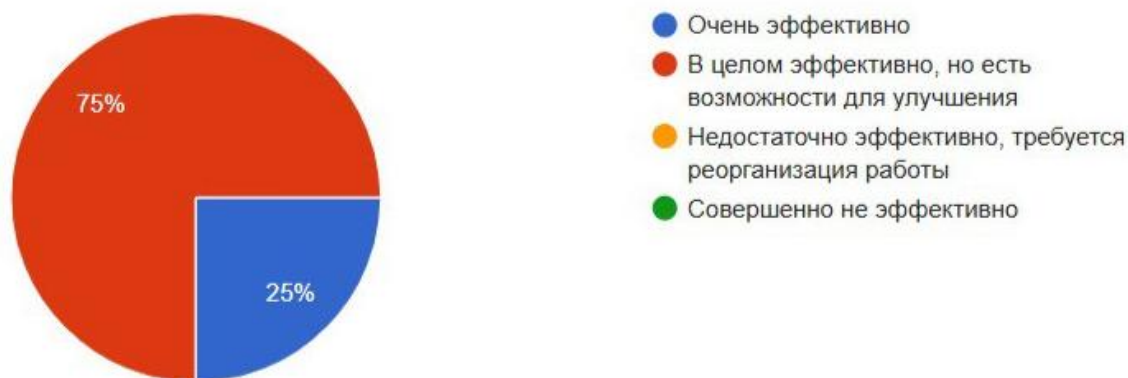


Рисунок 8 – Насколько эффективно, по Вашему мнению, субъекты в АмГУ справляются со своей основной задачей – профилактика безработицы выпускников?

75 % респондентов считают, что оцениваемое явление «в целом эффективно, но есть возможности для улучшения». Это означает, что большинство людей видят определенную ценность или пользу, но также признают, что есть области, в которых можно добиться улучшений. 25 % респондентов считают, что оцениваемое явление «очень эффективно». Это подтверждает, что определенная часть аудитории имеет очень положительный опыт. В диаграмме отсутствуют доли, соответствующие категориям «недостаточно эффективно, требуется реорганизация работы» и «совершенно не эффективно». Это положительный знак, поскольку показывает, что никто из респондентов не считает явление совершенно бесполезным или требующим серьезной переработки.

Данные результаты свидетельствуют о том, что эксперты в целом позитивно оценивают работу, проводимую в АмГУ по профилактике безработицы выпускников. Однако, отсутствие единогласного мнения и преобладание оценки «В целом эффективно, но есть возможности для улучшения» говорит о том, что существуют области, требующие внимания и совершенствования.

Анализ вопросов 2-го блока позволил выявить:

В представленном исследовании, посвященном профилактике безработицы среди выпускников АмГУ, экспертам было предложено оценить эффектив-

ность различных видов профилактики, а именно первичной, вторичной и третичной. Это позволило получить комплексное представление о сильных и слабых сторонах работы университета на каждом этапе предотвращения безработицы. По каждой из категорий профилактики эксперты предоставили свои мнения, оценки и предложения, касающиеся направлений для улучшения. Такой подход обеспечивает более глубокий и детальный анализ, позволяющий выявить проблемные зоны и разработать эффективные стратегии для снижения риска безработицы среди выпускников АмГУ.

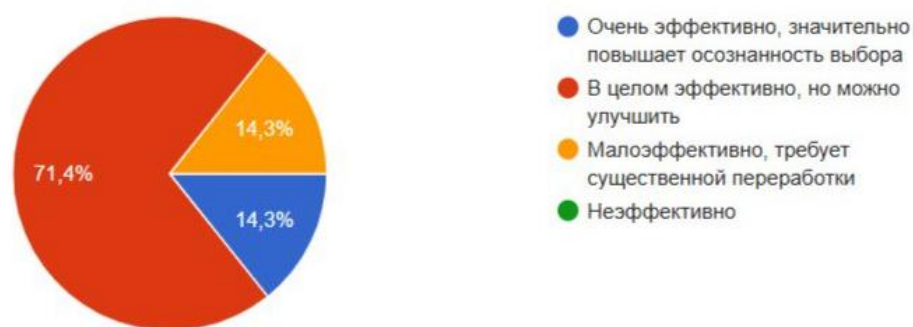


Рисунок 9 – Как Вы оцениваете эффективность первичной профилактики в АмГУ для подготовки абитуриентов и студентов младших курсов к осознанному выбору профессии?

Подавляющее большинство экспертов (71, 4 %) считают, что усилия АмГУ по первичной профилактике безработицы в целом эффективны, но имеют потенциал для улучшения. Это означает, что работа ведется в правильном направлении, но есть возможности для повышения результативности. Небольшая часть экспертов (14, 3 %) оценила эффективность профилактических мер как «очень эффективную», то есть, по их мнению, эти меры значительно повышают осознанность выбора профессии у абитуриентов и студентов младших курсов. Другая небольшая группа экспертов (14, 3 %) считает, что текущие меры «малозэффективны» и требуют существенной переработки. Это указывает на то, что некоторые аспекты профилактической работы не достигают своей цели и нуждаются в пересмотре. В диаграмме отсутствует категория «неэффективно», что является положительным знаком. Никто из респондентов не считает эффект полностью

бесполезным.

В целом, диаграмма подчеркивает необходимость постоянного совершенствования работы по первичной профилактике безработицы в АмГУ. Путем анализа текущих результатов, выявления лучших практик и активного привлечения экспертов можно значительно повысить эффективность этих усилий и помочь студентам сделать осознанный выбор профессии, соответствующей потребностям рынка труда.

Для устранения пробелов первичной профилактики эксперты выделили несколько мер:

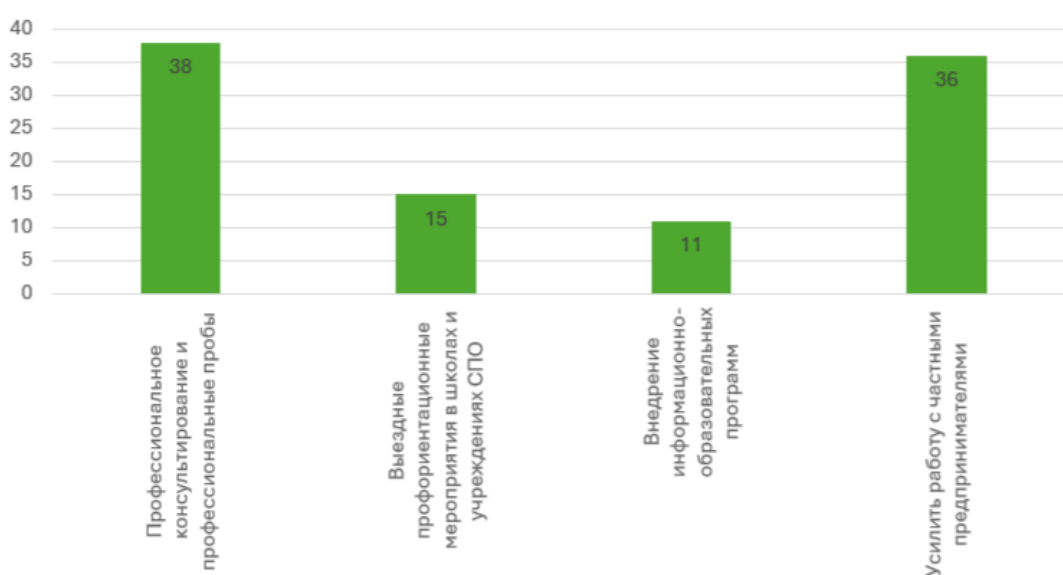


Рисунок 10 – Какие конкретные меры в рамках первичной профилактики безработицы в АмГУ следует усилить или внедрить, чтобы улучшить осознанность абитуриентов в выборе профессии, соответствующей рынку труда?

Наиболее значимым предложением является усиление профессионального консультирования и проведение профессиональных проб – 38 %. Это свидетельствует о том, что респонденты считают важным предоставить абитуриентам возможность получить практический опыт и консультации от специалистов, что поможет им лучше понять свои интересы и соответствие выбранной профессии требованиям рынка труда. Вторым по значимости направлением является необходимость усиления работы с частными предпринимателями – 36 %. Может включать в себя создание партнерств с местными бизнесами для организации

стажировок, практик и других форм взаимодействия, что также способствует повышению осознанности абитуриентов в выборе профессии. Выездные профориентационные мероприятия в школах и учреждениях СПО занимают третье место по значимости – 15 %, указывает на необходимость активного вовлечения школьников в процесс выбора профессии, однако данный вариант не вызывает такого же интереса, как предыдущие. Наименьший процент (11 %) отводится внедрению информационно-образовательных программ. Это может свидетельствовать о том, что респонденты считают данный подход менее эффективным по сравнению с практическими мерами, такими как консультирование и взаимодействие с предпринимателями.

В рамках вторичной профилактики экспертам был задан вопрос: «Насколько эффективно организована система вторичной профилактики безработицы (консультации, стажировки) для студентов старших курсов в АмГУ, испытывающих трудности с трудоустройством?».



Рисунок 11 – Насколько эффективно организована система вторичной профилактики безработицы (консультации, стажировки) для студентов старших курсов в АмГУ, испытывающих трудности с трудоустройством?

Основная доля экспертов (71, 4 %) считает, что система вторичной профилактики в АмГУ работает «в целом эффективно», однако нуждается в расширении охвата. Это значит, что предоставляемые консультации и стажировки полезны, но, возможно, не все студенты, нуждающиеся в помощи, получают ее.

Оставшаяся часть экспертов (28, 6 %) оценивает систему как «малоэффективную» и указывает на «недостаточный индивидуальный подход». Это говорит о том, что, возможно, предлагаемые консультации и стажировки не всегда учитывают специфические потребности и особенности каждого студента.

Для повышения эффективности вторичной профилактики безработицы в АмГУ необходимо:

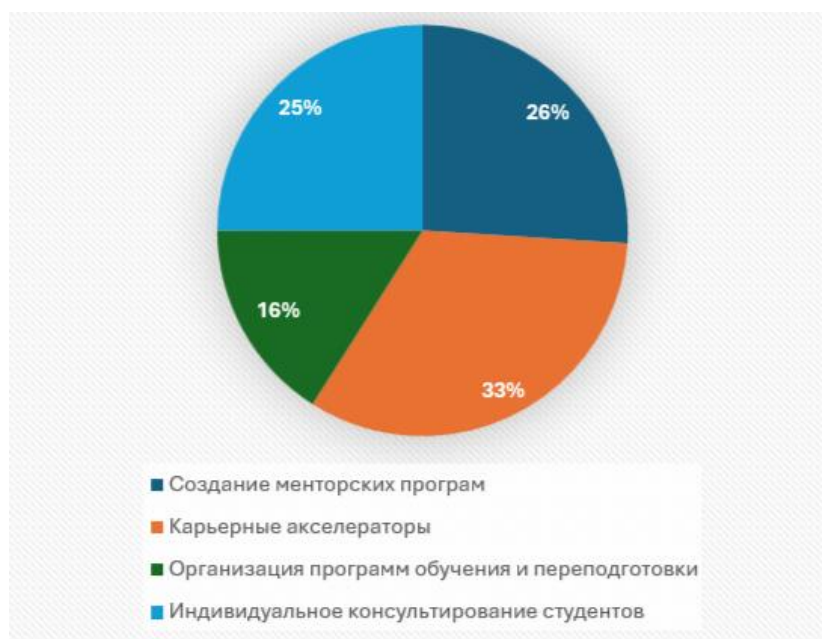


Рисунок 12 – Какие механизмы вторичной профилактики безработицы в АмГУ можно улучшить для более адресной поддержки студентов старших курсов в приобретении необходимых компетенций и установлении контактов с работодателями?

Наибольший процент приходится на «Карьерные акселераторы» – 33 %, именно это направление представляется наиболее перспективным для дальнейшего развития и адресной поддержки студентов старших курсов в АмГУ. Создание менторских программ – 26 % также значимая доля, подчеркивающая важность личного опыта и наставничества. Индивидуальное консультирование студентов – 25 % почти равный процент с менторскими программами, говорит о востребованности персонализированной поддержки. Организация программ обучения и переподготовки – 16 %, наименьшая доля, что может означать либо меньшую оценку эффективности этого механизма в целом, либо его меньшую

актуальность по сравнению с другими для целевой аудитории.

В рамках исследования экспертам был задан вопрос об оценке третичной профилактики безработицы среди выпускников АмГУ. Это касалось их мнения о доступности и качестве мер поддержки, таких как переподготовка и психологическая помощь, предназначенных для тех выпускников, которые уже столкнулись с проблемой безработицы. Задача была выяснить, насколько эффективно университет помогает своим выпускникам вернуться на рынок труда после периода безработицы.



Рисунок 13 – Как Вы оцениваете доступность и качество мероприятий третичной профилактики (переподготовка, психологическая поддержка) для выпускников АмГУ, столкнувшихся с проблемой безработицы?

Большинство экспертов (71, 4 %) придерживаются мнения, что мероприятия третичной профилактики в целом доступны для выпускников, однако качество предоставляемых услуг требует улучшения. Это означает, что возможности для переподготовки и психологической поддержки существуют, но их эффективность и соответствие потребностям выпускников можно повысить. Небольшая часть экспертов (14, 3 %) высоко оценивает доступность и качество мероприятий третичной профилактики, отмечая удовлетворенность выпускников. Ещё 14, 3 % экспертов указывают на недостаточную доступность мероприятий третичной профилактики и необходимость расширения спектра предлагаемых услуг. Это говорит о том, что некоторым выпускникам может быть сложно получить необходимую поддержку из-за ограниченности ресурсов или несоответствия предлагаемых программ их потребностям.

В продолжение анализа, экспертам был задан вопрос о конкретных видах дополнительной помощи, которые необходимо предоставить выпускникам АмГУ в рамках третичной профилактики безработицы. Цель этого вопроса состояла в том, чтобы определить, какие дополнительные ресурсы и услуги, по мнению экспертов, помогут выпускникам успешно преодолеть период безработицы и вернуться к активному поиску работы.

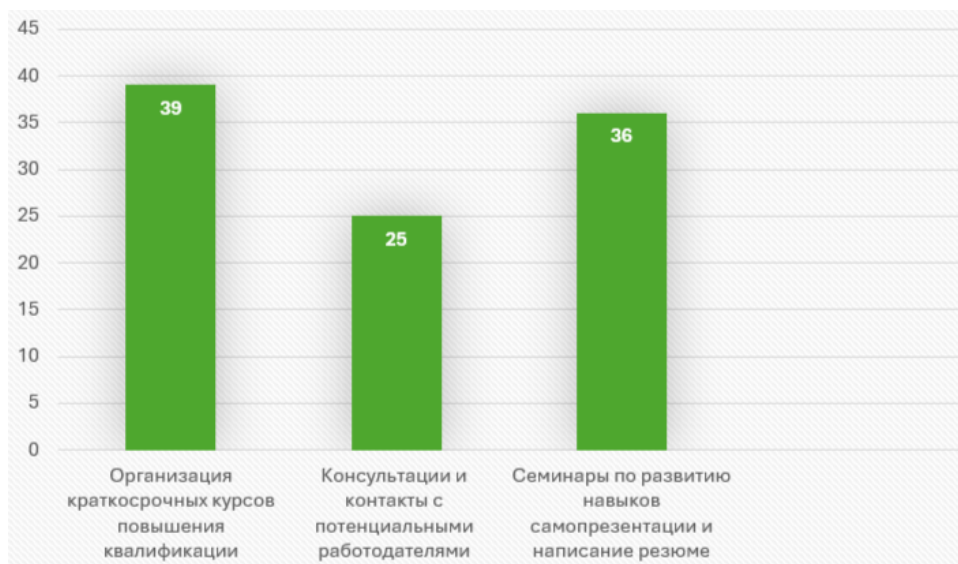


Рисунок 14 – Какие виды дополнительной помощи, в рамках третичной профилактики безработицы, необходимо предоставить выпускникам Амгу для успешного преодоления периода безработицы и поиска работы?

Наиболее востребованным видом помощи является организация краткосрочных курсов повышения квалификации – 39 %. Это свидетельствует о том, что выпускники стремятся улучшить свои профессиональные навыки и знания, чтобы повысить свою конкурентоспособность на рынке труда. Вторым по значимости направлением является предоставление консультаций и установление контактов с потенциальными работодателями – 36 %. Это указывает на важность сетевого взаимодействия и возможности для выпускников напрямую общаться с работодателями, что может значительно облегчить процесс поиска работы и повысить шансы на трудоустройство. Наименьший показатель – 25 % отводится семинарам, направленным на развитие навыков самопрезентации и написания резюме. Хотя этот аспект также важен, он не вызывает такого же интереса, как

предыдущие варианты. Это может свидетельствовать о том, что выпускники уже имеют базовые навыки в этой области, но все же нуждаются в дополнительной поддержке.

В целом, результаты опроса показали, что усилия Амурского государственного университета по профилактике безработицы выпускников вуза оцениваются как эффективные, однако есть потенциал для улучшения на всех этапах, эксперты выдвинули конкретные меры по повышению эффективности на каждом этапе профилактики.

Анализ вопросов 3-го блока позволил констатировать следующее:

Согласно рисунку 10, экспертам было предложено оценить осведомленность студентов АмГУ о перспективах трудоустройства в Амурской области по их профилю обучения. Иными словами, их просили высказать мнение о том, насколько хорошо студенты университета знают о доступных им вакансиях и возможностях развития карьеры в регионе, соответствующих полученной ими специальности.

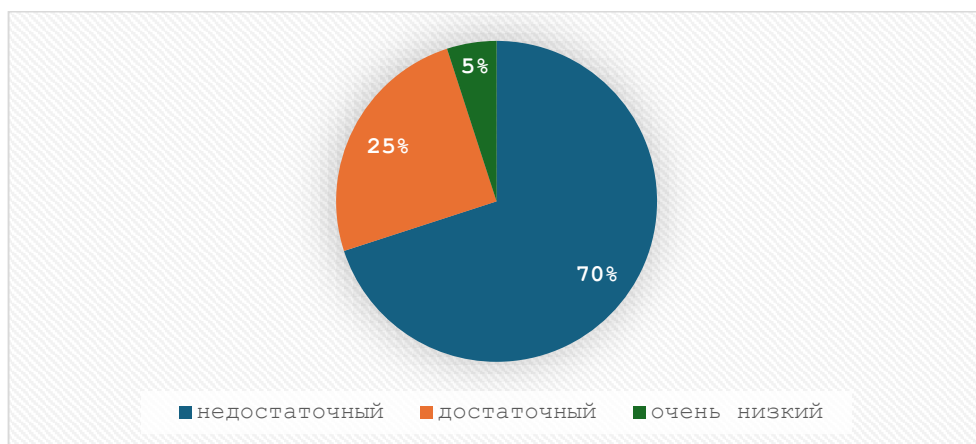


Рисунок 15 – Как Вы оцениваете уровень информированности студентов АмГУ о возможностях трудоустройства в Амурской области по их специальности?

Более половины экспертов (70 %) оценили уровень информированности студентов как «недостаточный». Это самая большая доля в ответах, что говорит о том, что большинство экспертов считают, что студенты не обладают достаточной информацией о возможностях трудоустройства в регионе по своей специальности, но возможно, не в полном объеме. Вторая по величине доля (25 %)

приходится на оценку «достаточный». Это указывает на то, что определенная часть студентов все же имеет представление о рынке труда в регионе. Небольшая доля (5 %) экспертов оценила уровень информированности студентов как «очень низкий». Это может свидетельствовать о том, что некоторые студенты практически не имеют доступа к информации о рынке труда или не проявляют инициативы в ее поиске, что создает серьезные риски для их дальнейшего профессионального развития. Возможно, эти студенты нуждаются в дополнительной поддержке и ориентировании в вопросах трудоустройства.

Экспертам был задан открытый вопрос: «Какие конкретные препятствия возникают у работодателей при взаимодействии с АмГУ в вопросах организации стажировок и практик для студентов?» Полученные ответы представляют собой перечень проблем, с которыми сталкиваются работодатели в процессе сотрудничества с университетом.



Рисунок 16 – Какие конкретные препятствия возникают у работодателей при взаимодействии с АмГУ в вопросах организации стажировок и практик для студентов?

Наибольшая доля респондентов (41 %) указывает на разрыв между теоретическими знаниями студентов и их практическими навыками как на основное

препятствие. Это подчеркивает необходимость усиления практической подготовки студентов в рамках учебной программы. 27 % работодателей испытывают трудности из-за ограниченной информации о доступных программах и специальностях студентов. Это свидетельствует о недостаточной информированности работодателей о возможностях, которые предлагает АмГУ. 20 % респондентов отмечают высокую загруженность руководителей практики как препятствие. Это может приводить к недостаточному вниманию к стажерам и снижению эффективности стажировок. 12 % респондентов считают проблемой нехватку ресурсов для наставничества студентов во время стажировки. Это связано с нехваткой времени, персонала или других ресурсов для обеспечения качественного наставничества.

Таким образом, исходя из представленного анализа 3-го блока, можно сделать вывод, что студенты вуза обладают недостаточной осведомленностью о возможностях трудоустройства по своей специальности в регионе. Также имеется проблема во взаимодействии с работодателями в процессе организации стажировок и практик. Ключевой проблемой является разрыв между практической и теоретической составляющей студентов вуза.

В целом, можно сделать вывод, что анализ профилактики безработицы выпускников вуза является многогранным процессом, требующим учета как первичных факторов (осознанность выбора профессии), так и вторичных (поддержка в трудоустройстве во время обучения) и третичных мер (помощь выпускникам, столкнувшимся с безработицей). Эффективная профилактика безработицы предполагает системный подход, объединяющий усилия университета, работодателей и самих студентов, и направленный на повышение конкурентоспособности выпускников на рынке труда.

Таким образом, вопреки полученным результатам, исследование показало, что профилактика безработицы выпускников вуза в ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет» имеет свои трудности:

1. Анализ системы профилактики безработицы для выпускников вуза выявил недостатки в представлении информации о Центре развития карьеры на

официальном сайте университета. В частности, структура информации недостаточно логична, а дизайн не привлекает внимания, что негативно влияет на удобство поиска и восприятие информации студентами.

2. Серьезным препятствием для эффективной реализации профессионального потенциала выпускников в регионе является проблема низкой информированности студентов о возможностях трудоустройства в Амурской области. Недостаток информации о вакансиях, потребностях рынка труда, потенциальных работодателях и доступных программах поддержки трудоустройства.

3. Реализация профилактических мер различной направленности имеет положительный эффект, но из-за недостаточного четкого структурированного технологического подхода приводит к неспособности максимально потенциальному эффекту.

3.2 Предложения по оптимизации профилактики безработицы выпускников вуза

Для оптимизации профилактики безработицы выпускников вуза мы считаем возможным разработку следующих рекомендаций:

1. Для совершенствования работы центра по трудоустройству и анализ мотивов студентов, мы предлагаем внести изменения в визуальное представление информации о возможностях трудоустройства. Мы считаем необходимым *изменить интерфейс вкладки центра развития карьеры* (приложение В).

Текущий интерфейс, вероятно, не вызывает достаточного интереса и не воспринимается как полноценный источник полезной информации, что требует редизайна для создания более привлекательной, интуитивно понятной и информативной платформы, стимулирующей активное использование ресурсов центра развития карьеры студентами. Это подразумевает визуально современный дизайн, адаптированный для мобильных устройств и обеспечивающий удобную навигацию. Поскольку значительная часть студентов, может быть, не осведомлена обо всем спектре ресурсов и программ, предлагаемых центром, новый интерфейс должен четко и демонстрировать все доступные возможности, от вакан-

сий и стажировок до консультаций и тренингов. Учитывая ключевую роль производственной практики в обучении и подготовке к будущей карьере, новый интерфейс должен выделять информацию о ней, предоставлять ресурсы для поиска мест прохождения, готовые шаблоны необходимых документов, а также детальную информацию о требованиях и процессе контроля. Понимая, что не все студенты стремятся к работе строго по специальности, интерфейс должен предлагать альтернативные варианты карьерного развития, возможности для самореализации и предпринимательства, а также ресурсы для развития общих навыков (soft skills), применимых в любой сфере деятельности. Для эффективного взаимодействия и обратной связи новый интерфейс может включать инструменты онлайн-записи на консультации, чаты с экспертами и другие интерактивные функции, позволяющие центру лучше понимать потребности студентов и оперативно реагировать на их запросы.

Характеристики нового интерфейса:

1) преобладает синий и белый цвета. Верхняя панель темно-синяя, основная область – белая с элементами синего в карточках. Цветовая схема достаточно спокойная и профессиональная.

2) используется простой шрифт без засечек, что обеспечивает хорошую читаемость. Размеры шрифтов достаточные для удобного просмотра.

3) основное внимание привлекает заголовок «Центр развития карьеры». Основные разделы представлены в виде крупных карточек с заголовками и иллюстрациями.

4) основная навигация осуществляется через крупные карточки, каждая из которых ведет на соответствующий раздел. В верхней части находится панель навигации с информацией об университете, контактами и выбором языка.

В итоге, редизайн интерфейса вкладки центра развития карьеры направлен на то, чтобы сделать процесс планирования карьеры более доступным, эффективным и привлекательным для всех студентов, независимо от их интересов и целей.

2. Для повышения уровня информированности студентов АмГУ о возможностях трудоустройства в Амурской области по их специальности, особенно с учетом выявленной недостаточности информации, мы предлагаем разработать чат-бот, функционирующий в рамках «Единой системы поддержки трудоустройства выпускников и студентов профессиональных образовательных учреждений Амурской области» (приложение Г).

Чат-бот станет оперативным и доступным каналом предоставления информации о вакансиях, стажировках, предстоящих мероприятиях, а также предложит консультации по вопросам составления резюме, подготовки к собеседованиям и другим аспектам трудоустройства, адаптированным под конкретные специальности и потребности студентов. Это позволит не только повысить осведомленность, но и обеспечить персонализированный подход к каждому студенту, учитывая его индивидуальные запросы и карьерные цели.

Описание основного функционала чат-бота:

1. Идентификация и профиль пользователя:

1.1 Вход / регистрация.

1.2 Заполнение и редактирование профиля (ФИО, специальность, курс, форма обучения, ключевые навыки, интересующие сферы деятельности, ожидаемый уровень заработной платы, контактная информация, сохранение данных профиля для персонализации информации).

2. Поиск вакансий и стажировок:

2.1 Поиск по критериям (специальность, ключевые слова (должность, компания, навыки), тип занятости, район Амурской области, требуемый опыт работы).

2.2 Вывод результатов поиска (список вакансий/стажировок с кратким описанием, возможность просмотра подробной информации о вакансии/стажировке, полное описание вакансии/стажировки, требования к кандидату, условия работы, контакты работодателя, возможность откликнуться на вакансию/стажировку).

2.3 Сохранение результатов поиска (добавление вакансий/стажировок в

избранное).

2.4 Рекомендации вакансий/стажировок (автоматическая выдача рекомендаций на основе профиля пользователя и предыдущих поисковых запросов).

3. Информация о мероприятиях:

3.1 Список мероприятий (информация о предстоящих мероприятиях, связанных с трудоустройством, дата, время, место проведения, описание мероприятия, возможность регистрации на мероприятие).

3.2 Календарь мероприятий (визуальное представление мероприятий).

3.3 Уведомления о новых мероприятиях.

4. Консультации и полезные материалы:

4.1 Раздел «Вопросы и ответы» (база знаний с ответами на часто задаваемые вопросы по трудоустройству, возможность поиска, по ключевым словам).

4.2 Шаблоны резюме и сопроводительных писем (различные шаблоны резюме и сопроводительных писем, адаптированные под разные специальности, советы по составлению резюме и сопроводительного письма).

4.3 Подготовка к собеседованию (список типичных вопросов на собеседовании, рекомендации по прохождению собеседования, примеры ответов на сложные вопросы).

4.4 Статьи и полезные ресурсы (ссылки на полезные статьи и ресурсы по трудоустройству).

4.5 Консультации со специалистами (возможность задать вопрос специалисту по трудоустройству через чат-бот, автоматическая переадресация вопросов специалистам соответствующего профиля).

5. Уведомления и рассылки:

5.1 Уведомления о новых вакансиях/стажировках.

5.2 Уведомления о предстоящих мероприятиях.

5.3 Рассылки с новостями и полезной информацией.

Данный функционал представляет собой основу для разработки чат-бота. Он может быть расширен и дополнен в зависимости от потребностей студентов.

3. Реализация профилактических мер различной направленности имеет положительный эффект, но из-за недостаточного четкого структурированного технологического подхода приводит к неспособности максимально потенциальному эффекту.

Для решения обозначенной проблемы и обеспечения системности и структурированности процесса реализации профилактических мероприятий различной направленности, разработан универсальный алгоритм, обеспечивающий четкое понимание содержания деятельности, осуществляемой на каждом этапе реализации профилактики, вне зависимости от ее вида (первичная, вторичная, третичная) (приложение Г). Предлагаемый алгоритм, призванный обеспечить структурирование и систематизацию процесса профилактики безработицы, включает в себя:



Рисунок 17 – Алгоритм реализации профилактики безработицы выпускников вуза в ФГБОУ ВО «АмГУ»

Предлагаемый алгоритм реализации профилактики безработицы выпускников ФГБОУ ВО «АмГУ» обладает рядом преимуществ, обусловленных его структурированным характером. Преимущества разработанного алгоритма:

1) алгоритм обеспечивает системный подход к профилактике безработицы, охватывая все этапы карьерного пути выпускника, начиная с первичной профориентационной работы и заканчивая поддержкой в трудоустройстве и адаптации

на рабочем месте. Это позволяет формировать у выпускников устойчивые компетенции и навыки, необходимые для успешной интеграции на рынок труда.

2) алгоритм может быть адаптирован для различных направлений подготовки и специальностей, учитывая специфику рынка труда Амурской области и Дальневосточного региона. Гибкость алгоритма обеспечивается возможностью выбора наиболее эффективных инструментов и методов для каждого этапа профилактики.

3) алгоритм предусматривает систему мониторинга и оценки результатов, что позволяет отслеживать прогресс в достижении поставленных целей и своевременно корректировать стратегию профилактики. Это способствует повышению эффективности профилактических мероприятий и обеспечению их соответствия потребностям рынка труда.

4) алгоритм предусматривает активное взаимодействие вуза со школами, учреждениями СПО, работодателями и другими заинтересованными сторонами. Это позволяет создать единую систему профориентации и трудоустройства, обеспечивающую поддержку выпускников на всех этапах их карьерного пути.

5) алгоритм подчеркивает важность развития «мягких навыков» (soft skills) у студентов, таких как коммуникативные навыки, навыки работы в команде, критическое мышление и креативность. Эти навыки являются ключевыми для успешного трудоустройства и адаптации на рабочем месте в условиях быстро меняющегося рынка труда.

6) алгоритм предусматривает активное содействие студентам и выпускникам в трудоустройстве, включая консультации по карьерному планированию, помощь в составлении резюме и подготовке к собеседованиям, организацию стажировок и практик, а также поддержку в адаптации на рабочем месте.

Разработанный алгоритм представляет собой эффективный инструмент для повышения конкурентоспособности выпускников ФГБОУ ВО «АмГУ» на рынке труда и снижения риска безработицы. Его внедрение позволит обеспечить системную и целенаправленную подготовку студентов к успешной карьере, соответствующую потребностям экономики региона. Более подробный алгоритм

представлен в приложении Г.

Таким образом, ФГБОУ ВО «АмГУ» осуществляет активную и многоплановую профилактику безработицы среди своих выпускников, направленную на обеспечение их успешного трудоустройства и адаптации на рынке труда Амурской области и Дальневосточного региона. В рамках данной деятельности реализуются различные мероприятия, охватывающие все этапы карьерного пути студента, начиная с профориентации и заканчивая поддержкой при трудоустройстве.

Разработанные нами рекомендации, основанные на анализе текущей ситуации, призваны оказать существенную помощь студентам АмГУ в планировании и построении успешной карьеры. Внедрение предложенных рекомендаций позволит не только повысить конкурентоспособность выпускников АмГУ на рынке труда, но и существенно минимизировать риск безработицы, обеспечив им возможность успешной реализации своего потенциала и внесения вклада в развитие региональной экономики.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе проделанной работы была достигнута цель – изучение профилактики безработицы выпускников вуза (на примере ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет») и решены поставленные задачи, вследствие чего можно сделать следующие выводы:

1) выпускник вуза – это лицо, завершающее обучение в образовательной организации высшего образования и находящееся на переходном этапе к самостоятельной профессиональной деятельности, что актуализирует потребность в адаптации к динамично меняющимся условиям рынка труда, характеризующейся необходимостью активного поиска работы, эффективной реализации полученных теоретических знаний и практических навыков, а также преодоления потенциальных социальных и экономических затруднений. Указанный период является определяющим для дальнейшей профессиональной траектории и требует целенаправленной поддержки и сопровождения со стороны заинтересованных субъектов.

2) социальные проблемы выпускников вуза представляют собой многомерный и взаимосвязанный комплекс трудностей, возникающих в процессе перехода от образовательной траектории к самостоятельной профессиональной деятельности и социальной интеграции, оказывающих значительное влияние на их экономическое благополучие, психическое здоровье и успешную адаптацию к требованиям современного рынка труда. Выпускники вузов, как объект социальной работы, требуют особого внимания и индивидуального подхода, учитывающего их специфические потребности и возможности.

3) содержание профилактики безработицы представляет собой комплекс мер, направленных на поддержание стабильной занятости населения и минимизацию негативных последствий безработицы. Эффективная реализация мероприятий требует системного подхода, координации усилий государства, бизнеса и

образовательных учреждений, а также учета индивидуальных потребностей и особенностей различных категорий граждан. Сосредоточение усилий на превентивных мерах, направленных на развитие профессиональных навыков и поддержку предпринимательства, является ключевым фактором устойчивого экономического развития и социальной стабильности общества.

4) сущность профилактики безработицы выпускников вуза заключается в создании системы взаимосвязанных мер, направленных на превентивное снижение рисков возникновения безработицы и повышение конкурентоспособности выпускников на рынке труда. Эта система, охватывающая все этапы обучения – от профориентации до содействия трудоустройству, базируется на активном взаимодействии вуза с работодателями, государственными органами, общественными организациями и, конечно же, самими студентами и выпускниками.

5) анализ профилактики безработицы выпускников вуза является многогранным процессом, требующим учета как первичных факторов (осознанность выбора профессии), так и вторичных (поддержка в трудоустройстве во время обучения) и третичных мер (помощь выпускникам, столкнувшимся с безработицей). Эффективная профилактика безработицы предполагает системный подход, объединяющий усилия университета, работодателей и самих студентов, и направленный на повышение конкурентоспособности выпускников на рынке труда.

6) ФГБОУ ВО «АмГУ» осуществляет активную и многоплановую профилактику безработицы среди своих выпускников, направленную на обеспечение их успешного трудоустройства и адаптации на рынке труда Амурской области и Дальневосточного региона. В рамках данной деятельности реализуются различные мероприятия, охватывающие все этапы карьерного пути студента, начиная с профориентации и заканчивая поддержкой при трудоустройстве. Разработанные нами рекомендации, основанные на анализе текущей ситуации, призваны оказать существенную помощь студентам АмГУ в планировании и построении успешной карьеры. Внедрение предложенных рекомендаций позволит не только

повысить конкурентоспособность выпускников АмГУ на рынке труда, но и существенно минимизировать риск безработицы, обеспечив им возможность успешной реализации своего потенциала и внесения вклада в развитие региональной экономики.

В целом, можно сделать вывод, что профилактика безработицы выпускников вуза позволяет повысить их конкурентоспособность на рынке труда, обеспечить успешное трудоустройство и внести вклад в развитие экономики региона.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- 1 Антипов, А. Г. Профориентация молодёжи в современном российском обществе: состояние и пути развития / А. Г. Антипов // ИСОМ. – 2020. – № 2. – С. 1-4.
- 2 Арикин, М. В. Адаптация выпускников вузов при выходе на рынок труда. Основные проблемы / М. В. Арикин, Л. М. Медведева, Е. Ю. Немова // Молодой ученый. – 2021. – № 10 (90). – С. 1053-1054.
- 3 Астахова, А. А. Формы работы с различными категориями молодёжи / А. А. Астахова, И. К. Тигиева // Международный студенческий научный вестник. – 2020. – № 2. – С. 1-5.
- 4 Барне, А. Ещё недавно это было фантастикой: девять новых профессий / А. Барне // Основы безопасности жизнедеятельности. – 2024. – № 2. – С. 38-41.
- 5 Бекмурзаев, И. М. О проблеме безработицы среди молодежи в современной России / И. М. Бекмурзаев // Скиф. – 2019. – № 5-1 (33). – С. 238-240.
- 6 Блинов, В. И. Теоретические и методические основы педагогического сопровождения группы обучающихся : учебное пособие для СПО / В. И. Блинов, И. С. Сергеев ; под общей редакцией В. И. Блинова. – М. : Юрайт, 2020. – 132 с.
- 7 Власова, В. Н. Студенческая молодежь: проблемы профессиональной ориентации / В. Н. Власова, Д. В. Кротов, С. И. Самыгин // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2019. – № 10. – С. 1-9.
- 8 Выпускники среднего профессионального и высшего образования на российском рынке труда : информационный бюллетень / М. В. Лопатина, Л. А. Леонова, П. В. Травкин [и др.] ; под науч. ред. С. Ю. Рощина, В. Н. Рудакова ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2020. – 72 с.
- 9 Гайнеев, Э. Р. Проект «Моя первая профессия»: новые возможности в профессиональном самоопределении молодёжи / Э. Р. Гайнеев, Р. Х. Исхаков //

Школа и производство. – 2024. – № 1. – С. 44-51.

10 Галдавадзе С. А. Проблема безработицы среди выпускников российских высших учебных заведений / С. А. Галдавадзе // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. – 2019. – № 4. – С. 262-266.

11 Григорьев, С. И. Социальная работа с молодежью : учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности «Социальная работа» / С. И. Григорьев, Л. Г. Гусякова, С. А. Гусова. – М. : Гардарики, 2019. – 204 с.

12 Демиденко, С. Ю. Трудоустройство, карьера, мобильность молодежи: институциональные и личностные факторы / С. Ю. Демиденко // Социологические исследования. – 2020. – № 2. – С. 160-162.

13 Демин, Д. А. Проблема профориентации и трудоустройства студентов после окончания вузов / Д. А. Демин // Научное и образовательное пространство: перспективы развития. – 2019. – № 4. – С. 174-175.

14 Дружинина, Е. С. Современный опыт планирования карьеры выпускников и его использование при определении требований и постановке задач перед центрами трудоустройства и карьеры при высших учебных заведениях / Е. С. Дружинина, А. М. Асалиев // Вестник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. – 2021. – № 5 (119). – С. 122-128.

15 Дружинина, Е. С. Трудоустройство выпускников вузов как индикатор соответствия уровня их подготовки потребностям рынка труда / Е. С. Дружинина // Труд и социальные отношения. – 2023. – № 6. – С. 67-77.

16 Дружинина, Е. С. Факторы повышения эффективности трудоустройства выпускников вузов на современном рынке труда / Е. С. Дружинина, В. Д. Рожков // Труд и социальные отношения. – 2024. – № 1. – С. 5-14.

17 Казакова, Ю. Е. Молодежный рынок труда: ожидания выпускников вуза / Ю. Е. Казакова, О. В. Охотников // Интеллект. Инновации. Инвестиции. – 2020. – № 10 – С. 47-55.

18 Килина, И. А. Сопровождение профессионального самоопределения

студентов профессиональных образовательных организаций : метод. рекомендации / И. А. Килина, Е. В. Понамарева, Д. В. Траут ; под ред. Е. Л. Рудневой. – Кемерово : ГБУ ДПО «КРИПО», 2019. – 170 с.

19 Курская, Ю. А. Профориентация и профессиональное консультирование для выпускников вузов / Ю. А. Курская // Устойчивое развитие агропромышленного комплекса как основа продовольственной безопасности. – 2023. – № 4. – С. 362-366.

20 Леонидова, Г. В. Риски и возможности трудоустройства не по специальности (на материалах регионального мониторинга) / Г. В. Леонидова // Проблемы развития территории. – 2023. – № 3. – С. 1-18.

21 Лутовина, К. В. Почему выпускники вузов не работают по специальности / К. В. Лутовина // Молодой ученый. – 2022. – № 36 (170). – С. 69-72.

22 Малин, С. В. Анализ использования программ профилактики трудовой незанятости молодежи в регионах России / С. В. Малин // Фундаментальные исследования. – 2023. – № 10-13. – С. 2973-2977.

23 Накашидзе, Д. Д. Молодежь как особая социально-возрастная группа в современном обществе / Д. Д. Накашидзе // Science Time. – 2020. – № 8 (32). – С. 102-106.

24 Наумова, О. А. Безработица среди выпускников ВУЗов: причины и способы преодоления / О. А. Наумова // Психология, социология и педагогика. – 2013. – № 6 – С. 5-8.

25 Никишина, А. О. Безработица среди выпускников образовательных организаций: масштабы и причины / А. О. Никишина // Молодой ученый. – 2021. – № 15 (357). – С. 96-99.

26 Никулина, Ю. Н. Профессиональная ориентация молодежи в системе кадрового обеспечения экономики региона // ЭПП. – 2020. – № 4. – С. 1264-1280.

27 Охотников, О. В. Трудоустройство выпускников вуза как проблема системы российского образования / О. В. Охотников, Ю. Е. Казакова // Вестник УрФУ. Серия экономика и управление. – 2022. – № 3. – С. 431-449.

- 28 Панина, С. В. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. В. Панина. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2021. – 311 с.
- 29 Пряжников, Н. С. Профориентология : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. – М. : Юрайт, 2022. – 404 с.
- 30 Социология молодежи : учебник для вузов / Р. В. Леньков [и др.] ; под редакцией Р. В. Ленькова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2024. – 357 с.
- 31 Структура Амурского Государственного Университета [Электронный ресурс]. // ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет» : офиц. сайт. – 2024. – Режим доступа: <https://amursu.ru/about/struktura/>. – 04.04.2025.
- 32 Фарр, Е. А. профориентация молодежи как способ управления рынком труда // Материалы VIII Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум». – 2019. – № 2. – С. 82-85.
- 33 Федеральный закон РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ (посл. ред. 28.02.2025). «Об образовании в РФ» // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_121895/. – 10.04.2025.
- 34 Чередниченко, Г. А Положение на рынке труда выпускников системы высшего и среднего профессионального образования / Г. А. Чередниченко // Вопросы образования. – 2020. – № 1. – С. 256-282.
- 35 Юзефавичус, Т. А. Проблемы социальной работы с молодежью : учебник для студентов учреждений высшего профессионального образования / Т. А. Юзефавичус. – М. : Академия, 2022. – 206 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Программа социологического исследования

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет социальных наук
Кафедра социальной работы
Направление подготовки 39.03.02 – Социальная работа

ПРОГРАММА СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

на тему: Профилактика безработицы выпускников вуза (на примере ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет»)

Исполнитель
студент группы 161-об

(подпись, дата)

Я. А. Картавцева

Руководитель
доцент, канд. соц. наук

(подпись, дата)

В.В. Ситникова

Благовещенск 2025
Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

СОДЕРЖАНИЕ

1	Методологическая часть программы	3
1.1	Формулировка проблемы, определение объекта и предмета исследования	3
1.2	Цели и задачи исследования	3
1.3	Уточнение и интерпретация основных понятий	4
1.4	Предварительный системный анализ объекта исследования	6
1.5	Развертывание рабочих гипотез	8
2	Процедурная часть программы	9
2.1	Принципиальный план исследования	9
2.2	Обоснование системы единого опроса	9
2.3	Логическая структура используемого инструментария	10
2.4	Методика обработки информации	10

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

1 МЕТОДОЛОГИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ ПРОГРАММЫ

1.1 Формулировка проблемы, определение объекта и предмета исследования

Современный рынок труда характеризуется высокой динамичностью, жесткой конкуренцией и неуклонно возрастающими требованиями к квалификации специалистов. В этих условиях проблема трудоустройства выпускников высших учебных заведений приобретает первостепенное значение не только для отдельных индивидов, но и для экономики и общества в целом. Превентивные меры, направленные на снижение рисков безработицы среди молодых специалистов, представляют собой не просто желательную, а «необходимую составляющую» образовательного процесса, обеспечивающую эффективную интеграцию выпускников в профессиональную среду и их успешную самореализацию.

Уровень трудоустройства выпускников является важным критерием оценки качества образовательных программ и эффективности работы вуза в целом. Высокий процент трудоустроенных выпускников свидетельствует о том, что вуз предоставляет студентам актуальные знания и навыки, востребованные на рынке труда, и успешно готовит их к профессиональной деятельности. Вузы, уделяющие приоритетное внимание профилактике безработицы, пользуются большей популярностью среди абитуриентов и работодателей, имеют более высокий рейтинг и привлекают больше инвестиций. Таким образом, профилактика безработицы является важным фактором повышения конкурентоспособности вуза на рынке образовательных услуг.

Объект исследования: специалисты в ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет».

Предмет исследования: профилактика безработицы выпускников вуза в ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет».

1.2 Цели и задачи исследования

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Цель исследования: изучить профилактику безработицы выпускников вуза (на примере ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет»).

В соответствии с целью выделяются следующие задачи:

1. Описать цель и задачи профилактики безработицы выпускников вуза в ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет»;
2. Разграничить виды профилактики безработицы выпускников вуза в ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет»;
3. Выявить проблемы профилактики безработицы выпускников вуза в ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет»;
4. Рассмотреть мероприятия, способствующие профилактике безработицы выпускников вуза в ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет».

1.3 Уточнение и интерпретация основных понятий

1. *Адаптация* – это приспособление строения и функций организма, его органов и клеток к условиям внешней среды.
2. *Безработица* – это социально-экономическое явление, при котором часть трудоспособного населения не может найти работу.
3. *Вторичная профилактика безработицы* – это комплекс мер, направленных на помощь людям, которые уже столкнулись с безработицей, но находятся на начальном этапе, то есть безработица краткосрочная.
4. *Выпускник* – это учащийся, оканчивающий учебное заведение, находящийся в последнем классе или на последнем курсе, а также тот, кто окончил данное учебное заведение.
5. *Высшее учебное заведение* – образовательное учреждение, осуществляющее подготовку высококвалифицированных кадров с высшим образованием.
6. *Индивидуальное консультирование* – это форма профессиональной

психологической помощи в виде взаимодействия компетентного консультанта и клиента.

7. *Конкурентоспособность* – способность товаров отвечать требованиям

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

конкурентного рынка, запросам покупателей в сравнении с другими аналогичными товарами, представленными на рынке.

8. *Личностные качества* – это наборы устойчивых психических состояний, помогающих людям взаимодействовать с социальными окружениями.

9. *Образовательный процесс* – это сотрудничество педагогов с учениками, которые получают знания и опыт, воспроизводят и овладевают разными видами деятельности.

10. *Организация стажировки* – это процесс, направленный на приобретение опыта работы, профессиональных навыков и знаний в определённой области.

11. *Первичная профилактика безработицы* – это система мер, направленных на предупреждение роста численности безработных, в частности на снижение риска возникновения проблем с трудоустройством среди молодых выпускников.

12. *Поиск работы* – это процесс трудоустройства, в ходе которого соискатель реализует различные методы и способы для получения желаемой должности.

13. *Предпринимательская деятельность* – то самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг.

14. *Проблемы профилактики* – это трудности, которые возникают в процессе профилактики различных явлений и факторов риска.

15. *Профессиональная ориентация* – система научно обоснованных мероприятий, направленных на подготовку молодёжи к выбору профессии с учётом

особенностей личности и потребностей народного хозяйства в кадрах, на оказание помощи молодёжи в профессиональном самоопределении и трудоустройстве.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

16. *Профилактика безработицы* – это комплекс мероприятий, направленных на предотвращение социальных проблем и негативных явлений в обществе.

17. *Психологическая поддержка* – это профессиональная помощь, которая помогает человеку разобраться в своих чувствах, найти причины психологических проблем и получить инструменты для их преодоления.

18. *Рынок труда* – это совокупность экономических отношений, связанных с куплей-продажей специфического товара – рабочей силы, где совершается обмен труда на заработную плату.

19. *Третичная профилактика безработицы* – это комплекс мер, направленных на социальную и профессиональную реабилитацию людей, которые длительное время находятся без работы (долгосрочная безработица) и испытывают трудности с возвращением на рынок труда.

20. *Трудоустройство* – это система мероприятий, направленная на подыскание, направление и устройство на работу в соответствии с образованием, профессиональной подготовкой, призванием, способностями соответствующего лица.

1.4 Предварительный системный анализ объекта исследования

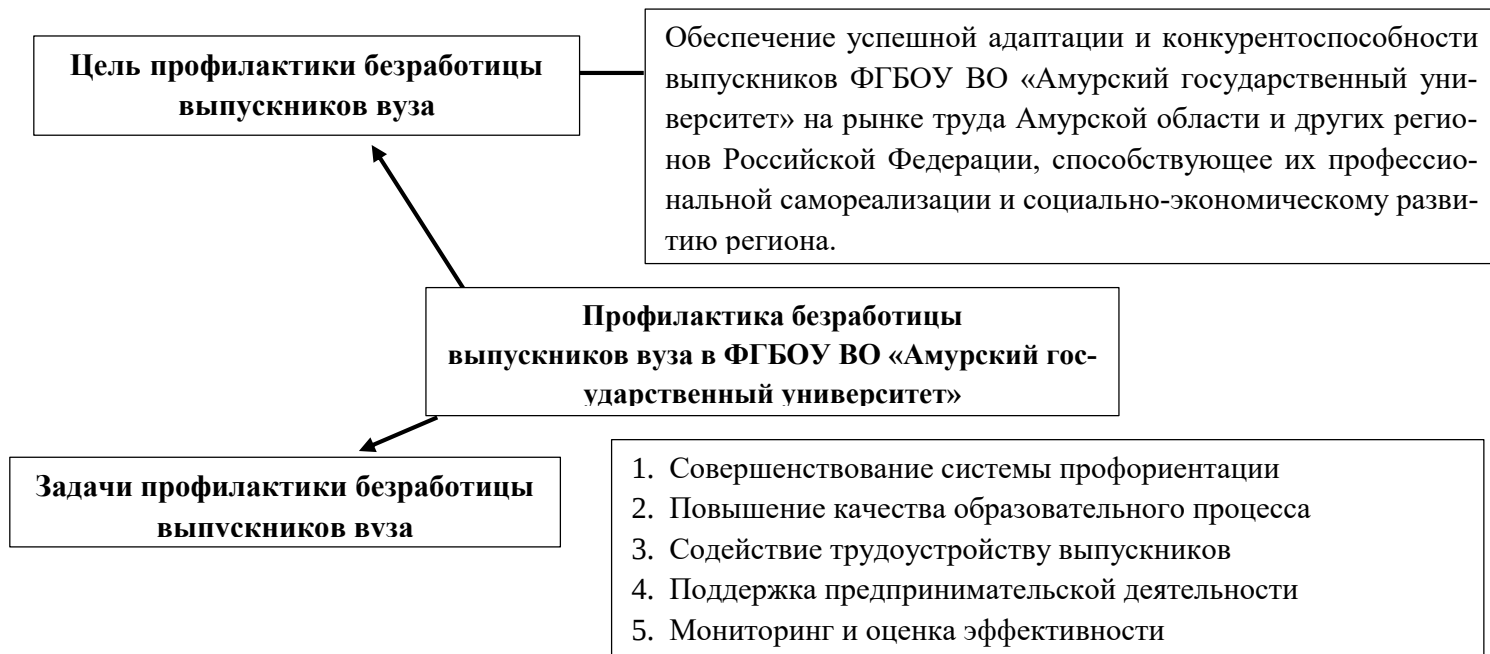
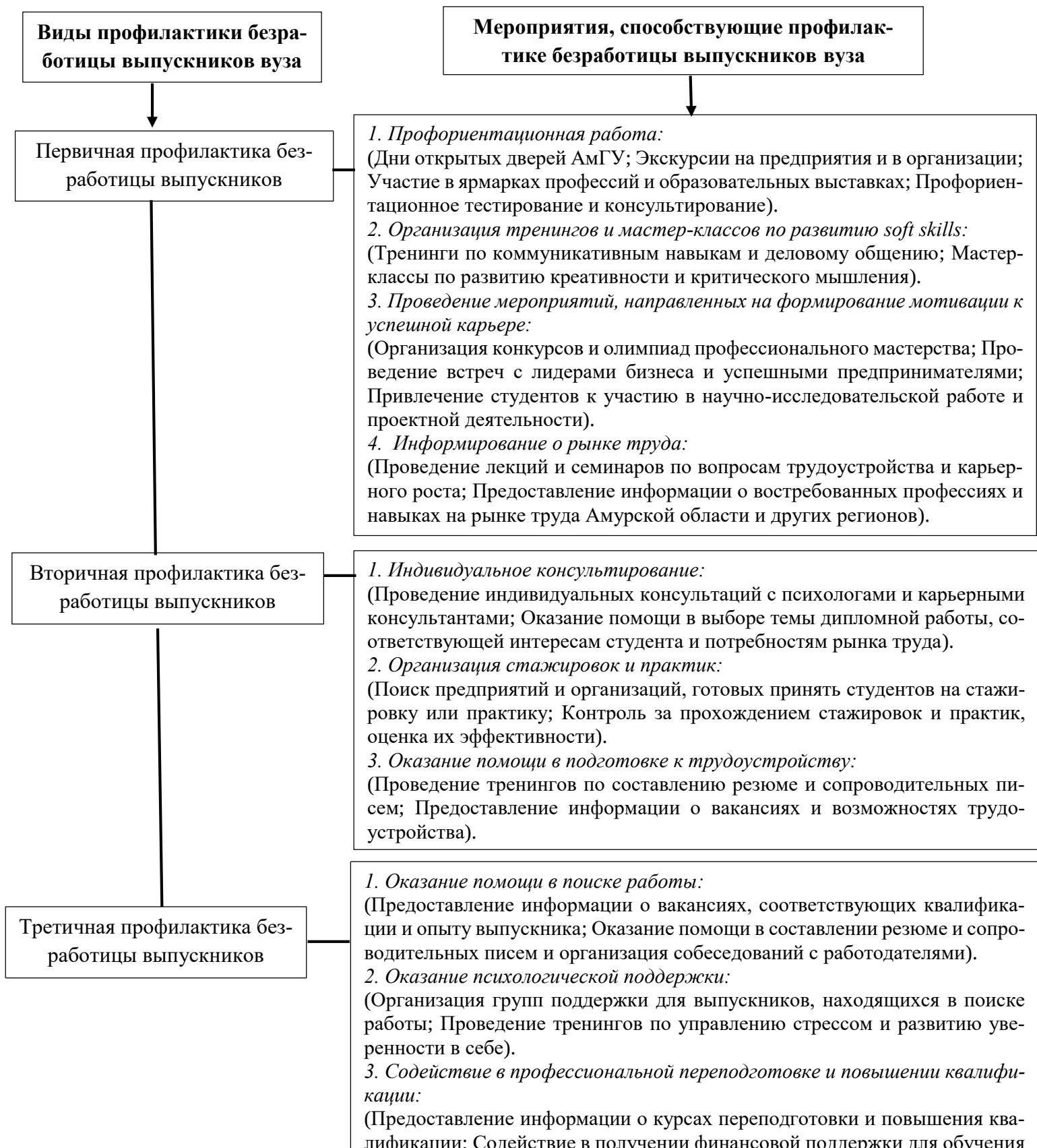


Рисунок А.1 – Структурная операционализация
Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Продолжение рисунка А.1



Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Таблица А.1 – Факторная операционализация

Проблемы профилактики безработицы выпускников вуза в ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет»	
Объективные факторы – это внешние условия и обстоятельства, не зависящие от индивидуальных усилий и характеристик выпускника, но оказывающие существенное влияние на его возможности трудоустройства.	Субъективные факторы – это внутренние характеристики и личные усилия выпускника, которые влияют на его конкурентоспособность и возможности трудоустройства.
1. Факторы, связанные с рынком труда Амурской области: 1) состояние экономики региона; 2) отраслевая структура экономики; 3) уровень безработицы в регионе; 4) структурный дисбаланс рынка труда; 5) уровень заработной платы; 6) доступность жилья; 7) географическое расположение. 2. Факторы, связанные с деятельностью ФГБОУ ВО «Амурский государственный университет»: 1) качество образовательных программ; 2) репутация вуза; 3) наличие и эффективность Центра развития карьеры и трудоустройства; 4) наличие стажировок и практик; 5) развитие связей с выпускниками.	1. Уровень знаний и навыков; 2. Личностные качества; 3. Мотивация к трудоустройству; 4. Адекватная самооценка; 5. Навыки самопрезентации; 6. Гибкость и адаптивность; 7. Социальная активность; 8. Предпринимательские навыки; 9. Наличие опыта работы; 10. Информированность о рынке труда.

1.5 Развертывание рабочих гипотез

Уровень безработицы среди выпускников АмГУ зависит от состояния регионального рынка труда Амурской области и наличия вакансий по соответствующим специальностям. Предполагается, что экономический рост и развитие

приоритетных отраслей в регионе создают благоприятные условия для трудоустройства выпускников.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

2 ПРОЦЕДУРНАЯ ЧАСТЬ ПРОГРАММЫ

2.1 Принципиальный план исследования

Таблица А.2 – План исследования

Этапы	Содержание	Сроки реализации	Ответственный
Подготовительный	Определение темы, объект, предмет, цель, задачи, интерпретация основных понятий, определение структуры, факторов, формулировка гипотез, обоснование системы выборки, набросок основных процедур сбора данных, составление анкеты	10.03.2025-31.03.2025 г.	Картавцева Я.А.
Основной	Сбор данных, анкетирование	1.04.2025-15.04.2025 г.	Картавцева Я.А.
Завершающий	Выборка, обработка, анализ, подтвер-	16.04.2025-23.04.2025 г.	Картавцева Я.А.

	ждение или опровер- жение гипотез, состав- ление прогнозов		
--	--	--	--

2.2 Обоснование системы единиц опроса

Для достаточно полной осведомлённости по исследуемой проблеме профилактики безработицы выпускников в ФГБОУ ВО «Амурский

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

государственный университет» (АмГУ) был использован метод опроса, включающий гнездовую выборку.

В качестве респондентов в исследовании приняли участие сотрудники университета. В опросе приняли участие 74 человека, в частности: 13 человек задействованных в реализации мероприятий по профилактике безработицы среди выпускников, 8 – заместителей деканов, 53 – руководителей образовательных программ.

2.3 Логическая структура используемого инструментария

Разработка инструментария – структурированная анкета. Инструкция по заполнению анкеты для респондентов.

2.4 Методика обработки информации

Данные, полученные в ходе исследования, будут сведены, сгруппированы и проанализированы.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Анкета для специалистов

Уважаемый респондент!

Приглашаем Вас принять участие в опросе, посвященном изучению профилактики безработицы выпускников вуза. Перед вами перечень вопросов, отвечая на них, выбирайте один ответ из представленных, обведите его кружочком. Просим отвечать на вопросы максимально честно и обдуманно. Вы можете быть совершенно уверены, что ваши ответы не станут известны никаким третьим лицам, будут использованы только в общественном виде, без указания вашего имени и только в научных целях.

Спасибо за участие, ваш ответ очень важен для нас!

I Блок – Задачи профилактики безработицы выпускников вуза

1. Как Вы оцениваете соответствие текущих образовательных программ АмГУ требованиям регионального рынка труда?

- а) полностью соответствуют
- б) в основном соответствуют, но требуют доработки
- в) частично соответствуют, требуется существенная переработка
- г) совершенно не соответствуют

2. Насколько эффективно, по Вашему мнению, субъекты в АмГУ справляются со своей основной задачей – профилактика безработицы выпускников?

- а) очень эффективно
- б) в целом эффективно, но есть возможности для улучшения
- в) недостаточно эффективно, требуется реорганизация работы
- г) совершенно не эффективно

3. Какие конкретные навыки и компетенции выпускников АмГУ, по Вашему опыту, наиболее востребованы работодателями в настоящее время, и как можно усилить их развитие в процессе обучения?

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

4. Как Вы считаете, насколько важна поддержка студенческого предпринимательства в рамках профилактики безработицы выпускников?

- а) чрезвычайно важна, это ключевой фактор
- б) важна, но не является определяющей
- в) имеет второстепенное значение
- г) совершенно не важна

5. Какие дополнительные меры, на Ваш взгляд, необходимо предпринять для повышения мотивации студентов АмГУ к поиску работы по специальности после окончания вуза?

6. Насколько эффективно, по Вашему мнению, в АмГУ организована работа по профориентации абитуриентов?

- а) очень эффективно, охвачены все целевые группы
- б) в целом эффективно, но есть возможности для улучшения
- в) недостаточно эффективно, необходима переработка подходов
- г) совершенно не эффективно

7. Как Вы оцениваете готовность выпускников АмГУ к самостоятельной адаптации на рабочем месте и к постоянному профессиональному развитию?

- а) полностью готовы, демонстрируют высокую адаптивность
- б) в основном готовы, но нуждаются в поддержке на начальном этапе
- в) недостаточно готовы, требуется дополнительная подготовка
- г) совершенно не готовы

II Блок – Проблемы профилактики безработицы выпускников вуза

8. Как Вы оцениваете уровень информированности студентов АмГУ о возможностях трудоустройства в Амурской области по их специальности?

- а) очень высокий
- б) достаточный
- в) недостаточный

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

г) очень низкий

9. Какие, на Ваш взгляд, основные факторы ограничивают возможности трудоустройства выпускников АмГУ в Амурской области, помимо недостатка вакансий?

10. Насколько, по Вашему мнению, эффективно организовано взаимодействие между кафедрами АмГУ и субъектами в вопросах содействия трудоустройству выпускников?

- а) очень эффективно, взаимодействие налажено на высоком уровне
- б) в целом эффективно, но требует улучшения координации
- в) недостаточно эффективно, взаимодействие носит формальный характер
- г) совершенно неэффективно, взаимодействие отсутствует

11. Какие конкретные препятствия возникают у работодателей при взаимодействии с АмГУ в вопросах организации стажировок и практик для студентов?

12. Как Вы оцениваете уровень развития soft skills (коммуникабельность, работа в команде и т. д.) у выпускников АмГУ?

- а) очень высокий, выпускники хорошо подготовлены
- б) достаточный, но требует дальнейшего развития
- в) недостаточный, необходимы дополнительные мероприятия
- г) очень низкий, требует кардинального изменения подходов

13. Какие, на Ваш взгляд, основные причины, по которым выпускники АмГУ не трудоустраиваются по специальности после окончания вуза?

14. Насколько эффективно, по Вашему мнению, ведется работа по отслеживанию карьерного пути выпускников АмГУ после окончания вуза?

- а) очень эффективно, ведется постоянный мониторинг
- б) достаточно эффективно, ведется периодический мониторинг

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

- в) недостаточно эффективно, мониторинг проводится эпизодически
- г) совершенно не ведется

15. Какие, на Ваш взгляд, основные причины, по которым выпускники АмГУ уезжают работать в другие регионы России?

16. Как Вы оцениваете уровень мотивации студентов АмГУ к созданию собственного бизнеса и развитию предпринимательских навыков?

- а) очень высокий, студенты проявляют большой интерес
- б) достаточный, но нуждается в дополнительной поддержке
- в) недостаточный, необходимо стимулирование интереса
- г) очень низкий, интерес практически отсутствует

17. Какие, на Ваш взгляд, меры необходимо предпринять для более эффективной адаптации системы высшего образования в АмГУ к потребностям рынка труда Амурской области в долгосрочной перспективе?

III Блок – Виды профилактики и мероприятия по борьбе с безработицей выпускников вуза

18. Как Вы оцениваете эффективность первичной профилактики в АмГУ для подготовки абитуриентов и студентов младших курсов к осознанному выбору профессии?

- а) очень эффективно, значительно повышает осознанность выбора
- б) в целом эффективно, но можно улучшить
- в) малоэффективно, требует существенной переработки
- г) неэффективно

19. Какие конкретные меры в рамках первичной профилактики безработицы в АмГУ следует усилить или внедрить, чтобы улучшить осознанность абитуриентов в выборе профессии, соответствующей рынку труда?

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

20. Насколько эффективно организована система вторичной профилактики безработицы (консультации, стажировки) для студентов старших курсов в АмГУ, испытывающих трудности с трудоустройством?

- а) очень эффективно, помогает большинству студентов
- б) в целом эффективно, но нуждается в расширении охвата
- в) малоэффективно, недостаточный индивидуальный подход
- г) неэффективно

21. Какие механизмы вторичной профилактики безработицы в АмГУ можно улучшить для более адресной поддержки студентов старших курсов в приобретении необходимых компетенций и установлении контактов с работодателями?

22. Как Вы оцениваете доступность и качество мероприятий третичной профилактики (переподготовка, психологическая поддержка) для выпускников АмГУ, столкнувшихся с проблемой безработицы?

- а) очень доступно и качественно, выпускники удовлетворены
- б) в целом доступно, но нуждается в улучшении качества услуг
- в) малодоступно, требуется расширение спектра услуг
- г) недоступно

23. Какие виды дополнительной помощи, в рамках третичной профилактики безработицы, необходимо предоставить выпускникам АмГУ для успешного преодоления периода безработицы и поиска работы?

24. Насколько, по Вашему мнению, в АмГУ скоординированы мероприятия первичной, вторичной и третичной профилактики безработицы для создания непрерывного процесса поддержки студентов и выпускников?

- а) очень хорошо скоординированы, образуют единую систему
- б) в целом скоординированы, но есть возможности для улучшения

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

в) слабо скоординированы, требуют более тесной интеграции

г) совершенно не скоординированы, действуют разрозненно

25. Как Вы считаете, какой из видов профилактики безработицы (первичная, вторичная, третичная) является наиболее приоритетным для повышения уровня трудоустройства выпускников АмГУ в долгосрочной перспективе?

а) первичная (формирование фундамента и осознанности)

б) вторичная (адресная поддержка на этапе обучения)

в) третичная (помощь уже столкнувшимся с безработицей)

г) все виды одинаково важны

IV Блок – Паспортчика

26. Ваш возраст

27. Ваше образование

28. Стаж работы

29. Должность

30. Место работы

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Интерфейс вкладки центра развития карьеры

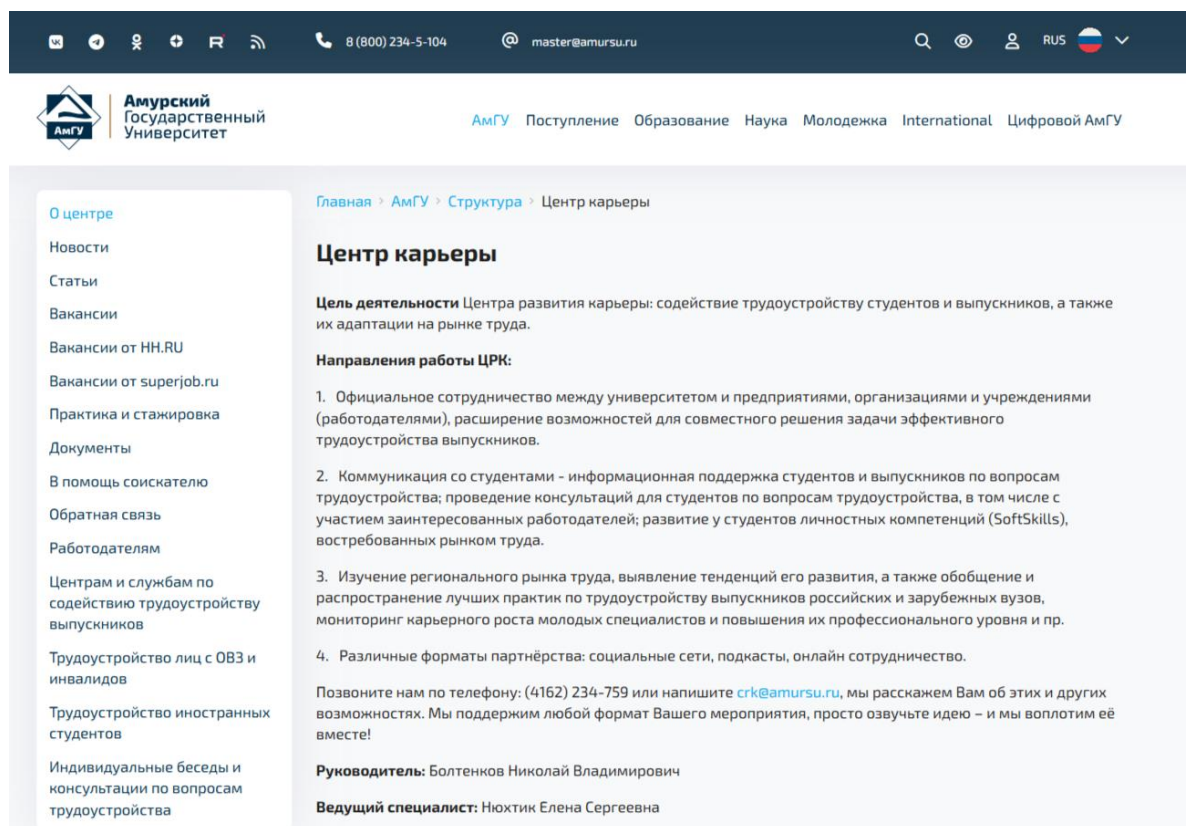


Рисунок В.1 – Интерфейс действующий на данный момент

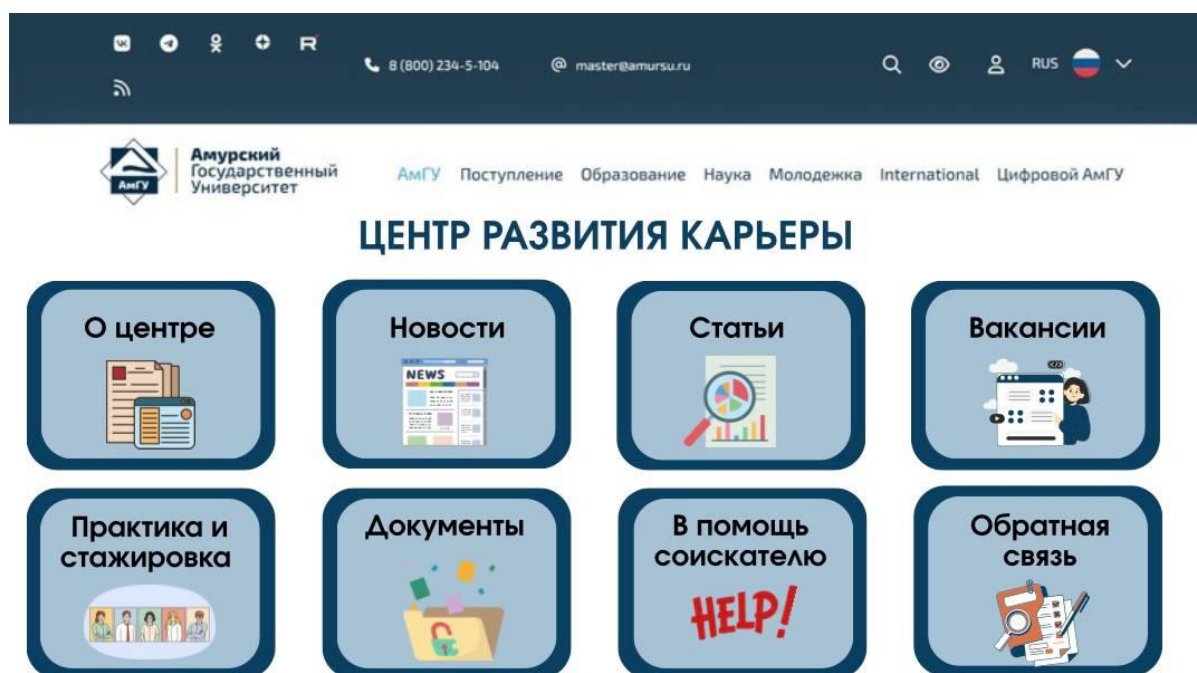
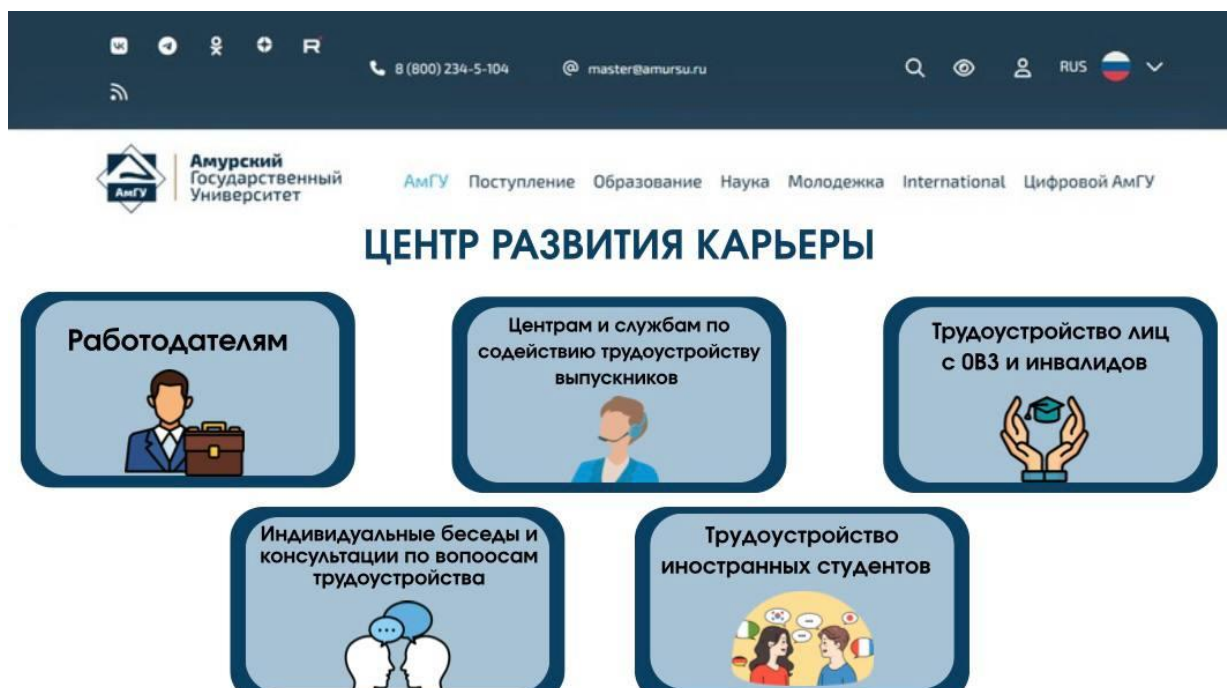


Рисунок В.2 – Разработанный интерфейс



ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Чат-бот «Единая система поддержки трудоустройства выпускников и студентов профессиональных образовательных учреждений Амурской области»

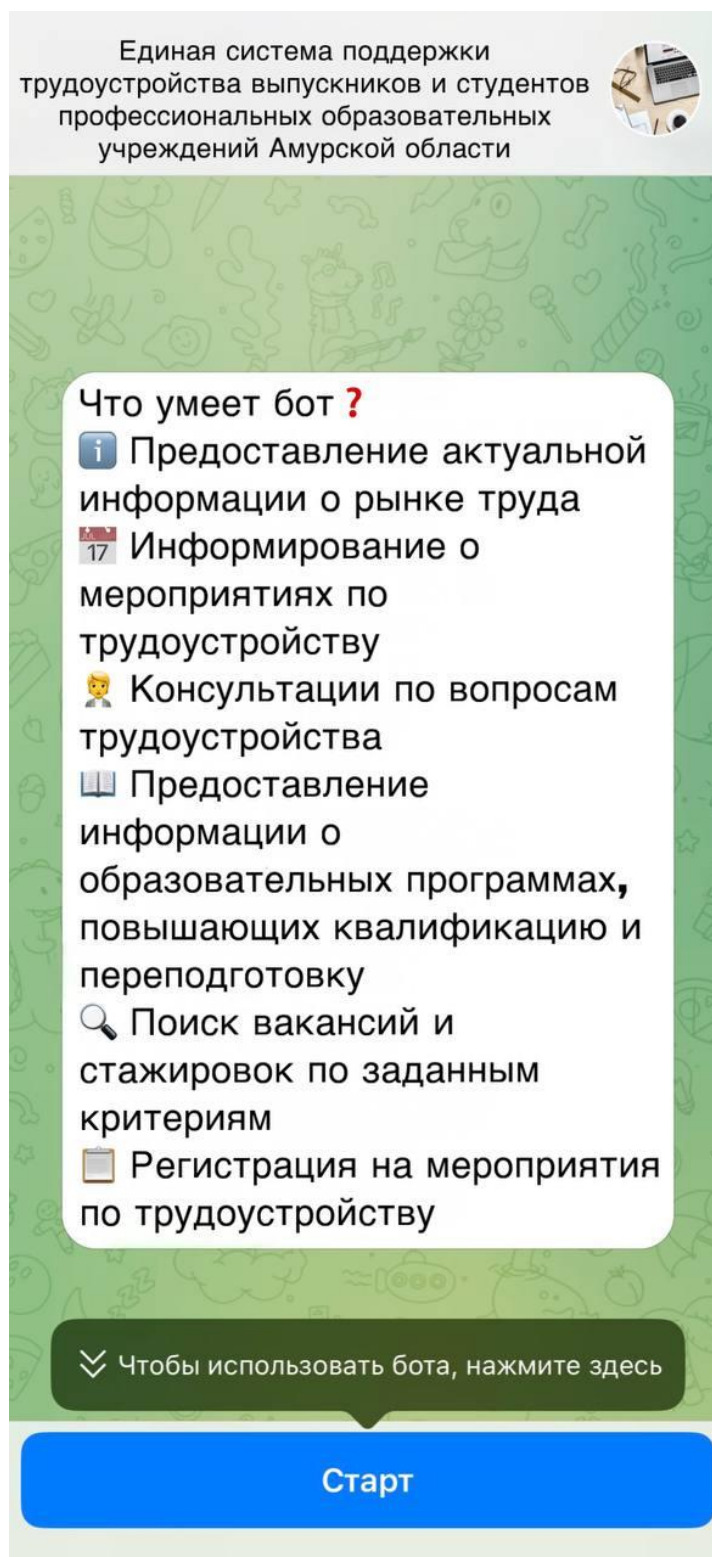
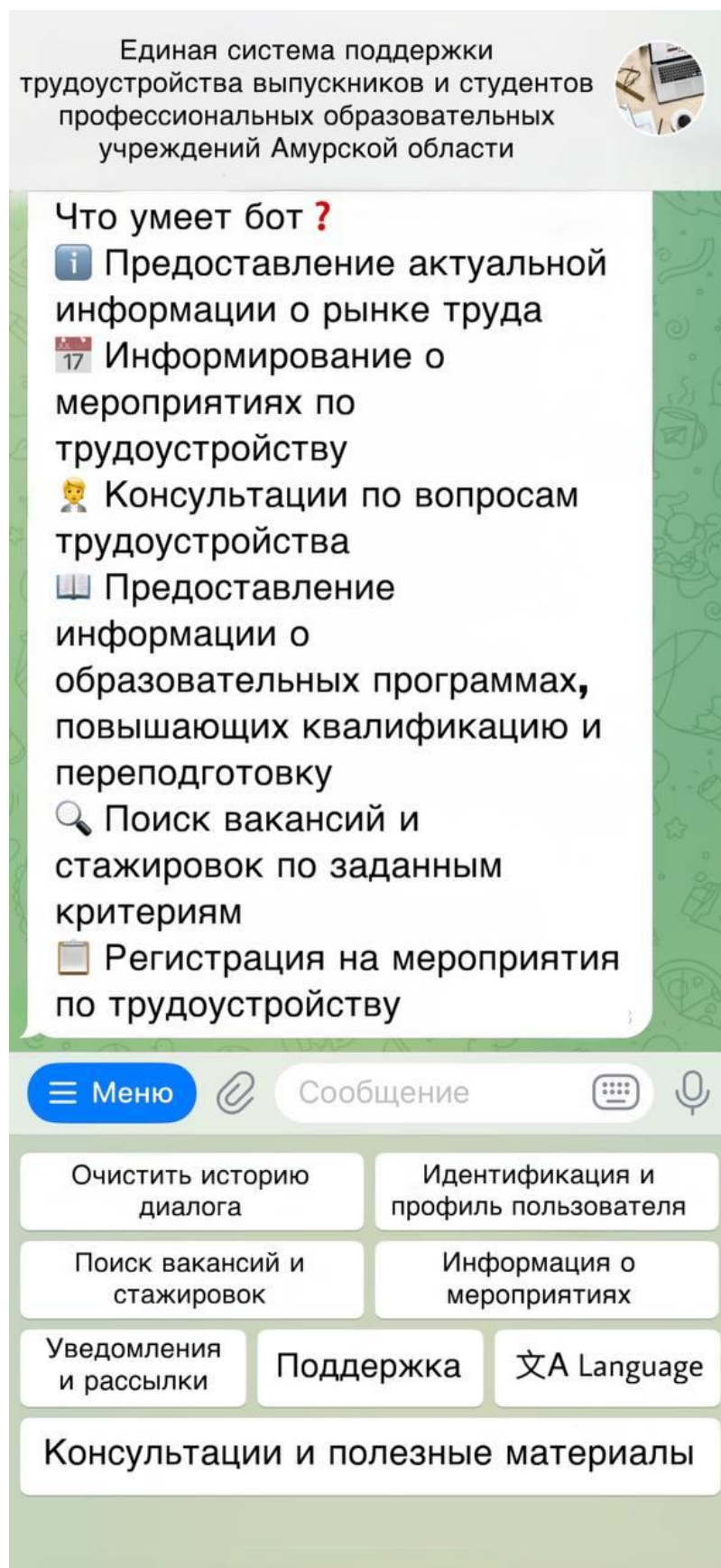


Рисунок Г.1 – Чат-бот



ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Алгоритм реализации профилактики безработицы выпускников ФГБОУ ВО «АмГУ»

Таблица Д.1 – Алгоритм реализации профилактики безработицы выпускников
ФГБОУ ВО «АмГУ»

Алгоритм реализации профилактики безработицы выпускников ФГБОУ ВО «АмГУ»			
Цель: Обеспечение успешного трудоустройства выпускников АмГУ по специальности или в смежных областях, соответствующих полученным знаниям и навыкам, а также потребностям рынка труда Амурской области и Дальневосточного региона, посредством комплексной системы профилактических мер.			
Вид профилактики	Цель	Целевая группа	Мероприятия
Первичная профилактика (предотвращение возникновения проблемы).	Формирование у абитуриентов осознанного выбора профессии, соответствующей их способностям и потребностям рынка труда Амурской области и Дальнего Востока.	Школьники, абитуриенты.	1) Информирование о рынке труда Амурской области и Дальнего Востока: – Сотрудничество с Министерством экономического развития и внешних связей Амурской области и Агентством по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке. – Разработка и распространение информационных материалов (буклеты, сайт АмГУ, социальные сети) о перспективных профессиях и специальностях, востребованных в регионе (например, связанных с космодромом, энергетикой, сельским хозяйством). – Проведение выездных мероприятий в школах с приглашением работодателей и успешных выпускников АмГУ.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Д

Продолжение таблицы Д.1

			<i>2) Профориентационное тестирование и консультирование:</i> – Организация и проведение профессиональных проб и тестирований (с использованием ресурсов Центра развития карьеры и психологической поддержки АмГУ) для определения склонностей и интересов абитуриентов. – Индивидуальные консультации с психологами и профориентологами. <i>3) Взаимодействие со школами и учреждениями СПО Амурской области и Дальнего Востока:</i> – Заключение договоров о сотрудничестве с образовательными учреждениями. – Организация совместных мероприятий (конкурсы, олимпиады, научно-практические конференции для школьников). – Создание системы наставничества (студенты старших курсов АмГУ – наставники для школьников). <i>4) Участие в региональных и федеральных образовательных выставках и ярмарках:</i> – Представление информации о специальностях АмГУ и возможностях трудоустройства (особенно в Амурской области).
--	--	--	--

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Д

Продолжение таблицы Д.1

			– Проведение мастер-классов и интерактивных мероприятий для абитуриентов.
Вторичная профилактика (Своевременное выявление и устранение факторов риска)	Оказание адресной поддержки студентам в приобретении необходимых компетенций (hard skills и soft skills) и установлении контактов с работодателями.	Студенты младших и старших курсов АмГУ	<i>1) Мониторинг успеваемости и вовлеченности студентов в учебный процесс:</i> – Регулярное отслеживание успеваемости студентов по всем дисциплинам. – Выявление студентов, испытывающих трудности в обучении, и предоставление им индивидуальной помощи. <i>2) Проведение тренингов и мастер-классов по развитию «мягких навыков» (soft skills):</i> – Приглашение тренеров и экспертов для проведения тренингов по развитию коммуникации, работы в команде, лидерства, тайм-менеджмента, решению проблем. <i>3) Организация практического обучения и стажировок:</i> – Расширение партнерства с предприятиями и организациями Амурской области и Дальнего Востока. – Предоставление студентам возможности проходить стажировки и практики на предприятиях, соответствующих профилю специальности. – Контроль качества прохождения

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Д

Продолжение таблицы Д.1

			практик и стажировок (регулярные отчеты студентов, отзывы работодателей). <i>4) Внедрение гибких образовательных траекторий:</i> – Предоставление студентам возможности выбора индивидуальных учебных модулей и дисциплин (факультативы, курсы по выбору), соответствующих их профессиональным интересам. – Организация дополнительной профессиональной подготовки (курсы повышения квалификации, тренинги) по востребованным на рынке труда компетенциям, возможно, на базе факультета дополнительного образования АмГУ. <i>5) Содействие в трудоустройстве (Центр развития карьеры АмГУ):</i> – Организация ярмарок вакансий и дней карьеры с участием работодателей Амурской области и Дальнего Востока. – Проведение презентаций предприятий на факультетах и кафедрах АмГУ. – Создание базы данных выпускников АмГУ и предоставление ее работодателям (с соблюдением законодательства о защите персональных данных). – Содействие заключению договоров
--	--	--	--

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Д

Продолжение таблицы Д.1

			о целевом обучении с предприятиями и организациями региона.
Третичная профилактика (Минимизация негативных последствий безработицы).	Оказание поддержки выпускникам и трудоустроенным специалистам в адаптации на новом рабочем месте и профессиональном развитии, а также в переквалификации и поиске новой работы в случае необходимости.	Выпускники АмГУ, молодые специалисты.	<i>1) Поддержка в поиске работы (Центр развития карьеры АмГУ):</i> – Предоставление информации о вакансиях (в том числе в других регионах Дальнего Востока и России). – Консультации по составлению резюме и подготовке к собеседованиям. – Организация тренингов по трудоустройству и адаптации на новом рабочем месте. <i>2) Организация программ адаптации на рабочем месте (совместно с работодателями):</i> – Менторство, наставничество (привлечение опытных специалистов для помощи молодым сотрудникам). – Обучение на рабочем месте (внутренние тренинги и семинары). <i>3) Содействие в профессиональном развитии:</i> – Предоставление информации о программах повышения квалификации и переподготовки, реализуемых в АмГУ (факультет дополнительного образования) и других образовательных учреждениях. – Организация мастер-классов и семинаров с участием успешных специалистов.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Д

Продолжение таблицы Д.1

			– Поддержка предпринимательских инициатив выпускников (консультации, помощь в разработке бизнес-планов). <i>4) Создание сообщества выпускников АмГУ (Ассоциация выпускников АмГУ):</i> – Организация встреч, конференций и других мероприятий для выпускников. – Поддержка профессиональных контактов и обмена опытом. – Привлечение выпускников к профориентационной работе и содействию трудоустройству студентов.
--	--	--	---