



ВЫПУСКНИКИ БИБЛИОТЕЧНО-ИНФОРМАЦИОННЫХ ФАКУЛЬТЕТОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

УДК 02+378

<http://doi.org/10.24412/1997-0803-2024-3119-145-150>

О. Б. Сладкова

Московский государственный институт культуры,
Химки, Московская область, Российская Федерация,
e-mail: olgasladkova2@mail.ru

Аннотация. Статья посвящена проблеме трудоустройства выпускников вузов. Отмечается, что по данным Федеральной службы государственной статистики только 25% выпускников работают по полученной в вузе специальности. Обращается внимание на специфику в трудоустройстве выпускников библиотечно-информационных факультетов. Приводятся общие позиции работодателей, связанные с оценкой профессиональной подготовки и ценностно-мотивационных установок выпускников, а также – данные о мнениях выпускников на проблему трудоустройства. Выпускники отмечают недостаточную оплату труда и сложности с адаптацией в профессиональной сфере. Выпускники испытывают сложности с профессиональным сознанием и самоопределением. Предлагаются возможные меры помощи молодым специалистам в профессиональном самоопределении и трудоустройстве. Особая роль отводится университетским центрам трудоустройства, причем их функции меняются с посреднических на диагностические. Подчеркивается значение сотрудничества между всеми подразделениями университета в решении этой проблемы.

Ключевые слова: трудоустройство, рынок труда, библиотечное образование, рынок образовательных услуг, информационные технологии, управление качеством образования, выпускники вузов, молодые специалисты, карьерные цели.

Для цитирования: Сладкова О. Б. Выпускники библиотечно-информационных факультетов на рынке труда // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. 2024. №3 (119). С. 145–150. <http://doi.org/10.24412/1997-0803-2024-3119-145-150>

GRADUATES OF LIBRARY-INFORMATION FACULTIES ON LABOR MARKET

Olga B. Sladkova

Moscow State Institute of Culture,
Khimki, Moscow region, Russian Federation,
e-mail: olgasladkova2@mail.ru

СЛАДКОВА ОЛЬГА БОРИСОВНА – доктор культурологии, профессор, профессор кафедры библиотечно-информационных наук, Московский государственный институт культуры

SLADKOVA OLGA BORISOVNA – DSc in Cultural Studies, Professor, Professor at the Department of Library and Information Sciences, Moscow State Institute of Culture

© Сладкова О. Б., 2024

Abstract. The article is devoted the problem of young specialist's employment. There are disclose contradiction between the opportunities of the young specialist's employment and labor market's offers. The Federation State Department of Statistics certificates that 25% graduates will find the job of their specialization. This problem is more critical in library profession. There are analysed positions of holders employments to professional competence and the young specialist's opinions about professional offers: a few of professional offers, difficulties to value make one's career, social adaptation in professional sphere and low salary. Among this possibilities to young specialists are the competition to the best vacancy, to rise prestige of vacancy, comfortable organization of work. There are described the role of employment centers of universities: change functions from mediator to diagnosis, the main of monitoring of educational sphere. There are underlined the important of collaboration between all university departments in this problem.

Keywords: employment, labor market, professional education, library education, library profession, information technologies, quality management of education, University graduates, career purposes, youth specialists.

For citation: Sladkova O. B. Graduates of library-information faculties on labor market. *The Bulletin of Moscow State University of Culture and Arts (Vestnik MGUKI)*. 2024, no. 3 (119), pp. 145–150. (In Russ.). <http://doi.org/10.24412/1997-0803-2024-3119-145-150>

Государственный аспект проблемы трудоустройства выпускников вузов

Анализ статистических данных выборочного наблюдения за трудоустройством выпускников организаций профессионального образования 2016–2020 гг. выпуска демонстрирует в целом благоприятную картину [1]: в Москве трудоустроено 86% выпускников. Однако большинство российских высших учебных заведений озабочено трудоустройством собственных выпускников, потому что тот же источник сообщает, что каждый четвертый выпускник находит работу не по специальности, полученной в университете. В некоторых областях количество выпускников, работающих не по специальности даже выше, например, в сельскохозяйственных отраслях [3; 10]; неоднозначна картина среди различных профессий в информационной области деятельности [4] и т. д. В общегосударственном масштабе трудоустройство не по специальности приводит не только к экономическим, но и к нравственным и культурным потерям, а в итоге снижает ценность высшего образования как такового.

Федеральная служба государственной статистики, под эгидой которой проводилось выборочное наблюдение трудоустройства выпускников, выявляет основные тенденции этой проблемы [7]:

- среди нетрудоустроенных по специальности доминируют студенты очной формы обучения;
- постоянно повышается доля студентов, непрерывно работающих на протяжении всех лет обучения;
- молодые специалисты отмечают недостаточную оплату труда;
- многие разочаровываются в профессии, окунувшись в реальные условия предметной деятельности.

Учитывая перечисленные трудности, педагогика взрослых (андрагогика) неслучайно относит выпускников вузов к категории незащищенных слоев населения, которой необходимо помогать в трудоустройстве, чтобы они не оказывались в числе безработных или частично занятых. Эту задачу должны совместно решать и государственные, и общественные организации.

В каждой профессиональной сфере имеются специфические нюансы, с которыми сталкиваются выпускники вузов. Цель данной статьи заключается в анализе причин, препятствующих трудоустройству выпускников библиотечно-информационного факультета по специальности и в выработке рекомендаций, следование которым поможет повысить долю трудоустроенных выпускников по направлению подготовки библиотечно-информационная деятельность.



Позиции соискателей рабочих мест и работодателей различаются

Разумеется, что предложения рынка труда и спрос рынка образовательных услуг не могут полностью совпадать, так как практика объективно опережает учебные планы и программы университетов. Специфика исследуемой области состоит в том, что почти во всех библиотеках (даже в Москве, не говоря о провинции) имеются вакансии на места библиотекаря высшей квалификации. Во многих случаях эти вакансии занимаются людьми, не имеющими высшего библиотечного образования. Эти вакансии могли бы быть предоставлены выпускникам факультетов библиотечно-информационной деятельности, но проблема не решается так просто. Во-первых, в библиотеках различных типов картина трудоустройства складывается неодинаково (например, научные библиотеки и публичные муниципальные библиотеки требуют разной степени подготовки специалистов и, соответственно, предполагают различные профессиональные обязанности, условия карьерного роста, оплаты труда и т. д.). Во-вторых, профессиональная среда выпускников библиотечно-информационного факультета включает не только библиотеки, но информационные бюро, институты информации, информационно-аналитические отделы организаций и др., в которых перечисленные аспекты труда отличаются еще в большей степени.

Кроме отличий, объясняемых предметной областью, имеются и совпадения как в позициях работодателей, так и в позициях претендентов на рабочие места.

Анализ публикаций [8; 9; 10] показывает общее в позициях работодателей. В основном работодатели не довольны уровнем профессиональной подготовки выпускников, а также тем, что молодые специалисты не всегда в полной мере разделяют устои, сложившиеся в организации, и ее корпоративную культуру. В частности, это проявляется в различных ценностно-мотивационных установках выпускников и работодателей. Например, работодатели полагают, что выпускники

не обладают достаточными знаниями для выполнения определенных профессиональных обязанностей, однако при этом имеют высокий уровень собственных притязаний. Что же касается молодых женщин, они, как правило, вообще ориентированы не на профессиональную карьеру, а на создание семьи. Кроме того, цели организации не всегда понятны молодым специалистам. Практически в каждой организации складываются собственные технологические особенности профессиональных процессов, не знакомые выпускникам. (В библиотеках это может ощущаться довольно сильно даже в процессах, требующих формализации действий: например, в тонкостях библиографического описания документов).

Для молодых специалистов очень важен институт наставничества. Наставники нужны новичкам, так как помогают усвоить правила жизни рабочего коллектива. Но, к сожалению, финансовые, трудовые и другие ресурсы организации ограничены, и не всегда молодому специалисту в начале профессионального пути будет обеспечена встреча с умным, опытным и доброжелательным старшим товарищем. Надо также иметь в виду, что учебные программы вузов не могут в полной мере соответствовать задачам практики, ее специфическим особенностям в каждом конкретном случае, поэтому выпускник должен быть готов к тому, что придется доучиваться, осваивать своеобразные технико-технологические приемы и принимать уже сложившийся психологический климат рабочего коллектива.

Как показало исследование, во мнениях выпускников также прослеживаются общие настроения:

- профессиональные амбиции, которые воспитывались в вузе, не поддерживаются предложениями рынка труда;
- карьерные цели молодых специалистов не всегда соответствуют реальной обстановке, которая ожидает их на практике;
- молодым специалистам сложно принять нормы и правила трудовых коллективов и адаптироваться к ним;

- молодые люди, приехавшие учиться из провинции, не всегда желают уезжать из столичных и других больших городов, так как их мотивация пребывания в университете не всегда была связана с получением профессии, а ориентировалась на другие факторы: жить в этом городе, получать образование за счет бюджета и т. д.;
- многие выпускники рассматривают первое место своей работы только в качестве стартовой площадки для приобретения опыта, поэтому готовы терпеть неудобства и «тяготы» положения, чтобы в дальнейшем найти более выгодное место трудоустройства.

«Правильное поведение» студентов

Итак, как бы ни банально это звучало, к трудовой деятельности лучше подготовлены те студенты, которые хорошо и с интересом учились. Поэтому в профессиональном самоопределении выпускников должны принимать участие и сами студенты, и преподаватели, обучающие их на протяжении всех лет пребывания в вузе.

Следует принять, что мотивационная сторона профессионализма в библиотечной сфере не очень высока, поэтому роль преподавателей, особенно специальных дисциплин, очень ответственна и заключается в том, чтобы объяснять общественное значение профессии, подчеркивать ее роль в различных областях жизни, помогать выстраивать студентам собственное профессиональное целеполагание. Особенный смысл действия педагога придает современный информационно-коммуникативный формат, который должен быть освоен библиотечно-информационными работниками. Имеется в виду, что студенты должны обучаться новым технологиям и методикам аналитико-синтетической переработки информации; знать приемы информационного оперирования; понимать принципы системы информационных потребностей населения; учитывать повышение общего уровня информационной культуры; знакомиться

с новыми моделями информационного поведения людей. Все это и многое другое должен сегодня знать специалист информационной сферы и обладать соответствующими умениями и навыками [2; 4; 5; 6].

В течение всей профессиональной жизни человека происходит продолжение, углубление, уточнение профессионального самоопределения как поиска личного смысла в осваиваемой профессиональной деятельности. И этот путь не противоречит социализации личности, а тесно с ней связан – усвоением общественно выработанного опыта, становлением собственного мировоззрения, развитием духовных ценностей, воспроизводством социальных связей и т. д. Замечено, что социальная адаптация проходит более успешно у студентов, которые активно участвовали в жизни университета, помогали товарищам по академической группе, кроме учебы занимались спортом, участвовали в творческих мероприятиях и т. д. В этом направлении тоже заметна роль преподавателей и кураторов групп.

Студент не всегда представляет реальную профессиональную практику, и какие-то его заблуждения и неправильная трактовка событий и явлений может осложнить его дальнейший путь в профессии. Важно помочь студенту выстроить свои карьерные представления, оценить возможность профессионального роста, представить этапы восхождения к профессионализму: как в широком смысле – достижение высокого профессионального статуса, так и в узком – занятие определенных должностей. В больших компаниях существуют специальные кадровые службы и консалтинговые фирмы, которые помогают молодым специалистам планировать карьерный рост. В библиотечной практике вряд ли имеются такие специальные службы, поэтому на преподавателей возлагается и эта задача. Студентов полезно научить создавать собственные карьерограммы на 5–10 лет, предусматривающие горизонтальное (освоение различных операций и даже смежных сфер деятельности) и вертикальное (занятие более



высоких должностей) перемещение по службе на основе повышения уровня образования, квалификации, профессионального мастерства и т. д. Этой цели может соответствовать специальная дисциплина по выбору.

Большое значение имеет воспитание профессионального самосознания

Оно включает осознание норм, правил, эталонных качеств, моделей своей профессии, а также – способности увидеть эти качества у других людей и оценить их наличие у себя. Большую роль в профессиональном становлении играет соотнесение себя с профессиональным сообществом, умение представить себя в более широком профессиональном контексте. Этому способствует привлечение студентов к научной деятельности: участие в научно-практических конференциях, подготовка научных докладов, публикация статей, выполнение различных творческих заданий, разработка проектов, которые реализуются в конкретных библиотеках и других информационных учреждениях. Для расширения представлений о профессии имеют значение знания о профессиональных общественных организациях, специальной периодической печати и, конечно, о выдающихся деятелях в профессии.

Несомненно, что профессиональное самоопределение и самосознание может и должно способствовать трудоустройству выпускников, однако человеку нужно быть готовыми и к кризисным ситуациям. Все молодые специалисты с большей или меньшей болезненностью переживают кризис, когда впервые влияют в профессиональный коллектив, потому что им нужно не только показать уровень профессиональной подготовки, но и принять дисциплинарные нормы, правила поведения в данном сообществе, особенности делового и межличностного общения. Знание об этих психологических новообразованиях может в дальнейшем уберечь молодого специалиста от срывов, перегрузок и стрессов.

Итак, возьмем на себя смелость дать советы молодому специалисту: быть готовым

- переучиваться,
- осознавать, что вы еще не профессионал,
- представлять собственную карьеру,
- не «гнаться» только за зарплатой,
- уметь создавать свое резюме,
- подготовиться общаться с людьми,
- знать приемы борьбы с эмоциональным выгоранием,
- найти работу еще во время учебы.

Действия университета по трудоустройству выпускников

На наш взгляд, возможное решение проблем успешного трудоустройства заключается в тесной взаимосвязи всех структурных подразделений университета, также – в определенных функциональных изменениях в их деятельности по трудоустройству выпускников. Представляется, что полезным было бы

1. организовать в каждом университете Центр по трудоустройству выпускников и для поддержания связи с молодыми специалистами;
2. расширить функции Центра по трудоустройству, не ограничивая его только посредничеством между работодателями и университетом, а обязать вести мониторинг потребностей рынка труда: выявлять наиболее перспективные профессии и сферы занятости [7];
3. на постоянной основе контактировать с работодателями;
4. создать и поддерживать сайт вакансий;
5. организовать клуб выпускников;
6. активнее использовать социальные сети для общения выпускников различных лет;
7. проводить среди студентов конкурсы на занятие лучших рабочих мест;
8. рекомендовать работодателям предлагать выпускникам более удобные формы организации работы: свободный режим занятости, неполный рабочий день, дистанционные формы труда и т. д. [4];



9. продолжать и расширять практику объявления грантов и назначения стипендий, установленных различными конкретными органами территориального управления и отдельными предприятиями;
10. усилить рекламу учебного заведения, более активно используя для этого средства коммуникации: электронную рассылку анкет, телефонные звонки, социальные сети, встречи с выпускниками, личные контакты;
11. осознать необходимость создания в университетах службы психологической поддержки.

Список литературы

1. Бронникова Е. М., Васютина Е. С., Виноградова М. В., Горюнова Н. А., Единак Е. А., Ерохин С. Г., Капчиц В. Е., Конов А. А., Королькова Н. А., Крюкова Е. М., Кулямина О. С., Матраева Л. В., Петровская Е. Л., Рыскина О. И., Солодуха П. В. Анализ различных аспектов трудоустройства выпускников – 2021: статистический бюллетень: монография. Москва: Российский государственный социальный университет, 2022. 179 с.
2. Дворкина М. Я. Библиотека: сфера образования, науки, культуры, интеллектуального культурно-досугового обслуживания // Библиосфера. 2013. № 1. С. 81–82.
3. Калиниченко Г. С. Информационная среда как связующее звено в отношениях «соискатель-работодатель» // Актуальные проблемы педагогики и психологии: вызовы XXI века. 2020. Выпуск 4. С. 109–112.
4. Лопатина Н. В. Библиографическая профессия: перспективы развития в цифровом мире // Научные и технические библиотека. 2021. № 10. С. 29–44.
5. Лопатина Н. В. Информационные кадры цифровой экономики: новый этап информационной профессии // Информационные ресурсы России. 2019. № 3 (169). С. 9–15.
6. Лопатина Н. В. Дополнительное профессиональное образование библиотекарей: реализация образовательных проектов национального уровня // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. 2022. № 2 (106). С. 154–159.
7. Наши исследования: трудоустройство выпускников в Российской Федерации // ВНИИ труда. Минтруда России. [Электронный ресурс] URL: <http://vcot.info/blog/nashi-issledovaniya-trudoystroystvo-vypusknikov-rossiyskoy-federatsii>.
8. Саксельцева, Л. Я. Проблемы занятости и трудоустройства молодежи в фокусе социологии // Вестник Поволжского института управления. 2016. № 4 (55). С. 85–87.
9. Сергеева С. Ю. Современные подходы и методы оценки качества образования // Молодой ученый. 2019. № 37. С. 162–165 [Электронный ресурс] URL: <https://moluch.ru/archive/275/62424/>
10. Сладкова О. Б. Молодые специалисты на рынке труда // АПК: инновационные технологии. 2020. № 1. С. 22–25.

*

Поступила в редакцию 13.03.2024