

***Литература:***

1. Мерлин В.С. Основы психологии личности. – Пермь, 1977.
2. Сабельникова С.И. Развитие инклюзивного образования/ С.И. Сабельникова // Справочник руководителя образовательного учреждения. – 2009. – № 1. – С. 42-54.
3. Интеграция детей с ограниченными возможностями в образовательный процесс. Нач. школа / авт.-сост. И.В. Возняк, Л.В. Годовникова. – Волгоград: Учитель, 2011. – 97 с.
4. Интегрированное и инклюзивное обучение в образовательном учреждении. Инновационный опыт / авт.-сост. А.А. Наумов, В.Р. Соколова, А.Н. Седегова. – Волгоград: Учитель, 2012. – 147 с.
5. Карташова Е. Должны ли дети обучаться вместе? // Методический журнал для педагогов-психологов «Школьный психолог». – 2012. - № 3 – С. 22-23.
6. Шалагинова К. Другой – не значит плохой! Методический журнал «Здоровье детей». – 2012. – № 1. – С. 46-48.

**Шамаева О.П., Антонов О. В., Фетисов А.С.**  
*Белгородский государственный технологический  
университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород*

### **ТРУДОУСТРОЙСТВО МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

В последнее время проблема трудоустройства российских молодых специалистов, а именно выпускников профессиональных образовательных организаций, стала наиболее острой и требующей грамотного решения. Данная тема касается как самих выпускников и образовательных организаций, так и работодателей.

Дабы не быть голословными обратимся к официальной статистике. На официальном портале Министерства образования и науки РФ по мониторингу трудоустройства доступна информация, актуальная на 2016 год, более поздняя информация не предоставлена. Информацию предоставили 312 частных, 520 государственных и небольшое число муниципальных образовательных организаций [рисунок 1].

## УЧАСТНИКИ МОНИТОРИНГА

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ, ПРЕДОСТАВИВШИЕ ДАННЫЕ (ГОЛОВНЫЕ)



ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ, ПРЕДОСТАВИВШИЕ ДАННЫЕ (ФИЛИАЛЫ)



**Рис. 1. Инфографика участвовавших в мониторинге организаций**

В период с 2015 по 2016 годы по данным, предоставленным этими организациями, было трудоустроено 149 334 молодых специалиста. В среднем по стране было трудоустроено около 70% выпускников. Разница варьируется в пределах от 34% до 80% [1]. Можно сделать вывод, что в целом показатели трудоустройства достаточно высоки, однако есть свои нюансы в виде усредненных значений и незвученных данных.

Даже по предоставленным данным понятно, что есть перспективные территории, где развитая инфраструктура способна обеспечить специалистов рабочими местами, а есть регионы с низким экономическим потенциалом и развитием, где опытные и квалифицированные специалисты не могут трудоустроиться, не говоря о выпускниках.

Также стоит отметить, что по данным мониторинга молодых специалистов было выпущено более чем по 1000 направлений подготовки. Следовательно, востребованные на рынке профессии с легкостью смогли перекрыть бесперспективные направления и результаты достаточно усреднены.

Еще одной проблемой исследования является то, что многие выпускники уже были трудоустроены не по специальности в момент выпуска.

И в конечном счете вся информация предоставлена самими образовательными организациями, которые переживают за свой престиж, и проверкой данных, естественно никто не занимался.

Суммируя все вышеизложенное, можно сделать вывод, что информация далеко не точная и достаточно устаревшая, однако по заявлению заместителя председателя правительства РФ Татьяны Голиковой систему мониторинга трудоустройства выпускников модернизируют в 2022 году и с этого года будет больше достоверной информации.

Итак, выпускник образовательной организации с документом об образовании и о квалификации, приходит на рынок труда, надеясь найти рабочее место по специальности, а в идеале – получать достойную зарплату. Однако в реальности, исходя из эмпирических наблюдений, больше половины молодых людей оказываются не востребованы в своем профессиональном сегменте. Подвешенное безработное состояние вынуждает молодого специалиста либо ждать возможности работать по специальности, либо задуматься о получении новой специальности, начиная путь обучения с начала. Конечно, профессиональная мобильность – это прекрасно, однако стоит учесть, что без гарантированного рабочего места обновление знаний – рискованный шаг.

После долгого ожидания возможности работы по специальности в большинстве случаев происходит резкое снижение трудовой мотивации, обесценивание и потеря профессиональных навыков. Весь тяжелый путь становления специалиста обнуляется без своевременного трудоустройства. Учитывая, что это не из ряда вон выходящий пример, а современная реальность – можно сделать вывод о глобальности проблемы в масштабах страны.

Главным заказчиком трудоспособных специалистов является государство и, пытаясь найти решение вышеобозначенной проблемы, органы власти перекадывают ответственность на производителя молодых специалистов – образовательные организации. Выражается это в потакании, мол, не тому вы их учите. Все это вытекает в повышенные требования к организациям, ужесточенному контролю к результатам образовательного процесса и так далее.

Без сомнений, мониторинг и корректировка образовательных услуг очень важны. Однако к качественному решению проблемы трудоустройства молодых специалистов должны быть подключены все субъекты современных трудовых отношений. Теперь попытаемся рассмотреть и соотнести задачи образовательных организаций и работодателей в плане согласованности их действий, т.к. от их слаженной работы зависит судьба будущих специалистов.

Первые в списке – образовательные организации высшего образования, т.к. это субъекты сразу двух рынков: рынка образовательных услуг и рынка труда. Их функционирование обязательно согласованно, ведь гарантия занятости выпускников – конкурентное преимущество по отношению к другим организациям. А также это означает положительную репутацию у потенциальных работодателей [2].

Постараемся наметить основные пути содействия высших учебных заведений трудоустройству молодых специалистов:

1. Безостановочный анализ рынка труда:
  - анализ востребованности специальностей и прогнозирование изменения спроса;
  - анализ тенденций и изменений требований к кандидатам на рынке труда.
2. Прямой контакт образовательных организаций с потенциальными работодателями и в последствии:
  - определять какие профессии и специальности являются востребованными, а также необходимые параметры соискателей;
  - приглашать работодателей в качестве экспертов образовательных программ, уточняя перечни компетенций, которыми должны обладать выпускники;
  - взаимодействовать в создании кластера вакансий;
  - проводить совместные образовательные программы совместно с работодателем;
  - реализовывать направления сотрудничества, такие как практики, стажировки, семинары, выставки, конференции и ярмарки вакансий.
3. В образовательных организациях надо создавать специализированные структурные подразделения, которые должны заниматься вопросами содействия трудоустройству студентов и выпускников и проводить активные профориентационные мероприятия карьерного типа в рамках своей деятельности.
4. Образовательным организациям необходимо активнее взаимодействовать с муниципальными Центрами занятости населения и участвовать в государственных программах.

Теперь попытаемся проанализировать возможности содействия работодателей, учитывая, что позиция сотрудничества выгодна и для них. Отметим, что несмотря на перенасыщенность рынка труда специалистами с высшим образованием, практически в отношении каждой профессиональной группы представителей так называемых массовых профессий, работодатели все чаще говорят об отсутствии на нем нужного персонала, «кадровом дефиците» и «войне за головы», которую они ведут

на рынке труда не только среди опытных специалистов, но и среди студентов и выпускников Высших учебных заведений [3].

Это говорит о том, что у работодателей развивается интерес к профессиональной подготовке студентов. Большинство готовы принимать студентов и выпускников на стажировку и обучать корпоративным навыкам. Для этого организации рекламируют свои возможности, проводя презентации, устраивая выставки и ярмарки вакансий. Все в плюсе от такого взаимовыгодного сотрудничества.

Первое направление деятельности – активное участие работодателей в процессе подготовки молодых специалистов для своих организаций.

Второе направление – стандартизация приоритетных требований, предъявляемых к выпускникам, формирование конкретных списков профессиональных навыков, описание характеристик соискателей, создание открытых и структурированных описаний вакансий с учетом их профиля.

Определяющими факторами при подборе персонала и при формировании притязаний являются полнота информации и ее качество. Следовательно, чем больше информации о вакансии, и чем она детальнее, тем проще молодой специалист может быть трудоустроен. Недостаток информации и отсутствие акцента на важных для работодателя параметрах зачастую приводит к автоматическому отсеву выпускников при подборе нужной кандидатуры [4].

Следует указать на один принципиальный момент: заявляемые параметры по определению должны отличаться от требований к специалистам со стажем. На практике при оценке соответствия кандидата предлагаемой вакансии работодатель, как правило, не дифференцирует соискателей. Это приводит к тому, что молодые специалисты уступают по опыту и навыкам, хотя, как уже было сказано выше, и они могут представлять интерес для работодателя, поскольку обладают актуальными знаниями, гибкостью, обучаемостью, высокой трудовой мотивацией, изначальной лояльностью к организации и рядом других полезных личностных качеств и свойств.

Наряду с этим в некоторых исследованиях приводятся интересные факты. Мнения опытных работодателей в отношении молодого специалиста сводится к тому, что он должен быть, в первую очередь, потенциален по своим личностным качествам и компетенциям, во вторую, иметь хорошую профессиональную подготовку. Прочие качества для работодателей имеют меньшее значение [5].

Отличительными особенностями такого подхода является то, что:

– во-первых, востребовано высокое качество профессиональной подготовки (хорошие знания), адекватное современным требованиям;

- во-вторых, снижается приоритет так называемой престижности образования;

- в-третьих, растет приоритет личного потенциала (общекультурных компетенций) молодого специалиста.

В заключение добавим, что проводимые Центром тестирования и развития «Гуманитарные технологии» опросы показывают – между образовательными организациями и работодателями имеется определенная согласованность во мнениях относительно ситуации на рынке трудоустройства студентов и выпускников. Однако образовательные организации в значительной степени склонны относиться к ней более инертно. В частности, выясняется, что они:

- переоценивают количество трудоустраиваемых выпускников относительно мнения компаний.

- переоценивают потребности компаний-работодателей в молодых специалистах.

- переоценивают роль крупных российских компаний и их ресурсные возможности для трудоустройства молодых специалистов.

- не имеют четкой картины относительно основных требований работодателей по отношению к выпускникам, недооценивают роль специализированной и компетентной подготовки выпускников [6].

Выясняется, что по ряду моментов образовательные организации и работодатели очень близки друг другу, а именно:

- одинаково оценивают зарплатные возможности выпускников.

- одинаково оценивают структуру востребованных профессиональных позиций на рынке труда.

- имеют одинаковое представление о личностных компетенциях, важных в работе и трудоустройстве.

Итак, в вопросах содействия в трудоустройстве молодых специалистов со стороны образовательных организаций и работодателей сегодня можно выделить ряд положительных и отрицательных тенденций:

- улучшаются количественные показатели по профориентационной работе в вузах, но при этом уменьшаются количественные показатели по работе в содействии трудоустройству внутри вуза, что несколько странно с учетом возрастающих трудностей для самих выпускников;

- государственные программы по содействию выпускникам в трудоустройстве по-прежнему слабо представлены в обществе в целом и в практике работы вузов в частности;

- работодатели по-прежнему предъявляют подчас поверхностные и завышенные требования к вузам по улучшению качества подготовки выпускников, как профессиональной, так и личностной, не формулируя при этом конкретных профессиональных заказов на специалистов.

– данные различных источников говорят о том, что вузы в целом имеют представление о том, какие специальности актуальны на рынке труда, и какие специалисты нужны работодателям, а также о том, каких выпускников с точки зрения деловых качеств они готовы принимать [7].

Все вышесказанное позволяет констатировать, что исследуемая проблема в целом выглядит достаточно сложной для поиска однозначных решений. Российским образовательным организациям независимо от их правовой формы по-прежнему не хватает как поддержки со стороны государства, так и собственной инициативы в налаживании контактов по разработке совместных программ с работодателями. А работодатели в целом пока не готовы активно вмешиваться в образовательный процесс как в качестве экспертов образовательных программ, так и в качестве потенциальных гарантов трудоустройства молодых специалистов.

Вместе с тем очевидно, что платформа для эффективного сотрудничества существует. Самое важное, на наш взгляд, то, что, во-первых, обе стороны все острее понимают, что востребованный выпускник – это тот, кто хочет, может и знает, как работать по своей специальности; а во-вторых, образовательные организации осознают, что именно они несут полную ответственность за профессиональную компетентность выпускников, а качество их подготовки во многом зависит от желания и способности альма-матер быстро адаптироваться под динамичный рынок труда.

### *Литература:*

1. Официальный сайт Министерства образования и науки [Электронный ресурс]. – URL:<http://graduate.profmonitor.ru/>

2. Лунькин А.Н. Развитие форм стратегического взаимодействия профессионального образования и бизнеса: институциональные и управленческие аспекты: автореферат/ А.Н. Лунькин. – М.: МГУ им. М.В. Ломоносова. – М., 2011. 25 с.

3. Сафиуллина Ф.Р. Трудовая занятость студенческой молодежи как социальный фактор формирования профессиональных компетенций: автореф. дис. канд. соц. наук /Ф.Р. Сафиуллина. – Саратов, 2014. 25 с.

4. Рынок труда в России в 2014-2015 годах: состояние и перспективы развития [Электронный ресурс]. – URL:<http://podborkadrov.com/rynok-truda/voprosy/v-rossii-v-2014-godu.html>.

5. Зубарева А.В., Колесникова Е.В., Карашенко В.В. Современное состояние российского рынка труда и трудоустройство молодых специалистов/ А.В. Зубарева, Е.В. Колесникова, В.В. Карашенко // Содействие трудоустройству и профессиональному становлению

молодых специалистов учреждений профессионального образования Ростовской области: материалы I региональной заочной научно-методической конференции (Ростов-на-Дону, 25 мая 2015 г.) [Электронный ресурс]: материалы и доклады; Дон. гос. техн. ун-т. – Электрон. текстовые дан. – Ростов н/Д: ДГТУ, 2015. 144 с. – URL:<http://ntb.donstu.ru/content/2015213>. – ЭБС ДГТУ

6. Центр тестирования и развития «Гуманитарные технологии» [Электронный ресурс]. – URL:<http://partner@teletesting.ru>

7. Рынок труда в России в 2014-2015 годах: состояние и перспективы развития [Электронный ресурс]. – URL:<http://podborkadrov.com/tynok-truda/voprosy/v-rossii-v-2014-godu.html>.

**Шевцова Р.Г., Ломаченко С.Н., Вихтинская А.Р.**  
*Белгородский государственный технологический  
университет им. В.Г. Шухова, г. Белгород*

### **ПРОБЛЕМА АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ**

Проблема адаптации молодых специалистов требует постоянного практического изучения и исследования для выявления трудностей адаптации этой категории специалистов и путей их решения. Особую важность приобретают проблемы профессионального становления молодых специалистов, приобретение профессиональных знаний и навыков.

Что же такое адаптация? Адаптация (лат. *adapto* – приспосаблию) – процесс приспособления к изменяющимся условиям внешней среды. Как отмечает доктор экономических наук А.Я. Кибанов, «трудовая адаптация персонала – взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенном включении работника в процесс производства в новых для него профессиональных, психофизиологических, социально-психологических, организационно-административных, экономических, санитарно-гигиенических и бытовых условиях труда и отдыха» [1].

Адаптация на новом рабочем месте является одним из важнейших испытаний для тех, кто ищет работу впервые. Каждый по-разному переносит адаптационный период: кто-то легко включается в новую деятельность, для кого-то это время большого напряжения. Успешность прохождения адаптационного периода зависит от многих факторов: от психологических особенностей личности, от отношения новых коллег, от условий труда, интенсивности нагрузок и т. д.