

Проблемы трудоустройства выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования

Царькова Ирина Владимировна

Студент

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова,

Социологический факультет, Москва, Россия

E-mail: i.tsarkova@list.ru

В последние годы в российском обществе ведутся многочисленные дискуссии о важности развития трудового потенциала молодежи как исключительно важного ресурса производственных сил общества, обладающего высоким уровнем работоспособности и навыками быстрого обучения. [2]

Молодежный сегмент рынка труда характеризуется стабильным ростом предложения рабочей силы. Ежегодно он пополняется выпускниками общеобразовательных учебных заведений. Однако в настоящее время проблемы на молодежном сегменте рынка труда позволяют утверждать, что рассматриваемая социально-демографическая когорта характеризуется как «группа риска».

Согласно экспертной оценке руководителей вузов, качество подготовки выпускников вузов позволяет им успешно реализовать себя в профессии примерно в 60% случаев. В 40% случаев такая возможность им не предоставляется из-за отсутствия достаточного спроса на молодых специалистов со стороны предприятий, учреждений. [1]

В условиях усиления конкуренции на рынке труда многие выпускники автоматически попадают под дискриминационную политику работодателей, которые наличие трудового стажа у выпускников объявляют одним из ключевых требований при приеме на работу.

Низкая конкурентоспособность молодых специалистов вызвана также несоответствием профиля выпускников запросам рынка труда, что является следствием несбалансированности профессиональной структуры выпускников ВУЗов и колледжей потребностям экономики.

Отсутствие спроса на профессию, соответствующую образованию, вынуждает молодежь переориентироваться, переучиваться и работать не по специальности. [3]

Однако из тех 60%, которые имеют реальные шансы работать по полученной специальности, половина сами не стремятся реализовать профессиональные навыки, приобретенные в колледже или ВУЗе. Данное обстоятельство объясняется трудностями профессионального самоопределения и изменчивостью приоритетов молодежи.

Известно, что становление, социализация сегодняшнего поколения молодежи пришлось на годы, когда молодежная политика практически отсутствовала. Это привело к заметному искажению ценностных установок молодежи относительно приложения своих профессиональных способностей к труду.

Свое профессиональное становление современная молодежь оценивает как по уровню социального признания (престижности профессии), так и по уровню ее доходности.

Естественно, оценки по этим двум критериям не совпадают, что влечет за собой нарастание противоречий между индивидуальными ожиданиями, запросами молодежи и потребностями или возможностями общества.

Восприятие прибыльности той или иной профессии в значительной степени искажается острой конкуренцией в отрасли. Так профессии юриста, экономиста и менеджера занимают верхушку рейтинга по уровню общественного престижа, но вот денежная выгода оценивается молодежью как средняя.

По-прежнему молодёжь не жалуется на специальности, которые можно отнести к традиционному понятию «интеллигенция» (инженер, ученый, преподаватель, врач). В данном случае прослеживается прямая зависимость между престижем и низкой оплатой труда представителей этих профессий, что способствует снижению мотивации к профессиональной отдаче.

Требования, которые молодое поколение предъявляет будущей профессии можно сгруппировать в три массива: материальные (высокая зарплата), личностные (интересное содержание работы, приемлемые условия труда), социальные (перспективы карьерного роста и престижа).

Большинство молодых специалистов, если верить статистике, убеждено, что получить хорошую работу помогают квалификация и наличие полезных связей. Характерно, что такие основополагающие трудовые качества как дисциплинированность и ответственность оказались наименее важными. [1]

Таким образом, имеет место неравенство в соотношении спроса и предложения на рабочую силу, которое обостряет конкурентную борьбу молодых специалистов за вакантные рабочие места и ставит их в ситуацию «на выживание».

С одной стороны, это несоответствие предлагаемых рабочих мест - низкого качества - уровню запросов и представлений молодежи. Но это одна сторона медали, - другая сторона - рабочие места, требующие высокой квалификации и определенного опыта, которым не соответствует уровень обучаемых в учебных заведениях специалистов.

Разрешение проблем, связанных с обретением занятия и статуса молодежью предполагает тщательный анализ и объективных потребностей общества в кадрах по профессиям, и личностного отношения к тем или иным видам труда, занятиям, специальностям самих молодых специалистов.

Для улучшения положения молодежи на рынке труда необходимо разработать комплекс мер по обеспечению трудоустройства выпускников и повышению их конкурентоспособности. В связи с этим являются актуальными следующие меры государственного и корпоративного управления занятостью молодёжи:

- расширение системы профориентации;
- переход к гибкой системе подготовки кадров на основе мониторинга и прогнозирования востребованности конкретных профессий;
- повышение информированности молодежи о реалиях и перспективах развития экономики.

Литература

1. Горшков М.К. Молодежь России: социологический портрет. М.: ЦСПиМ.2010.
2. Долгова А., Жукова И. Полная и эффективная занятость молодежи - условие повышения конкурентоспособности страны// Человек и труд. 2007. №8 с. 40-41.
3. Оганян К. М. Занятость населения и ее регулирование. СПб.: Бизнес-пресса. 2008.