

- 3) проанализировать ожидания выпускников в отношении будущей работы и реальные характеристики их трудоустройства;
  - 4) выявить требования работодателей, предъявляемые к выпускникам;
  - 5) сопоставить требования работодателей и ожидания выпускников, выявить противоречия и предложить возможные пути их разрешения;
- Методы сбора информации: 1 – телефонный опрос; 2 – стандартизованное интервью.

### Трудоустройство

Из опрошенных выпускников 2007 г. на момент опроса – 86,5% были трудоустроены, среди них 48,3% – трудоустроены по специальности; 35,6% – трудоустроены не по специальности. Свой бизнес имеют 2,6% из числа опрошенных, 1,4% – имеют свой бизнес, связанный со специальностью. Не имели работы на момент опроса 13,5% респондентов.

Выпускники, работающие не по специальности, отметили ряд причин, которые привели их к выбору работы, не связанной с полученным образованием: (1) – не смогли устроиться по специальности – это 36,1% респондентов; (2) – низкая заработная плата, поэтому 17,5% респондентов остановили свой выбор на высокооплачиваемой работе, не связанной с полученным образованием; (3) – нежелание работать по специальности – 13,4% и (4) – интерес к новому виду деятельности – 27,3%.

Часть респондентов, которые открыли своё дело, связанное с полученной специальностью, не устроили зарплат специалистов их профиля. Это выпускники таких специальностей, как: «Средства радиозлектронной борьбы» (14,3%); «Экология» (7,1%); «Коммерческая деятельность» (5,9%); «Бухгалтерский учёт, анализ и аудит» (4,0%); «Международные отношения» (4,0%); «Социально-культурный сервис и туризм» (3,8%) и «Финансы и кредит» (4,0%).

Респондентов, которые, на сегодняшний день имеют свой бизнес, не связанных с полученной специальностью, не устроили: заработная плата специалистов их профиля (66,7%), полученная специальность (16,7%) и невозможность найти работу по своей специальности (16,7%). Открыли своё дело выпускники специальностей: «Информационные системы и технологии» (7,7%); «Бухгалтерский учёт, анализ и аудит» (4,0%); «Международные отношения» (4,0%); «Экономика и управление на предприятии туризма и гостиничного хозяйства» (4,5%) и «Юриспруденция» (2,5%).

### Факторы, которые стали решающими при выборе работы

В первую очередь, респондентов интересовала высокая заработная плата (57,2%), интересная работа (47,8%) и возможность карьерного роста (38,0%). Часть респондентов хотели работать только по своей специальности (23,8%). Наиболее социальные гарантии оказались важными для 20,8% респондентов. 18,8% респондентов отметили такой фактор, как «комфортность условий труда». Также респондентов интересовал гибкий график труда – 12,4% и возможность совмещения работы с получением второго высшего образования.

На последнем месте оказались – «престиж организации» (10,6%) и «привлекательность самой работы» – (6,6%). Можно сделать вывод о том, что главное для выпускника – высокий заработок и интересная работа, а всё остальное уходит на второй план.

Трудности, с которыми столкнулись выпускники в процессе поиска работы

Практически половина респондентов считает, что с трудностями или с проблемами в процессе трудоустройства они не столкнулись (50,4%). Остальные респонденты перечислили проблемы, такие как: (1) – отсутствие опыта работы (31,4%); (2) – не знание основ самопрезентации (1,4%); (3) – незнание, куда обратиться в поисках работы (1,4%) и (4) – недостаток профессиональных знаний и умений (1,2%).

### Условия работы

Большинство выпускников вполне удовлетворены той работой, которая у них есть, так ответили – 83,0%. Остальных респондентов не устраивают: бесперспективность работы, низкая заработная плата или её задержка, большой объём работы, ненормированность рабочего дня и постоянные командировки.

Заработная плата, которую получают выпускники, можно сказать, вполне отвечает современным запросам: от 21 до 25 тысяч рублей получают 20,7% респондентов, от 19 до 21 тысячи рублей – 19,6% респондентов и 17-19 тысяч рублей в среднем получают 13,0% респондентов.

В целом, выпускники ВГУЭС смогли найти себе работу в короткие сроки и претендент неработающих студентов невысокий. Чаще всего в поисках работы они обращались к Интернет-сайтам, помощи друзей и родственников. Создали своё дело немногие. К работе, которую искали выпускники, они предъявляли следующие требования: высокая заработная плата и возможность карьерного роста.

### ПРИНЦИПЫ СЕРТИФИКАЦИИ ИНТЕГРИРОВАННЫХ СИСТЕМ МЕНЕДЖМЕНТА

Новикова Н.В., Прохор О.А., УССК МГУ им. адм. Г.И. Невельского

Разные вузы имеют те системы менеджмента, которые сложились в них в процессе их развития и могут включать в себя (не обязательно все) элементы менеджмента по требованиям ИСО 9001, ИСО 14002, OHSAS 18001, финансового менеджмента и др.

В последнее время все больше речь идет не о СМК, а о СМ вуза, предприятия.

Но так как в настоящее время не разработаны международные требования к разработке и внедрению подобных систем, то в такой переходный период пока более понятны интегрированных СМ, которые могут включать в себя экологические требования к СМК, охране труда, социальной составляющей и др.

Интеграция различных подсистем в СМ предприятия – это лишь попытка, требующая к описанию СМК в целом.

Стремление к интеграции систем менеджмента возросло, когда некоторые предприятия и вузы наряду с СМК стали внедрять и сертифицировать системы менеджмента по управлению, безопасности труда, осваивать модели совершенства – Total Business и другие инициативы в области качества. Таким образом, возникло новое направление исследования и разработок, которые можно назвать «системный менеджмент организации, ориентированный на всеобщее качество». Системный менеджмент организации образуется путем интеграции СМК, основанной на серии семейств стандартов ISO версии 2008 года со следующими системами менеджмента, базирующимися на других международных стандартах или согласованных приравненных за стандарты: