

4. Обычная графика MATLAB. – URL:
<http://www.phys.nsu.ru/cherk/matlab6/Chapter%206/1.htm>. Дата
обращения(1.11.2019) – Текст: электронный.

Кобзева Г.А.

*Белгородский государственный технологический
университетим В.Г. Шухова, г. Белгород*

ТРУДНОСТИ, ПРОБЛЕМЫ И ТРЕБОВАНИЯ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

Во время поступления в вуз и обучения, каждый думает о том, что после выпуска и получения долгожданного диплома, найдет достойную, высокооплачиваемую работу и займет свое место в этой жизни, и станет ценным сотрудником. Каждый год выпускается огромное количество выпускников и к большому сожалению, большая часть молодых специалистов пополняет ряды безработных. В чем же причина этой проблемы?

Эту проблему рассматривали с разных сторон, и есть множество мнений и точек зрения на этот счет.

Одной самой главной причиной является то, что молодого специалиста не рассматривают серьезно из-за отсутствия опыта работы. Понятное дело, что взять на работу уже опытного специалиста гораздо выгоднее, он уже знает особенности своей работы, и хорошо осведомлен обо всех тонкостях и нюансах своей профессии. Опытный специалист работает лучше и качественнее в стрессовой ситуации. Молодой выпускник вуза не обладает достаточными навыками профессии, а соответственно его необходимо заново обучать, что не совсем входит в его планы, т.к. на это уйдет много времени. И в таких случаях обычно работодатель либо отказывает в работе, либо заканчивает собеседование многообещающей фразой «Мы Вам перезвоним».

Рассматривая другую не маловажную причину, можно придти к выводу, что на сегодняшний день рынок перезаполнен такими специалистами как юрист, экономист, бухгалтер, менеджер и рабочие места по этим специальностям отсутствуют. Гораздо проще найти работу по рабочим специальностям, таким как, сварщик, водитель, монтажник, но люди, получившие высшее образование, естественно хотят работать по специальности. [1]

Еще одной причиной трудовой беспомощности является отсутствие желания работать и обеспечивать себя и свою семью.

Безразличное отношение к своей жизни, приводит молодых людей к иждивению, что отягощает их жизнь, семью и общество в целом.

Само по себе получение высшего образования не дает никакой гарантии того что в будущем вы не столкнетесь с проблемой безработицы, т.к. молодежь мало востребована на рынке труда из-за отсутствия опыта работы. Получение красного диплома так же не гарантирует 100% трудоустройство.

Дополнительные проблемы трудоустройства молодежи возникают из-за повышенных требований, которые предъявляются к кадрам без квалификации. Многие работодатели просто считают молодых людей бесперспективным, относятся к ним без должного уважения и не видят возможностей дальнейшего роста. А так же многие работодатели скептически относятся к трудоустройству молодых девушек, так как они подразумевают скорейший декретный отпуск. А от многих парней требуется служба в армии, а к тем, у которых категория годности не позволяет осуществить службу появляются много вопросов.

Очень часто случается так, что профессия, которая была востребована в начале обучения студента, к моменту окончания вуза и получению диплома оказывается никому не нужной. И молодые люди идут работать туда, где можно хорошо заработать и достигнуть в дальнейшем продвижения по карьерной лестнице. И к тому же получить навыки в совершенно противоположной сфере деятельности, совсем не сложно, на данный период времени есть масса переквалификационных курсов.

В настоящее время во многих институтах и университетах страны, возродились Студенческие Строительные Отряды, которые позволяют студентам приобрести стаж работы во время каникул. Данный опыт работы является отличным фундаментом для начала трудовой деятельности будущего выпускника вуза. Даже есть нет специализированного направления в отрядах, который может дать опыт работы по специальности, можно окончить курсы и получить дополнительное образование, что позволит в дальнейшем иметь запасной вариант при поиске рабочего места.

Но молодежи не справиться со всеми трудностями самостоятельно. Только целенаправленное систематическое участие государства и всех ветвей власти в жизни молодого поколения сможет разрешить проблемы социальной адаптации молодежи в современном обществе.

Конечно, решение проблемы трудоустройства молодежи в данном случае – задача государства. Важно обеспечить социальную поддержку выпускников, смягчив для них критерии приема на работу или обеспечив гибкий трудовой график тем, кто еще учится.

Возможность трудоустройства даже без опыта работы – еще один принципиально важный критерий, так как в противном случае получается замкнутый круг.

На базе Закона «О занятости населения в РФ» [2] и Постановления «Основные направления государственной молодежной политики в РФ» [3] разрабатываются региональные и местные программы содействия занятости молодежи.

К основным мерам, направленным на обеспечение занятости молодежи относятся:

- квотирование и создание рабочих мест;
- организация при центрах занятости и действующих учебных заведениях всех уровней различного рода курсов для обучения молодежи профессиям, способствующих развитию самозанятости;
- организация подготовки неработающей молодежи по профессиям, в которых ощущается потребность на региональном рынке труда;
- увеличение сроков обучения в учебных заведениях, занимающихся профессиональной подготовкой с целью коррекции трудового потенциала выпускников в соответствии с потребностями регионального рынка труда;
- организация для молодых людей, не имеющих возможности быстро трудоустроиться, общественных работ в сельском хозяйстве, торговле, а также в различных фондах и общественных организациях.

В этих условиях работодатели предъявляют более высокие требования к качеству рабочей силы, в том числе и выпускникам. Следовательно, современный выпускник вуза должен иметь, так называемый, новый проектный тип мышления, основу которого составляет не стремление к стабильной и возрастающей карьере в рамках одной организации, а мотивированный интерес к конкретному проекту организации и получению признания среди коллег-профессионалов.[6]

Работодатели стремятся обеспечить большую гибкость наемного труда через разнообразие рабочих операций и трудовых навыков, ротацию рабочих мест, непрерывное обучение, внедрение гибких графиков рабочего времени и т.д. По утверждению специалистов, в настоящее время, в условиях глобальной конкуренции на рынке труда первенство принадлежит высокообразованным работникам свободных профессий. Подобных людей принято называть транспрофессионалами. Это специалисты, которые за счёт своего мышления и способов организации деятельности, должны быть готовы работать в различных профессиональных средах.

Представления работодателя о хорошем современном работнике включает наличие следующих качеств:

- клиентоориентированность;
- потенциал к обучению и ответственность за собственное развитие;
- приверженность профессии и компании;
- стрессоустойчивость;
- системное мышление;
- самостоятельность и способность взять на себя ответственность за результат;
- умение работать в команде;
- умение решать нестандартные задачи;
- работоспособность;
- гибкость мышления;
- творческий, или даже, инновационный образ мысли;
- широкий профессиональный кругозор.

В целом же несоответствие уровня развития трудового потенциала выпускников критериям современной конкурентной борьбы, слабая подготовленность молодых специалистов к самовыживанию в новых условиях (а часто и отсутствие таковой) снижают уровень конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда. При этом длительное отсутствие профессиональной и личностной перспективы сказывается не только на уровне жизни молодежи, оно самым непосредственным образом отражается на ее психологическом состоянии: росте ощущения неопределенности, неуверенности в завтрашнем дне, ослаблении чувства собственного достоинства.[4]

Для осуществления практических мер по решению проблем трудоустройства и создания качественной системы обучения молодых специалистов на рабочих местах на территории РФ была введена программа организации временной занятости безработной молодежи «Молодежная практика». Целью данной программы является трудоустройство выпускников учебных заведений, зарегистрированных в качестве безработных более 3 месяцев, в возрасте от 16 до 26 лет на временные рабочие места, позволяющие приобрести профессиональные знания, умения и навыки для получения постоянного рабочего места. Программа «Молодежная практика» утвердилась как эффективная форма работы с безработной молодежью, позволяющая повысить ее конкурентоспособность на рынке труда и создать благоприятные условия для трудоустройства выпускников учебных заведений.

Однако в настоящий момент эта программа не реализуется в связи с недофинансированием. [5]

Отсюда можно сделать вывод что в условиях продолжительного системного кризиса опасность проникает каждодневно в жизнь все большего количества молодых людей

Проблемы молодёжи, при всей их специфичности нельзя разрешать в отрыве от организации помощи семьи, образования, здравоохранения, охраны общественного правопорядка, физкультуры и спорта и т.д. Как свидетельствует практика, молодые люди часто сталкиваются с проблемами, которые сами не могут решить. Поэтому поддержка им просто необходима.

Большое число людей молодого поколения желают быть нужными своей стране, желают заниматься любимым делом, хотят получать оплату, достойную за свой труд, мечтают без боязни жениться или выходить замуж, не опасаться заводить детей, не думая, что завтра их могут уволить в очередной финансовый кризис.

Литература:

1. Керимкулов Д.К. Социальные проблемы сельской молодежи в Кыргызской Республике // Вестник Калмыцкого университета. – 2012. – № 4. - С.26-28.
2. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 03.07.2018).
3. Постановление ВС РФ от 03.06.1993 N 5090-1 «Об Основных направлениях государственной молодежной политики в Российской Федерации».
4. Александрова О., Верпаховская Ю. Глобальные вызовы и реформирование образования, проблемы соответствия // Социальные проблемы в контексте национальных проектов. Под ред. А.Ю.Шевякова, Москва, ИСЭПН РАН, 2007.
5. Интернет- ресурс <http://trudobzor.ru>
6. Аврамова Е., Кулагина Е., Верпаховская Ю. Поведение молодых специалистов на рынке труда: новые тенденции // Человек и труд. - 2007. - N 9. - С. 41 - 47.