

УДК 331.538.2

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА СПЕЦИАЛИСТОВ ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ

Кобелькова Д.Е.

Уральский Федеральный Университет,
г. Екатеринбург, Российская Федерация

Проблема значима и актуальна, ведь подготовка специалистов, которые после идут работать не по профессии – непродуктивное использование федерального бюджета страны. Для решения данной ситуации, необходимо повышать имидж профессии и решать проблемы используя различные инструменты адвокатирования. Цель работы продемонстрировать различные инструменты адвокативной кампании в рамках данной проблемы. Механизмы, используемые в работе, легко можно сравнить с созданием любой адвокативной кампании: отстройка проблемы, выявление причина-следственных связей, выработка стратегии, поиск стейкхолдеров и поиск решения проблемы. В результате работы были выявлены причины и найдены пути решения данной проблемы на разных уровнях. В результате подготовлены конкретные механизмы улучшения ситуации.

Ключевые слова: трудоустройство; социальная работа; адвокативная кампания; стейкхолдеры

PROBLEMS OF EMPLOYMENT OF SPECIALISTS IN SOCIAL WORK

Kobelkova D.E.

Ural Federal University, Yekaterinburg, Russian Federation

The problem is significant and relevant, because the training of specialists who then go to work outside of their profession is an unproduc-

tive use of the Federal budget of the country. To solve this situation, it is necessary to improve the image of the profession and solve problems using various advocacy tools.

The purpose of the work is to demonstrate various tools of advocacy campaign within the framework of this problem. The mechanisms used in this work can easily be compared to the creation of any advocacy company: problem solving, identification of cause-and-effect relationships, strategy development, search for stakeholders and search for a solution to the problem. As a result, the causes were identified and ways to solve this problem at different levels were found. As a result, specific mechanisms for improving the situation have been prepared.

Keywords: *employment; social work; advocacy campaign; stakeholders*

Введение

Трудности, связанные с трудоустройством выпускников вузов, одна из острых проблем нашего общества на современном этапе. Проблема значима и актуальна, ведь подготовка специалистов, которые после идут работать не по профессии непродуктивное использование федерального бюджета страны. Но, не всегда проблема в плохой подготовке специалистов.

Профессия социального работника, по мнению жителей России, плохо оплачиваемая, в которой работать не престижно. Студенты, получая образование, не видят перспективы развития и уходят. Последние несколько десятков лет изменения структуры политической и экономической систем влекут за собой изменение социальной системы государства. Трудоустройство выпускников высших учебных заведений является социально-экономическим процессом, так как затрагивает обе сферы одновременно.

Данная проблема актуальна, так как по статистике в каждом крупном вузе России выпускается 200 специалистов (бакалавров и магистров) с высшим образованием социальный работник, а кроме данных есть ещё выпускники колледжей. А по статистике толь-

ко 10% идут работать в данную сферу. Это говорит о пустой трате средств федерального бюджета на обучение этих специалистов.

Данная тема исследовалась в мире как экономистами, так и социологами. В частности, Дж.М. Кейнс, Я. Корнаи изучали методы регулирования глобального рынка труда с экономической точки зрения, а такие социологи как М.Х. Титма и Ю.В. Голиусова – рынок труда молодежи с социологической точки зрения [3, с. 219]. На наш взгляд, с точки зрения изучения данной проблемы, следует объединить знания экономистов и социологов в сфере трудоустройства молодых специалистов, а также исследовать, что влияет на возникновение проблем трудоустройства, выявить механизмы поиска решения этих проблем.

Профессия социальная работа возникла в конце 19 начале 20 веков. Страны Европы и США были первопроходцами в данный сфере.

В России данная сфера возникла только в конце 90-ых годов прошлого столетия. В результате исследования зарубежного опыта формирования профессионального имиджа мы выяснили, что основным каналом формирования имиджа профессии «социальная работа» являются СМИ [1, с. 15].

В исследовании проблемы мы опирались на данные разных аналитических центров страны и нескольких исследований ИСИ-ЭЗ [2, с. 29]. В частности, представлены результаты Мониторинга экономики образования НИУ ВШЭ и выводы доклада «Российская молодежь: образование и наука». Система образования не соответствует запросам рынка труда ни по количеству выпускников, ни по качеству их подготовки, отмечают авторы обзора на портале Eurasianet.

Около трети выпускников вызов работают не по специальности, причем каждый четвертый закончивший институт трудится на работе, не требующей высшего образования, по данным социальных исследований. С одной стороны, выпускники сталкиваются с разнообразными трудностями при поиске работы, с другой – их навыками недовольны 91% работодателей.

Причины, по словам экспертов, в том, что система образования не соответствует запросам рынка труда – ни по количеству выпускников, ни по качеству их подготовки [4, с. 25]. Юристов и экономистов в 10 раз больше потребностей рынка, в то время как не хватает специалистов в сферах информационных технологий, науки и здравоохранения. В учебных заведениях устаревшее оборудование, преподаватели не могут сконцентрироваться только на своей работе из-за низких зарплат, а сами студенты в период обучения работают не для получения навыков, а для заработка денег.

Таким образом, проблема трудоустройства выпускников ВУЗов ярко выражена в современном российском обществе и необходимо предпринимать меры по решению данного вопроса. Нами были разработаны шаги, помогающие решить данный вопрос, на примере такой профессии, как социальный работник.

Материалы и методы

50% выпускников вузов Екатеринбурга, обучающихся на направлении социальная работа, не трудоустраиваются по специальности. Эта специальность очень востребована в России, однако, как и многие помогающие профессии в нашей стране она низкооплачиваема, непрестижна, часто требует высокой стрессоустойчивости и ведет к быстрому эмоциональному выгоранию. В нашей работе мы рассмотрели все этапы адвокационной кампании. Выявление проблем, причин возникновения данной проблемы. Поиск путей решения. Выявление стейкхолдеров. Подбор механизмов воздействия на разных уровнях управления [5, с. 159].

Сегодня в России наблюдается избыток специалистов социально-гуманитарных профессий. Трудности, связанные с их трудоустройством, обусловлены высокой долей конкуренцией специалистов данного профиля. Также, несмотря на то, что в Екатеринбурге подготовка специалистов по социальной работе с высшим образованием идет не во всех ВУЗах, есть ВУЗы и факультеты со смежными профессиями: «Социология», «Организация работы с

молодежью», «Социальная педагогика» и др. профессиональные стандарты которых внедряются лишь с 2013 года. Следовательно, возникает неопределенность, от которой проигрывают выпускники прошлых годов выпуска, поскольку полученные навыки ранее не смогут полностью соответствовать новым профессиональным навыкам. Кроме того, в связи с возрастающим спросом на высшее образование гуманитарных направлений, огромное количество вузов не упускает возможности набрать абитуриентов на договорной основе. Следовательно, мы можем судить о том, что на рынке труда возникает переизбыток гуманитариев и, как следствие, ограниченное количество рабочих мест по этим специальностям. В России примерно 69% выпускников высших учебных заведений имеют гуманитарное образование.

Если же рассматривать выпускников, окончивших высшее учебное заведение по специальности «Социальная работа», то подготовка специалистов по этой специальности является одним из новых и перспективных направлений высшего профессионального образования. В условиях изменения рыночной экономики параллельно наблюдаются нехватка специалистов в данной области, а также проблема их трудоустройства после окончания ВУЗа. Помимо этого, в организациях, где требуются выпускники по специальности «Социальная работа», рабочие места занимают специалисты иного профиля. И если не воздействовать на эти и подобные сложившиеся устои в профессиональной сфере социальной работы, то молодые специалисты так и будут пополнять ряды безработных в своих попытках устроиться на работу по специальности.

Результаты и обсуждения

Создавая проекты адвокационной кампании по повышению доли молодых специалистов по социальной работе, работающих по специальности, мы планируем последовательно разработать планомерный, поэтапный план для обеспечения эффективной и результативной работы. Содействие трудоустройству предполагает выработку приемов, мер нормативно-правового и организационно-

го характера, способствующих эффективному трудоустройству по интересующей выпускника специальности.

Для начала необходимо разобраться в истоках проблемы. Перечислим те, которые были выявлены нами: низкая зп, геронтократия, мотивация на бесплатный диплом, некомпетентность управляющих, плохая подготовка специалистов (в основном теория, а не практика), неэффективность технологий в работе, а так же низкий уровень имиджа многих профессий. Часто основной акцент в адвокативных кампаниях делается именно на достижение первых из указанных общих, долгосрочных целей – изменение отношения общества к проблеме, изменение законодательства, и получается, что если они не достигнуты, то и кампанию нельзя назвать успешной. Однако краткосрочные и среднесрочные результаты (например, изменение отношения к проблеме со стороны некоторых стейкхолдеров, частичное изменение практики применения законодательства и пр.) не менее важны, поскольку демонстрируют динамику развития кампании, а также позволяют установить маркеры, определяющие наличие изменений на пути полного решения проблемы, когда для последнего требуется значительное время. В таблице №2 мы рассмотрели достижение шести результатов на разных уровнях и представили изменения для их оценки.

Таблица 2.

Ожидаемые результаты на разных уровнях

Вид результата	Изменения для оценки результата
<p><u>Результат 1. Изменение в социальных нормах</u></p> <p>Формирование положительного образа специалиста по социальной работе.</p>	<p>В СМИ освещают о достижениях специалистов по социальной работе. Ведут статистику об оказанных услугах, положительные отзывы получателей социальных услуг.</p> <p>В российском кинематографе снимают сериалы, фильмы и т.д. от лица социальных работников, транслируют крутость профессии, важность, масштабность.</p> <p>Исключение из списка «невостребованных профессий».</p> <p>Возрастает интерес школьников к данной профессии и получении диплома</p>

Продолжение табл. 1.

<p><u>Результат 2. Укрепление организационного потенциала</u></p> <p>Совершенствование образовательного процесса социальных работников (больше эффективной практики, регулярное повышение квалификации), улучшение условий труда.</p>	<p>Постепенное увеличение доли молодых специалистов до 80% среди работников социальных учреждений</p> <p>Доступность для молодых сотрудников высказывать свою точку зрения и применять новые технологии социального воздействия</p> <p>Новое оборудование, техника, оснащение.</p> <p>Ремонт в учреждениях.</p> <p>Возможность использования новых зданий и построек.</p> <p>Увеличение зарплаты с 10-20 тыс. в месяц до 40-50 тыс. в месяц</p> <p>Рост участия студентов в волонтерской деятельности. Без волонтерской деятельности не допуск к сессии.</p> <p>На практике в учреждениях работа с людьми, а не с бумагами.</p> <p>Создание соцслужбы при университете, в рамках которой студенты создают свои проекты и добиваются роста их эффективности, оценивают результаты, проводят свои исследования, на основании которых пишут квалификационные работы.</p>
<p><u>Результат 3. Укрепление альянса/альянсов</u></p>	<p>Создание альянса НКО, взаимодействие с университетами. Налаживание связей с государственными учреждениями. Заручится поддержкой социальных предпринимателей.</p> <p>Университеты взаимодействуют с работодателями, изначально формируя необходимые навыки и давая необходимый опыт.</p> <p>Для победителей олимпиад, успешных студентов возможность получения степени MBA бесплатно.</p> <p>Стажировки за границу, обмен опытом.</p> <p>Совместные проекты с иностранными коллегами.</p>
<p><u>Результат 4. Укрепление базы поддержки</u></p> <p>Создание условий, когда все специалисты заинтересованы делиться опытом, помогать коллегам в решении проблемных ситуаций.</p>	<p>Оценивание эффективности новых технологий на рынке социальных услуг.</p> <p>Создание профессиональных сообществ для распространения профессионального опыта</p> <p>Участие в совместных проектах с зарубежными коллегами</p>

Окончание табл. 1.

<p><u>Результат 5. Изменение политики (т.е. основных направлений деятельности государства) или практик ее реализации на различных этапах политического курса (policy)</u></p> <p>Создание и доработка нормативно-правовой базы Грантовая поддержка социальной сферы Более широкие возможности взаимодействия с иностранными коллегами и спонсорами из-за рубежа.</p>	<p>Выпуск нормативно-правового акта, регулирующего деятельность социальных работников вместо профессионального стандарта специалиста по социальной работе (их статус, функции, оплата труда) Четко прописанный функционал Признание специалистов по социальной работе госслужащими, выдача удостоверений Прописаны контрольные мероприятия, кто за что отвечает, штрафы, вознаграждения Увеличение бюджета на развитие социальной сферы Выгодные экономические условия для НКО и социальных предпринимателей Поддержка государством новаторов соц сферы</p>
<p><u>Результат 6. Перемены во влиянии</u></p>	<p>Все выпускники направления социальная работа устраиваются после выпуска по специальности: рассматривается устройство в объеме 100% как в государственные, так и в негосударственные организации, либо в виде индивидуальных предпринимателей. Мотивация получить диплом специалиста по социальной работе с целью работать по этой специальности в будущем и развиваться профессионально. Заинтересованность власти в развитии сферы Постепенное обновление руководящего состава на молодых управленцев Прозрачные и понятные условия карьерного роста. Ввести программы для управленцев в социальной сфере Ротация управленцев с целью эффективного менеджмента. Ввести в учебный план магистров дисциплины по управленческой деятельности. Внедрение программ по актуализации знаний уже работающих сотрудников социальных служб и введение разрядов специалистов с необходимостью подтверждения квалификации Отсутствие дискриминации над молодыми специалистами по соц работе. Реальная возможность трудоустроиться как с опытом работы, так и без него.</p>

В результате работы имеем влияние на различных уровнях управления. Достижения на уровне социальных норм (формирование положительного образа). Укрепление организационного потенциала (совершенствование образовательного процесса социальных работников (больше эффективной практики, регулярное повышение квалификации), улучшение условий труда). Создание альянса НКО, взаимодействие с университетами. Налаживание связей с государственными учреждениями. Создание условий, когда все специалисты заинтересованы делиться опытом, помогать коллегам в решении проблемных ситуаций. Возможный результата в изменении законодательной базы. Кроме этого, мы рассчитываем на изменения на разных уровнях влияния.

Заинтересованные стороны или стейкхолдеры в данной ситуации представлены следующими категориями:

1. те, кто получает выгоду – комитет по социальной политике (отдел по социальной политике города Екатеринбурга), КЦСОНЫ, руководители НКО,

2. влияет на проект – социальные сети (посты в университетских группах), журналисты с кафедры УрФУ (колонки в газете), Е1 (раз в неделю осведомлять об успехах кафедры социальной работы и ее студентах или что-то связанное с этим), YouTube и другие видеохостинги (Tik Tok) – способствуют увеличению узнаваемости о направлении.

3. участники – студенты социальной работы, выпускники социальной работы, преподаватели смежных специальностей

4. руководство – кафедра социальной работы УрФУ.

Типы Стейкхолдеров:

1. Пользователи бенефитов: прямую выгоду получают молодые специалисты по социальной работе, выпускники кафедры СР, НКО и учреждения соц обслуживания, социальные предприниматели.

2. Влияющие на проект: УрФУ, Преподаватели кафедры, Министерство соцзащиты СО, СМИ, маркетологи Вуза (как будут преподавать и насколько участливо отнесутся).

3. Участвующие в проведении изменений: известные личности, которые в своей жизни столкнулись с инвалидностью сами (напри-

мер, Яна Гурцкая, Юлия Самойлова), у кого дети с инвалидностью (например, Эвелина Блѣданс, Лолита Милявская, семья Бондарчуков) те люди, которые не понаслышке знают, как необходимо в нашей стране развивать социальную сферу, повышать профессиональный уровень специалистов по социальной работе, работающих на местах. Руководители НКО, учреждений социального обслуживания, нуждающиеся в профессиональных кадрах. Активные жители города, которые участвуют по собственной инициативе, заинтересованные в получении качественного социального обслуживания как сами, так и в случае, если это необходимо их ближайшим родственникам (детям, родителям, подопечным). Возможно, это будут отдельные сотрудники учреждений социального и медицинского обслуживания. Возможно, привлечение блогеров, которые равнодушны к социальным проблемам, которые либо сами являются получателями социальных услуг, либо их родственники.

4. Руководящие (кто руководит и контролирует проект): инициативная группа, в состав которой входят профессиональные специалисты по адвокации, социальной работе, которые также являются преподавателями кафедры социальной работы, выпускниками кафедры, аспирантами и молодыми специалистами по социальной работе и молодыми учеными в этой области.

Для нашей адвокационной кампании более подойдут общие стратегии. Мы считаем, что в случае с нашей проблемной ситуацией будет эффективнее определять ресурсных стейкхолдеров и создавать коалиции, а затем наращивать масштаб. Нежели работать по разным сферам, среди которых государство, которое приняло решение снять с себя бремя социальных учреждений и передать соответствующие функции в руки НКО, а также незрелое гражданское общество, которое пока не способно, на наш взгляд, оказывать поддержку в социальных вопросах.

Таким образом, нам в стратегическом плане нужны сильные, опытные партнеры и сторонники, чтобы выстроить с ними надежные отношения и сделать первые шаги в нашей первой адвокационной кампании.

Заключение

Таким образом, выбор стратегии в отношении выбранной нами проблемной ситуации будет основан на поступательном развитии и разворачивании адвокационной кампании по принципу снежного кома: сначала мы задействуем небольшую группу активных участников и сторонников, а затем сможем выйти и на более глобальные уровни: государства, гражданского общества, бизнеса и т. д. Государство сможет сформировать конкретные законы по данной специальности, повысить льготы, зарплаты, произвести контроль на рабочих местах, а также скорректировать образовательные программы в Вузах. Индивидуальный уровень даст возможность будущим специалистам быть более уверенными, целеустремленными и развиваться как специалистам, а также развивать такую нужную и важную социальную сферу. Гражданское общество – будет лояльнее относиться к такой профессии, больше доверять, уважать работников данного сектора.

Выбор стратегии будет зависеть от того какие ресурсы у нас будут на старте кампании, и кто из заинтересованных и влиятельных сторон сможет оказать нам существенную поддержку для старта.

В заключении следует отметить, что проблема: «50% выпускников вузов Екатеринбурга, обучающихся на направлении социальная работа, не трудоустраиваются по специальности» сложный многоступенчатый барьер формирования современного социального государства. Ведь в странах Европы выпускники направлений социальная работа успешны на рынке, так как данная отрасль перспективна, в отличие, от России.

Около трети выпускников вызов работают не по специальности, причем каждый четвертый закончивший институт трудится на работе, не требующей высшего образования.

Таким образом, проблема трудоустройства выпускников ВУЗов ярко выражена в современном российском обществе и необходимо предпринимать меры по решению данного вопроса.

Следует сказать, что для решения данной проблемы нужно задействовать всевозможные механизмы, рассматривать её со всех сторон.

Необходимо менять представление молодежи о данной профессии, привлекая молодых специалистов. Для достижения данной цели следует внимательно относиться к имиджу профессии и конструировать его. В данный момент активно конструируется имидж благотворителей, а также работников благотворительных организаций. Это делают для того чтобы показать современному поколению, что это люди не которые просто получают деньги и тратят их на нужды, а улучшают жизнь незащищённых слоев населения.

Информация о конфликте интересов

На первый взгляд самый значимый конфликт может возникнуть у общества и людей, пытающихся изменить имидж данной профессии. Поменять стереотипы, которые распространены по всей стране в разумах нескольких поколений сложная задача. Но это необходимо делать иначе, столкнемся с тем, что в России через 50 лет не будет специалистов, которые будут оказывать социальные услуги качественно и знать эту профессию в полной мере.

Кроме того тем, кто работает в министерствах социальной политике не захочется покидать своё рабочее место, чтобы уступить новому поколению, которое может наиболее эффективно решать те или иные социальные проблемы.

Правительство страны не станет перераспределять бюджет в будущее профессии, которая предполагает сбор денег у государства с целью распределения среди малообеспеченных. Наше государство рассчитывает на то, что данные слои сами смогут себе помочь либо сами разберутся, как себе помочь и им не нужны специалисты.

Список литературы

1. Ерфилова И. С., Сивцова А. А. Проблемы формирования позитивного имиджа профессии социальная работа // Journal of Siberian Medical Sciences, № 4, 2015, С. 1-25.
2. Золин И.Е. Современный рынок труда: теоретические проблемы и их прикладное значение // Национальные интересы: приоритеты и безопасность, № 25 (310), 2015, С. 28-49.

3. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. М.: Гелиос АРВ, 2002. 352 с.
4. Рынок труда: учебник / под ред. проф. В.С. Буланова и Н.А. Волгина. М: Экзамен, 2000. 448 с.
5. Standing G. Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice. Macmillan Press (Great Britain), 1999. 259 с.

References

1. Erfilova I. S., Sivcova A. A. Problemy formirovaniya pozitivnogo imidzha professii social'naya rabota // Journal of Siberian Medical Sciences, № 4, 2015, P. 1-25.
2. Zolin I.E. Sovremennyj rynek truda: teoreticheskie problemy i ih prikladnoe znachenie // Nacional'nye interesy: priority i bezopasnost', no. 25 (310), 2015, P. 28-49.
3. Kejns Dzh. M. Obshchaya teoriya zanyatosti, procenta i deneg. M.: Geliios ARV, 2002. 352 p.
4. Rynek truda: uchebnik pod red. prof. V.S. Bulanova i N.A. Volgina. M: Ekzamen, 2000. 448 p.
5. Standing G. Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice. Macmillan Press (Great Britain), 1999. 259 p.