

смене профессии. Положение ухудшается тем, что молодёжь чаще всего не может показать свою активность работодателю, а также желание работать и проявлять личную инициативу.

Литература:

1. Квбаткина А. С., Храмова Л. А. Состояние рынка труда молодежи и проблема безработицы среди молодежи в РФ // Молодой ученый. — 2019. — №4. — С. 231-233. — URL <https://moluch.ru/archive/242/56021/> (дата обращения: 01.12.2019).
2. Рацлаф А. А., Седова А. В. Молодежная безработица // Молодой ученый. — 2015. — № 11. — С. 959–961. — URL <https://moluch.ru/archive/91/19832/>
3. Технологии трудоустройства: учебное пособие / М. М. Дудина, С. Л. Семенова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2015. 180 с.
4. Маканов В. В. Безработица молодежи как социальная проблема // Молодой ученый. — 2017. — № 47. — С. 190–192. — URL <https://moluch.ru/archive/181/46727/>

Гладкова И.А.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород

ПОЛОЖЕНИЕ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА НА РЫНКЕ ТРУДА

Ситуацию в деле трудоустройства выпускников вузов трудно признать оптимистичной. К наиболее тревожным тенденциям здесь можно отнести дисбаланс между спросом на различные профессии на рынке образовательных услуг и рынке труда специалистов, рост количества студентов, разочаровавшихся в избранной профессии, нежелание многих выпускников вузов работать по специальности, падение качества их профессиональной подготовки, отсутствие у них необходимых социальных компетенций и др. [1].

Неполное использование трудового потенциала молодежи – негативное явление, поскольку замедляется процесс обновления рабочей силы и ротация кадров особенно в тех отраслях, работа в которых для молодых людей не привлекательна. А растрата их трудового потенциала сегодня – это потеря качества рабочей силы в ближайшем будущем.

Современный молодежный рынок труда России как часть мирового рынка характеризуется увеличивающимся разрывом между трудовыми притязаниями молодых и возможностями их удовлетворения.

Применительно к российской молодежи на рынке труда отчетливо проявляются две тенденции. С одной стороны, бизнес-сообщество при найме работников отдает предпочтение лицам более молодых возрастов. Поэтому в целом по России в настоящее время возможности трудоустройства у молодежи гораздо больше, чем у лиц средних и старших возрастов, даже несмотря на отсутствие у молодежи опыта работы.

Вторая тенденция прямо противоположна первой. Работодатели отказывают в трудоустройстве молодым специалистам, без опыта работы. Здесь молодежь в глазах бизнес-сообщества проигрывает специалистам старших возрастов, зарекомендовавшим себя на рынке. В настоящее время эта тенденция продолжает усиливаться. Отсутствие опыта работы часто становится препятствием при заполнении вакансий, так как руководители предприятий и организаций предпочитают нанимать специалистов, имеющих достаточный опыт работы. Их мотивировка понятна: новичок начнет отрабатывать в полной мере свою зарплату через 2–3 года, когда он полностью адаптируется к своей должности и трудовому коллективу. А до этого организация будет нести убытки.

В последнее время все большее число молодых людей считает получение полноценного образования необходимым условием достижения желаемого социального статуса и более высокого материального положения. Профессиональное обучение становится важнейшим элементом рыночной инфраструктуры. Важной характеристикой профессионального самоопределения является время выбора. Молодой человек не может совершать выбор бесконечно, выбор всегда ограничен во времени. Тем более «темп жизни» в современных условиях очень высокий. Далеко не всем молодым людям легко дается формирование временной перспективы. Нередко обостренное чувство необратимости времени сочетается в юношеском сознании с нежеланием замечать его течение. Некоторые молодые люди вовсе не хотят задумываться о будущем, откладывая сложные вопросы и ответственные решения на «потом». В данной ситуации важно оказать своевременную профориентационную и консультативную поддержку, в том числе предоставить максимально полную информацию о вузе и направлениях подготовки.

Если раньше, достаточно распространенной была установка, согласно которой наличие диплома о высшем образовании само по себе являлось гарантией трудоустройства, то в настоящее время условия изменились. Сложная экономическая ситуация в целом, высокая конкуренция на рынке труда, ужесточение требований

работодателей к уровню подготовки молодых специалистов, все это приводит к обострению проблемы трудоустройства выпускников вуза.

Выпускники вузов, впервые ищущие работу, так же как и молодежь без образования и специальности, входят в группу риска.

В современных условиях для успешного решения проблемы трудоустройства студентам вузов необходимо прививать рыночные компетенции, информировать о состоянии рынка труда, обучать умению оперировать данными о спросе и предложении рабочей силы, азам технологии поиска работы, навыкам самопрезентации, правилам ведения собеседования, технологии трудовой адаптации и успешного начала профессиональной карьеры и т.д. Для того чтобы стать конкурентоспособным специалистом, всему нужно учиться настоящим образом, в том числе и основам адаптации к рынку и сфере труда.

Вместе с тем, вузам до сих пор не удается в полной мере восстановить договорные отношения с профильными предприятиями, поскольку высшая школа – очень инерционная система, она не может выполнять оперативные заявки работодателей, которые действуют в быстро меняющихся социально-экономических условиях. Это не позволяет предприятиям формировать долгосрочную кадровую политику. Ввиду того, что сотрудничество вузов с работодателями оставляет желать лучшего, выпускники не приобретают необходимого профессионального опыта, процесс их трудовой адаптации на рабочем месте затягивается, что вынуждает работодателя нести значительные издержки в ожидании, пока новичок не начнет в полной мере отрабатывать свою зарплату.

Между тем наиболее продвинутые организации, столкнувшиеся с необходимостью осваивать новые технологии, оборудование или материалы, под которые до этого вузы не вели подготовку специалистов, всерьез озабочены обновлением своего кадрового состава. Поэтому им не безразлично качество подготовки принимаемых молодых специалистов. В связи с этим кадровые службы предприятий ведут тщательный отбор претендентов, включающий как разнообразные виды входного анализа анкетных данных, интервьюирования или тестирования, так и установление испытательного срока, и реализацию различных программ адаптации на рабочем месте.

И здесь многие выпускники начинают ощущать недостаточность своей профессионально-деловой, социально-психологической и рыночной подготовки. Ведь предпринимаемые ими самостоятельные меры носят стихийный, непрофессиональный характер, поэтому и малоэффективны. А поскольку проблема адаптации к рынку труда

остаётся нерешенной, она проявляется позже, принимая формы неудовлетворенности профессией, низкой трудовой мотивации, текучести кадров, работы не по полученной специальности и т.д.

Следует отметить, что в современных условиях студенты стихийно стали сами искать пути выхода из сложившейся кризисной ситуации. Многие из них совмещают учебу с работой, что, с одной стороны, способствует росту их трудовой адаптированности, но, с другой, сказывается на качестве профессиональной подготовки. Кроме того, работая не по профессии, многие меняют свою профессиональную траекторию, предпочитая и в дальнейшем работать не по специальности.

Существенное влияние на предложение рабочей силы оказывает психологический фактор. Зачастую молодые люди предъявляют завышенные, подчас необоснованные требования к будущей работе и ее условиям. Как показывают социологические исследования, наиболее перспективными, с точки зрения молодежи, являются специальности, связанные с предпринимательской деятельностью. Молодые люди стремятся как можно быстрее получить хорошо оплачиваемую работу, отдавая предпочтение профессиям, связанным с финансами и экономикой, со сферой обслуживания и торговлей. Главные требования к будущей работе и профессии со стороны выпускников вузов: высокая заработная плата, удобный график работы, комфортные условия труда [2]. Между тем это как раз те профессии, для которых отмечается достаточно высокая конкуренция на рынке труда.

Большое значение имеет и социальный фактор. Дело в том, что молодежный рынок труда со стороны предложения рабочей силы крайне неоднороден. Это объясняется неоднородностью современной молодежи по своим социальным характеристикам, интересам, жизненной и трудовой ориентации. Особую тревогу вызывает группа лиц, находящихся в особо неблагоприятном положении: инвалиды, молодые одинокие женщины, воспитывающие детей и др. В сложных условиях находится молодежь в сельской местности.

По мере развития рыночных отношений и конкуренции, ускорения перестройки отраслевой структуры занятости ценность профессиональной подготовки работника неизбежно растет. Мировой и отечественный опыт подтверждают тенденцию роста продолжительности обучения молодежи и более позднего ее вступления в активную трудовую деятельность.

Представляется, что одним из перспективных направлений, позволяющим в какой-то мере решить проблему трудоустройства

молодых специалистов, является усиление реального сотрудничества вуза и предприятий. Важно в дополнение к многочисленным внешним формам содействия выпускникам включить внутренние механизмы их актуализации, способствующие повышению их мотивации в поиске работы и обеспечивающие более квалифицированный подход к собственному трудоустройству и построению своей деловой карьеры, росту профессионального мастерства.

Литература:

1. Гуськова Е.А., Шавырина И.В. Проблема профессионального самоопределения современной молодежи в условиях конкуренции вузов на рынке образовательных услуг // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. 2014. №3. С. 215–219.

2. Гладкова И.А., Е. В. Щанина Профессиональная мобильность и миграционная активность выпускников вуза // Социокультурные факторы консолидации современного российского общества: сб. статей III Международной научно-практической конференции, под ред. Г.Б. Кошарной, Н.В. Корж. – Пенза: Приволжский Дом знаний, 2019. – С.47-51.

Глумов А.В., Афанасьев И.В.

Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород

ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ У МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ КОМПЕТЕНЦИИ ЛИДЕРСТВА

Проблемы, связанные с проявлением власти и лидерства в менеджменте как были, так и являются актуальными на данный момент времени. Современные властные отношения несут в себе умение, которое оказывает влияние на людей, изменяет их поведение и отношение человека и группы. В свою очередь, лидерство **представляет собой** возможность оказывать влияние на отдельных людей и группы лиц.

В современном мире рыночная экономика находится в постоянном развитии, происходит активное открытие новых предприятий, поиск высококвалифицированных менеджеров для организации эффективной системы управления. Именно поэтому в организациях возникают различные проблемы в управлении персоналом, которые связаны с проявлением власти и лидерства.