

# СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН.

*Халиков Тимур Тулкинович, ассистент  
Термезского инженерно-технологического института,  
Республики Узбекистан. г. Термез*

## IMPROVING THE EMPLOYMENT SYSTEM FOR GRADUATES OF HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN.

*Khalikov Timur Tulkinovich, assistant  
Termez Engineering and Technology Institute,  
Republic of Uzbekistan. Termez*

**Аннотация:** В статье были рассмотрены и проанализированы недостатки в системе трудоустройства выпускников высшего учебного образования. Анализируя всех недостатков в системе трудоустройства выпускников были выявлен основной недостаток взаимосвязь между выпускниками, работодателями и вузами. На основе этих недостатков и учитывая отношение современных выпускников к новым технологиям было разработано методика цифровизации системы трудоустройства выпускников.

**Ключевые слова:** трудоустройство, цифровизация, выпускники, глобализация, работодатель.

**Abstract:** The article examined and analyzed shortcomings in the system of employment of graduates of higher education. Analyzing all the shortcomings in the system of employment of graduates, the main shortcoming was identified - the relationship between graduates, employers and universities. Based on these shortcomings and taking into account the attitude of modern graduates to new technologies, a methodology for digitalizing the graduate employment system was developed.

**Key words:** employment, digitalization, graduates, globalization, employer.

### **Введение**

Многие сферы человеческой деятельности подвержены влиянию цифровой трансформации: экономика, бизнес-структуры, социальные организации и образовательные системы. Этот процесс неизбежно меняет требования к уровню образования современного работника. Цифровая экономика выдвигает как необходимые так называемые «компетенции XXI века» (способность к непрерывному самообразованию, критическое

мышление, умение уверенно использовать цифровые инструменты и онлайн-сервисы в своей профессиональной деятельности) и требует проявления творческого подхода к решению поставленных задач. И, как следствие, профессионально-исследовательская и научно-исследовательская деятельность становится обязательной для студента университета независимо от профиля подготовки.

Процесс глобализации образования усилил престиж творческих конкурсов, исследовательских проектов, связанных с региональными проблемами в социально-экономической сфере. Для талантливой молодёжи возросли возможности реализации исследовательских компетенций в конкретной творческой работе, связанной с предметной областью интересов студентов. Но в образовательном процессе вуза должна решаться задача формирования готовности к исследовательской деятельности всех обучаемых, и эта задача останется актуальной и в ближайшем будущем.

Трудоустройство выпускников высших учебных заведений остается одной из наиболее острых и актуальных проблем рынка труда Республике Узбекистан, характеризующегося в настоящее время противоречивыми тенденциями. С одной стороны, работодатели все чаще жалуются на нехватку квалифицированных кадров и их недостаточную мотивацию. С другой стороны, существует безработица, которая в значительной степени затрагивает молодёжь после окончания вузов и техникумов. К тому же в последнее время появилось достаточно много прогнозов относительно грядущей безработицы в связи с развитием информационных технологий и роботизации, что ставит вопрос о целесообразности подготовки такого количества специалистов. Исследование трудоустройства выпускников вузов актуально во все времена. Состояние трудоустройства молодых специалистов аккумулирует целый комплекс вопросов — от востребованности выпускников реальным сектором экономики и соответствия рынка образовательных услуг потребностям текущего и перспективного рынка труда до обоснования контрольных цифр приёма в вузы и определения направлений развития высшего образования в целом. Кроме того, нельзя забывать, что безработица среди молодёжи создаёт риски для общественно-политической стабильности в регионе и стране в целом.

И. Н. Гарькин в своих работах определил основные направления деятельности данных структурных подразделений [2]. Условно их можно объединить в несколько блоков: – развитие партнёрства в области трудоустройства. Данный блок связан с построением и развитием партнёрских отношений между образовательной организацией и работодателями, центрами занятости населения, кадровыми агентствами,

общественными объединениями, заказчиками целевого обучения и другими организациями, непосредственно участвующими в трудоустройстве студентов и выпускников или выступающими в качестве экспертов по оценке и повышению качества образовательного процесса. Сюда также можно отнести работу по развитию вузовской ассоциации выпускников.

– сопровождение элементов образовательного процесса. Этот блок включает в себя направления, связанные с сопровождением целевой подготовки студентов, организацией учебных, научно-исследовательских и производственных практик.

– консультативная помощь студентам и выпускникам. Блок связан с оказанием индивидуальной помощи студентам и выпускникам, обратившимся за помощью в трудоустройстве, которая не ограничивается поиском подходящих соискателю вакансий, но и может включать в себя профориентационные и обучающие мероприятия, такие как тестирования, тренинги и т. д.

– блок организации массовых профориентационных мероприятий включает в себя организацию и проведение массовых мероприятий, направленных на знакомство обучающихся с профессиональным сообществом и повышение престижа трудоустройства в определённой профессиональной области. Для достижения указанных целей нередко проводятся ярмарки вакансий, встречи с работодателями, дни карьеры, выездные экскурсии на предприятия, презентации профессий, конкурсы профессионального мастерства.

– блок аналитической работы подразумевает проведение социологических опросов среди студентов, выпускников и работодателей, проведение исследований о потребностях рынка труда региона, подготовка аналитических отчётов о трудоустройстве студентов и выпускников в рамках ведомственных запросов.

– информационный блок. В целях повышения информированности студентов и выпускников о возможностях трудоустройства структурными подразделениями проводятся собственные информационные кампании, в рамках которых освещаются актуальные вакансии от работодателей и проводимые мероприятия. Описанные нами выше блоки характеризуют основные рабочие процессы, протекающие в структурных подразделениях, отвечающих за содействие занятости студентов и выпускников.

По Указ Президента Республики Узбекистан, от 05.10.2020 г. № УП-6079 “Об утверждении стратегии «Цифровой Узбекистан-2030» и мерах по ее эффективной реализации”<sup>1</sup> одной из ключевых целей развития определена

<sup>1</sup> Указ Президента Республики Узбекистан, от 05.10.2020 г. № УП-6079

цифровая трансформация, включающая в себя такой качественный показатель, как обеспечение «цифровой трансформации» отечественного образования.

Отношение к цифровой трансформации высшего образования у исследователей складывается неоднозначное. С одной стороны, цифровизация в системе образования повышает возможности обработки больших объёмов информации, создаёт предпосылки для обеспечения индивидуализации образовательного процесса и развития инновационных методов обучения, с другой – может стать причиной снижения качества образования и деградации человеческих компетенций. Единственное, в чём представители Российской науки единодушны, так это в том, что цифровизация системы образования является ответом на вызовы, стоящие перед современным российским обществом.

### **Основная часть.**

Одним из инструментов для работы сотрудников образовательной организации с обучающимися и работодателями является официальный сайт образовательной организации. Во многих национальных официальных сайтах не создаются специальные разделы, которые посвящены трудоустройству студентов и выпускников или деятельности соответствующих структурных подразделений.

Работодатель не имеет возможности рассмотреть выпускников, и распознать одарённых студентов и выпускников. Если рассматривать зарубежных вузов, то они во много приспособлены к конкуренции трудоустройству своих выпускников.

В ходе исследования трудоустройство выпускников национальных вузов, было выявлено несколько недостатков:

1. Нет взаимосвязь с предприятиями с которыми они сотрудничают и для которых они готовят специалистов;
2. Студенты и выпускники не имеют понятия кем и куда они могут устроиться;
3. Слабая работа сотрудников центра карьеры;
4. Слабая реклама своих выпускников.

Анализируя все эти недостатки, мы можем понять что национальные вузы не готовы к конкуренции трудоустройству своих выпускников. Во многих вузах убеждены тем, что у них очень низкая качество обучения и пытаются улучшить качество обучения. Да во много этот подход оправдающий подход, но это старых подход оставшуюся след от СССР.

Вузы пытаются сотрудничать с предприятиями, составляя договоры сотрудничества, научные практики, стажировки, день открытых дверей и другие меры для трудоустройства своих выпускников, но этот подход не решает проблему хотя бы на 60%.

Рассматривая недостатки, основной не недостаток это реклама своих выпускников.

На сегодняшний день как во всём мире так в Узбекистане переходит на рыночную экономику и глобализацию, вузы должны переходить на маркетинговую политику для продвижения своих выпускников. А этот путь должен пройти цифровую трансформацию для содействия трудоустройству выпускников.

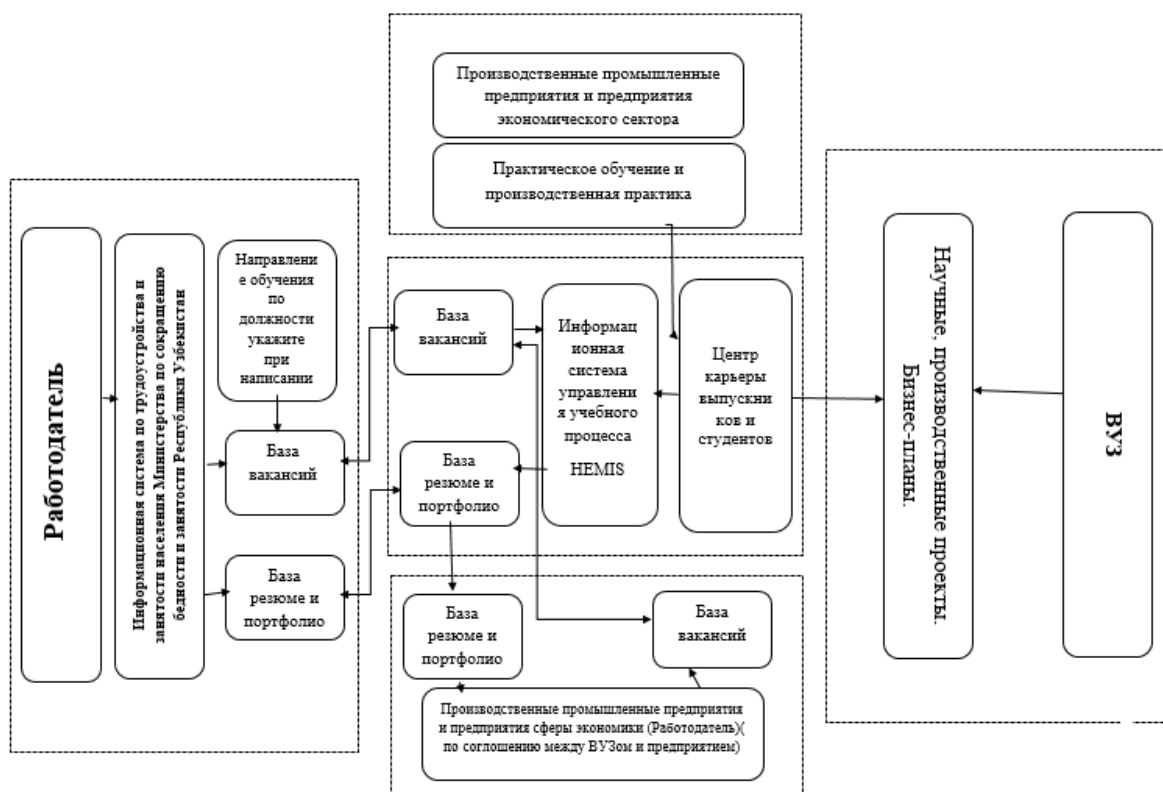
Решением всех недостатков, это создание единый сервис для студентов и выпускников, работодателей, а также для сотрудников вуза. Сервис, позволяет выстраивать взаимодействие между сотрудниками вузов, занимающимися вопросами содействия занятости, обучающимися, ищущими место работы, практики, стажировки, и работодателями, нуждающимися в квалифицированных кадрах.

Сотрудникам вузов сервис должен позволяет автоматизировать ряд процессов, например, формирование персонализированных предложений работы обучающимся в зависимости от их поисковых запросов. Кроме того, платформа должна позволяет сотрудникам получать аналитическую информацию о трудоустройстве выпускников.

Работодателям сервис должен позволяет использовать возможности онлайн-рекрутинга для поиска кадров среди выпускников и обучающихся высших учебных заведений, а также быстро актуализировать вакансии.

Обучающиеся и выпускники могли осуществлять поиск мест работы, практик, стажировок, создание своих резюме и портфолио.

Исходя из всех предложенных, решений был создан модель для создания онлайн сервиса приведён в рис. 1



**Рис.1 Модель информационной системы трудоустройство студентов и выпускников<sup>2</sup>**

В разработанной модели учтены все недостатки в содействия трудоустройство выпускников.

Выпускники через онлайн систему могут создавать свои резюме и портфолио, ознакомления вакансиями.

Работодатели могут объявлять свои вакансии, поиск одаренных студентов.

Сотрудники вуза могут установить взаимосвязь между выпускниками и работодателями.

### Заключение

В условиях цифровизации системы высшего образования система содействия занятости обучающихся и выпускников вузов также неуклонно меняется и подвергается цифровой трансформации. Результатом такой трансформации стали: активное использование для работы с обучающимися, выпускниками и работодателями онлайн сервисы;

автоматизация части таких рабочих процессов, как размещение вакансий на цифровых информационных ресурсах;

<sup>2</sup> Модель информационной системы трудоустройство выпускников разработан автором

Использование цифровых технологий позволяет оптимизировать часть работы сотрудников структурных подразделений образовательных организаций высшего образования, занимающихся вопросами занятости обучающихся и выпускников, и даёт им возможность уделить достаточно времени задачам, требующим личного заинтересованного участия сотрудника.

### **Список литературы**

1. Указ Президента Республики Узбекистан, от 05.10.2020 г. № УП-6079 “Об утверждении стратегии «цифровой узбекистан-2030»
2. Гарькин И. Н. Управление вузом: подразделение по трудоустройству выпускников и студентов // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2018. № 2. С. 100–103.
3. Панов В. И., Патраков Э. В. Цифровизация информационной среды: риски, представления, взаимодействия: монография. М.: Психологический институт РАО; Курск: Университетская книга, 2020. 199 с.
4. “Рақамли иқтисодиёт” Абдуллаев О.М.Фаттахов.А.А., К.Ахмедов LESSON PRESS2020 102 с
5. Саввинов В. М., Иванов П. П., Стрекаловский В. Н. Методы и принципы оценки цифровой зрелости образовательных организаций // Вестник Северо-Восточного федерального университета им. М. К. Аммосова. Серия: Педагогика. Психология. Философия. 2021. № 2 (22). С. 28–40.