

Издание зарегистрировано
Федеральной службой по надзору в
сфере связи, информационных
технологий и массовых
коммуникаций
Свидетельство ПИ № ФС 77-44475
от 31.03.2011 г.

ISSN 2221-7797

Подписной индекс - 84291

Издаётся с 15.06.2011 г.

Входит в систему Российского индекса научного цитирования

INTERNATIONAL
SCIENTIFIC PERIODICAL
«MODERN
FUNDAMENTAL
AND APPLIED
RESEARCHES»

МЕЖДУНАРОДНОЕ
НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ
«СОВРЕМЕННЫЕ
ФУНДАМЕНТАЛЬНЫЕ И
ПРИКЛАДНЫЕ
ИССЛЕДОВАНИЯ»

Специальный выпуск

МАТЕРИАЛЫ ВСЕРОССИЙСКОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

«Трудоустройство молодежи:
проблемы и роль образования в их решении»

31 октября 2012 г.

город-курорт Кисловодск - город-курорт Ессентуки

УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР
МАГИСТР 
Кисловодск - 2012

Международное научное издание «Современные фундаментальные и прикладные исследования» - Материалы всероссийской научно-практической конференции: «Трудоустройство молодежи: проблемы и роль образования в их решении», 31 октября 2012 г. - Кисловодск: Изд-во УЦ «МАГИСТР», 2012 г. - 32 с.

Главный редактор:

Восканов М.Э., кандидат экономических наук, член Международного Союза экономистов

Председатель редакционного совета:

Неровня Т.Н., доктор экономических наук, профессор, член-корреспондент Академии гуманитарных наук

Заместитель председателя редакционного совета:

Вардзелашвили Ж.А., доктор филологических наук, профессор, действительный член Российской Академии педагогических и социальных наук, действительный член Академии педагогических наук Грузии (Грузия)

Редакционный совет:

Айзикович С.М., доктор физико-математических наук, старший научный сотрудник

Власов В.И., доктор философских наук, профессор

Власова Г.Б., доктор юридических наук, доцент

Гаджиев С.Ш., доктор технических наук, профессор

Гумеров Х.С., доктор технических наук, профессор

Дёмин В.А., доктор химических наук, старший научный сотрудник

Дулин А.Н., доктор экономических наук, доктор технических наук, профессор

Заблодская И.В., доктор экономических наук, профессор (Украина)

Заев В.А., доктор технических наук, профессор

Козьминых В.О., доктор химических наук, профессор

Козьминых Е.Н., доктор фармацевтических наук, профессор

Лебедев С.В., доктор биологических наук, профессор

Мальцева Л.В., доктор педагогических наук, доцент

Нагорный Б.Г., доктор социологических наук, профессор (Украина)

Накашидзе Г.Т., доктор философских наук, доцент (Грузия)

Попков В.П., доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ

Правдина Л.Р., кандидат психологических наук

Рамазанов С.К., доктор экономических наук, доктор технических наук, профессор (Украина)

Скибин Г.М., доктор технических наук, профессор

Сорочан Т.М., доктор педагогических наук, профессор (Украина)

Таран О.Л., доктор экономических наук, доцент

Труфанов М.Е., доктор юридических наук, доцент

Чемеринский К.В., кандидат юридических наук, доцент

Черняева Р.В., доктор экономических наук, профессор

Научно-образовательное культурно-просветительское периодическое печатное издание

Входит в систему Российского индекса научного цитирования (РИНЦ)

Подписной индекс - 84291 (в федеральном каталоге ОАО Агентство «Роспечать»)

Издание зарегистрировано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций

Свидетельство ПИ № ФС 77-44475 от 31.03.2011 г.

Выходит 4 раза в год. Издаётся с 15.06.2011 г.

© Коллектив авторов, 2012

© АНО «УЦ «МАГИСТР», 2012

СОДЕРЖАНИЕ

МНЕНИЕ ЭКСПЕРТОВ	5
МАТЕРИАЛЫ ВЫСТУПЛЕНИЙ	6
Лабушкин Сергей Алексеевич СПЕЦИФИКА ПОЛОЖЕНИЯ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА.....	6
Хворост Татьяна Владимировна ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ	10
Нурягдыева Айлар Чарыяровна ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА	13
Кешишянц Гарик Робертович СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЁЖИ В ГОРОДЕ- КУРОРТЕ КИСЛОВОДСКЕ	16
Алиева Стэлла Мухамедовна ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКОЙ РЕСПУБЛИКИ И ПУТИ ЕЕ РЕШЕНИЯ.....	18
Кузнецова Инна Александровна СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВУЗА	21
Мальцева Людмила Валентиновна СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА СРЕДИ МОЛОДЕЖИ (НА ПРИМЕРЕ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ)	23
Алескерова Светлана Эдуардовна РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЁЖИ В ЕССЕНТУКСКОМ ИНСТИТУТЕ УПРАВЛЕНИЯ, БИЗНЕСА И ПРАВА	25
Восканов Михаил Эдуардович РОЛЬ ОБРАЗОВАНИЯ В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ	27
РЕЗОЛЮЦИЯ ПО ИТОГАМ КРУГЛОГО СТОЛА	29
СПИСОК БИБЛИОТЕК, ПОЛУЧАЮЩИХ ЭКЗЕМПЛЯР ЖУРНАЛА.....	31

КРУГЛЫЙ СТОЛ

в рамках Всероссийской научно-практической конференции:
«Трудоустройство молодёжи:
проблемы и роль образования в их решении»

город-курорт Кисловодск - город-курорт Ессентуки
31 октября 2012 г.



Автономная некоммерческая организация
«Учебный Центр «МАГИСТР» - г. Кисловодск



Негосударственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Ессентукский институт управления, бизнеса и права»



МНЕНИЕ ЭКСПЕРТОВ

Макина Валерия Александровна

доктор экономических наук, профессор, проректор по науке НОУ ВПО «ЕИУБиП»
г. Ессентуки

«Статистика показывает, что молодой специалист на рынке труда - самое незащищенное звено. Работодателю требуются опытные специалисты в возрасте 25 - 30 лет. Следовательно, приветствуются те выпускники, которые уже в процессе учебы получили опыт работы».

Лебединская Валерия Петровна

доктор юридических наук, профессор, декан НОУ ВПО «ЕИУБиП»
г. Ессентуки

«Молодёжь как лакмусовая бумажка, которая впитывает в себя знания, а затем зарабатывает опыт...»

Боровков Тимур Александрович

председатель Молодёжной палаты при Думе города-курорта Кисловодска
г. Кисловодск

«В настоящий момент молодёжь города Кисловодска сталкивается со следующими проблемами трудоустройства: Во-первых: это очень низкий уровень знаний, полученных в вузах. Следующая проблема - это несоответствие профессий, требуемых на рынке труда и получаемых в вузах и ссузах. И третья проблема - это слабая система трудоустройства».

Лукашенок Татьяна Анатольевна

начальник Пятигорского Управления правовой и экономической экспертизы,
сопредседатель общественной организации «Родительский комитет»
г. Пятигорск

«Для того, чтобы начать что-то делать, нужно только желание. Необходимо создать информационный сайт по трудоустройству. Информация на сегодняшний день - это самое большое богатство».

Леонова Людмила Александровна

кандидат экономических наук, доцент, руководитель Ресурсного центра подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров и специалистов по профилю: гостинично-курортный и ресторанный сервис БГОУ СПО «КГМТ» в г. Кисловодске - «АЛЫЕ ПАРУСА»
г. Кисловодск

«У молодёжи есть определённые предпочтения и требования к будущей работе. Как они сочетаются и как они согласуются с теми требованиями, которые предъявляют работодатели и теми знаниями, которые дают вузы? Вот это - ключевая проблема: как состыковать все эти три момента».

Неровня Тамара Нигматовна

доктор экономических наук, профессор
г. Кисловодск

«Необходимо наладить связи с бизнесом. Нужен «треугольник» - власть, бизнес и общественные организации, и, в первую очередь, молодёжные. Своего рода «триалог».

МАТЕРИАЛЫ ВЫСТУПЛЕНИЙ

*Лабушкин Сергей Алексеевич
студент магистратуры 2 курса*

*НОУ ВПО «Ессентукский институт управления, бизнеса и права»
г. Ессентуки*

СПЕЦИФИКА ПОЛОЖЕНИЯ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Одной из самых насущных проблем современной молодёжи является тяжёлая обстановка на рынке труда. Молодые люди, получившие профессиональное образование, не имеют возможности применить свои навыки на практике. Однако они относятся к наиболее продуктивному возрасту, и их неучастие в хозяйственной деятельности приводит к значительным потерям валового внутреннего продукта за счет неполного использования трудового потенциала страны. Общество, не получив притока молодых сил, окажется в проигрыше, ибо нарушается его нормальное воспроизводство.

Молодость – это время, когда каждый должен сам определить свою судьбу, найти единственно верный, ведущий к успеху жизненный путь, который позволит максимально реализовать свои способности и дарования. Жизнь ставит молодого человека перед необходимостью принятия ряда важнейших решений в условиях дефицита жизненного опыта. Выбор профессии - это решение, которое в значительной степени формирует образ последующей жизни. Современному работнику уже мало знать и уметь, для него важнейшим становится момент самовыражения.

Это достаточно ярко проявляется и в попытках начального самоутверждения молодого человека через выбор престижной профессии. При этом реальная возможность трудоустройства либо игнорируется, (решение проблемы откладывается на срок завершения обучения или осуществляется нерыночными методами через родных и знакомых), либо становится новым стимулом к дальнейшему самоутверждению.

Возможно, именно поэтому стремление большой массы молодых людей к формированию себя как личности и к формированию той экономической среды, в которой они хотели бы и считали для себя достойным жить, породило устойчивую тенденцию к овладению профессиями (специальностями), для которых в экономической системе страны не существовало необходимого количества рабочих мест.

Молодежь имеет ряд особенностей, обуславливающих специфику ее положения на рынке труда. Молодежь отличается высоким уровнем социальной и трудовой мобильности молодежи. Многие представители молодежи готовы, не раздумывая, сменить место работы, ездить в командировки. Вступление в трудовую жизнь с ориентацией не на опыт, а на идеалы, усвоенные в процессе

обучения и воспитания, традиционно рассматривалось как негативная особенность молодого работника.

Отсутствие опыта влияет и на способности молодежи к инновациям. В практической деятельности молодежь оказывается более консервативной, чем работники средних возрастных групп. Последние могут трезво оценить все достоинства и недостатки сложившейся ситуации. Этого не сможет сделать молодой специалист, как бы ни были глубоки его теоретические знания и широк кругозор. Другое дело, что молодые сотрудники меньше сопротивляются инновациям, но не столько по приверженности им, сколько по недостаточной приверженности старому.

По сравнению с другими возрастными группами работников молодежь характеризуется более продолжительным периодом предстоящей трудоспособности, что в разной степени может быть востребовано работодателями.

Традиционно приписываемый молодежи более высокий образовательный уровень по сравнению со старшими поколениями в современных российских условиях уже не является бесспорным. Все большие группы молодежи оказываются на рынке труда, не имея не только профессионального, но и законченного общего среднего образования.

Практически все работодатели негативно оценивают такие качества молодых работников, как отсутствие навыков трудовой жизни и построения взаимоотношений в рабочей группе, неустойчивость поведения, излишняя эмоциональность, то есть все то, что свидетельствует о социальной незрелости человека, недостаточном уровне его социализации. Однако именно в данном конкретном случае наблюдается наиболее сильное влияние стереотипов представления об обязательном наличии такого рода качеств у всех без исключения молодых работников.

Несовпадение представлений работодателя с реальными характеристиками молодежи, выходящей на рынок труда, сочетается с далеко не всегда обоснованными представлениями молодежи о путях адаптации в сфере труда и занятости. Это проявляется в выборе профессии, а в дальнейшем - в определении перспектив собственного трудоустройства.

В связи с остротой существующей проблемы были проведены исследования, основной целью которых стало изучение социальной установки молодежи на труд, а также отношения к рыночным ценностям. Возраст опрошенных составил 17- 29 лет. Среди них - студенты (50%) и молодые специалисты, для которых трудоустройство по специальности оказывается серьезной проблемой. Так, 19 % респондентов в настоящее время не работают, из них 8 % находятся на учете в центре занятости.

Как оказалось, уровень подготовки ищущих работу соответствует требованиям времени: специалисты, имеющие высшее образование, обучались в государственных вузах города, часть закончили коммерческие вузы и филиалы иногородних вузов. В целом городская молодежь осознаёт тот факт, что обра-

зование играет важнейшую роль в становлении личности и стремится получить высшее образование, а при возможности и второе высшее. Что касается трудовой занятости студенчества, то она постоянно растёт. Наблюдение за ситуацией показывает, что от курса к курсу число студентов дневного отделения, целенаправленно ищущих и меняющих по разным причинам работу, возрастает, поднимаясь к 4 курсу до 100 .

Какие же проблемы встречаются молодых людей при входе на рынок труда? Почти половина респондентов (49 %) столкнулись с отсутствием работы по искомой профессии. У 16 % молодых работников возникли проблемы из-за отсутствия опыта. Несмотря на высокий интерес к высшему образованию количество респондентов, столкнувшихся с «нехваткой» образования, невелико (6%). Более четверти респондентов (27 %) не смогли трудоустроиться из-за низкой заработной платы. Величина зарплаты - основной показатель удовлетворённости работой. Почти половина опрошенных (49 %) не удовлетворены ею. Лишь 12 % респондентов согласны со своим заработком. Остальных респондентов (39 %) размер зарплаты устраивает, хотя они хотели бы, чтобы он увеличился.

Поскольку распределение выпускников на работу в большинстве вузов отсутствует, большинство респондентов (91%) указали на то, что учебное учреждение не оказало им помощи при трудоустройстве. Примечательно, что сами выпускники убеждены, что помогать с поиском работы нужно далеко не всем, а только лучшим студентам (53 %). Почти треть (31 %) полагает, что помощь должна быть оказана всем, и лишь 16 % не считают необходимой поддержку со стороны вуза.

Характерно, что при трудоустройстве большинство респондентов имело опыт работы в прошлом (67 %). Причины смены места работы различны. Почти каждый третий (29,48 % от общего числа работающих респондентов) остался недоволен размером заработной платы. Другие (6,0 %) покинули место работы по причине того, что она была далека от их специальности. Отсутствие возможности карьерного роста стало фактором ухода с работы у минимального числа опрошенных (4,7 %). Проблемы психологического характера не являются частой причиной ухода молодого специалиста с места работы: личные мотивы отметили менее 1 % (0,67 %) и около 1,5 % посчитали неподходящим психологический климат в своем коллективе.

Данные анкетного опроса можно дополнить результатами интервьюирования, респондентами которого стали те, кто еще недавно искали работу. Половина респондентов при трудоустройстве полагались только на свои силы. Эти респонденты самостоятельно размещали свои резюме в рекламных агентствах, искали информацию в газетах. Оставшаяся часть молодежи трудоустроилась при поддержке своих знакомых.

На вопрос о трудностях, которые возникли при трудоустройстве, все респонденты ответили по-разному. Часть столкнулась с проблемой отсутствия опыта работы. Наличие опыта работы и стажа работы является одним из суще-

ственных требований к кандидатам на замещение предлагаемых на рынке труда вакансий. Не имеющих опыта работы выпускников на работу зачастую берут неохотно. Следовательно, выпускники не имеют не только опыта работы, но и возможности получения такого опыта.

Другая проблема - невозможность устроиться на работу из-за половозрастных характеристик. Наименее желательным кандидатом при приеме на работу оказывается молодая женщина, не имеющая детей. Работодатель предполагает возможную скорую беременность сотрудницы и однозначно делает выбор в пользу других кандидатов.

Удивляет, что ни один из респондентов не указал на такие проблемы как социальные гарантии. Это связано с психологическими особенностями молодежи, которая в силу своего возраста редко думает о завтрашнем дне.

Относительно требуемых характеристик работы все респонденты сошлись во мнениях: она должна быть интересной и высокооплачиваемой. Однако, как выяснилось в ходе устного опроса, уровень оплаты многих волнует больше, чем интересное содержание работы.

Вопрос о карьерном росте не вызвал среди респондентов должного внимания. Немногие указали на его необходимость. Для мужчин самым главным является не построение карьеры, а высокий заработок. Они готовы работать в одной и той же должности, но при высоком уровне доходов. Женщины о карьере не думают, преимущественно ориентируясь на семью.

Переход к рыночным отношениям в сфере труда и занятости привел к возникновению принципиально новой ситуации в профессионально-трудовых отношениях. Растет разочарование молодежи в социально-экономической востребованности выбираемых ими профессий. У многих молодых людей складывается устойчивое мнение о невозможности государства обеспечить социально-экономическую поддержку. Все эти аспекты тормозят процесс профессионально-трудовой адаптации молодого поколения.

Таким образом, число проблем при трудоустройстве молодежи достаточно велико. Исследование этой социальной группы и упор на свойственные ей социальные ценности может существенно помочь в решении не только проблемы профессионально-трудовой адаптации, но и проблем, связанных с молодежной преступностью, алкоголизмом, наркоманией, участием молодых людей в экстремистских группировках.

*Хворост Татьяна Владимировна
помощник юрисконсульта администрации МО Подкумского сельсовета СК,
студентка филиала Северо-Кавказского федерального университета
г. Кисловодск*

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ

В современных условиях все более актуальными становятся проблемы трудоустройства молодых специалистов. И из года в год, проблема, не теряет своей значимости. Сегодня, как никогда, актуально оценить ее масштабы, найти пути оказания эффективной помощи молодым людям, испытывающим затруднения с трудоустройством. Но основная проблема трудоустройства молодого специалиста является не поиск работы вообще, а поиск работы по специальности.

Многие выпускники, покинув стены родного университета, пребывают в растерянности. Большинство из них привыкло жить по составленному деканатом расписанию. Поэтому, получив диплом в руки и полную свободу действий, они не знают, куда податься, где, и главное – как искать работу.

При выходе на рынок труда в отсутствие адаптивности у молодых выпускников преобладают наивные ожидания от будущей трудовой деятельности и профессиональной карьеры. Позже при встрече с рыночной ситуацией социальные ожидания не оправдываются и приводят к разочарованию, тревожным и депрессивным психологическим состояниям. В итоге столкновение с трудовой реальностью провоцирует переориентацию либо деградацию базовой системы ценностей.

Особенно удивляет вчерашних студентов равнодушие работодателя к красному диплому. Если в анкете напротив графы «стаж» стоит жирный прочерк, «круглые» пятерки оказываются абсолютно бесполезными. И даже название престижного вуза не является панацеей от безработицы. Работу по профильному образованию найти очень трудно.

Сегодня работа для студента - получение практического профессионального опыта, новых знаний ускоряющих процесс их профессионального становления и последующего трудоустройства; ознакомление с условиями работы в различных организациях, что помогает студентам формироваться как работникам, выбирать место постоянной работы после окончания учебы, заинтересовать собой работодателя. Для значительной части студентов работа - возможность самостоятельно зарабатывать деньги.

Быть молодым или «стартовым» специалистом на сегодняшний день трудно как никогда. Кто такой «молодой специалист»? В первую очередь, это человек, с определенным багажом теоретических знаний, только что получивший диплом. К сожалению, не большое количество выпускников на сегодняшний день могут похвастаться практическим опытом работы по специальности к

моменту получения диплома. Столкнувшись с задачей поиска работы, остальные выпускники, не имеющие опыта, видят следующее в описании вакансий: «Требуемый опыт работы от одного года до трех лет». Это идет от того что между уровнем знаний бывших студентов и требованиями работодателей к уровню подготовки молодых специалистов есть существенный разрыв. Почти все выпускники подготовлены только теоретически, и это не зависит от специальности. Но теоретических основ для построения успешной карьеры недостаточно. А требования студентов выпускников на оплату труда очень велики. В свою очередь у работодателей свои претензии. Их раздражает настроение выпускников и их завышенные требования. Такие претензии, как: комфортное рабочее место, зарплата не ниже 20 000 рублей, четко прописанные должностные инструкции, соблюдение ТК РФ и т.п. - слишком большая роскошь для людей с нулевым опытом работы, считают некоторые работодатели. Ведь брать на работу приходится «кота в мешке». Неизвестно, что за знания на самом деле получил выпускник в процессе обучения и сможет ли применить их на практике. На практике работодатели желают видеть потенциальных работников уже с приобретенными навыками. А не брать молодого студента и учить, как его вся теория выглядит на практике.

После всех вышеперечисленных требований молодого специалиста, скорее всего, последует отказ. В столь завышенной самооценке работодатели обвиняют вузы, многие из которых формируют у студентов мнение, что они получают блестящее образование и очень востребованы. Особенно, если они учатся на платной основе, им внушают, что в дальнейшем их затраты компенсируются благодаря хорошо оплачиваемой работе. Вот только, как добиться такой работы обычно не говорят.

Тогда и возникает такой вопрос – где же взять этот опыт, если я молодой специалист? В последние несколько лет ведется активная дискуссия, как оценивать студента, совмещающего работу и учебу. Мне кажется, здесь не может быть одного правильного ответа. Есть те, кто успешно сочетает учебу с работой, только укрепляя свои профессиональные знания, и есть те, кто наоборот, полностью посвящает себя процессу «зарабатывания» денег, поставив своё обучение на второй план. Это сознательный выбор каждого.

И все же для успешной карьеры самым оптимальным вариантом и для студента и для работодателя «ранний старт». Те выпускники, которые все четыре-пять лет посвятили исключительно обучению, безусловно, смогут найти работу в интересующей отрасли, но чуть позже. Однако в общем потоке соискателей им будет чрезвычайно трудно конкурировать с теми, кто не поленился заняться своей карьерой еще в студенческие годы. По моему мнению, лучше всего начинать работать, пусть даже неполный день, за относительно не большую зарплату, уже на старших курсах. Тогда к моменту окончания вуза у юного соискателя будут один-два года стажа по нужной специальности. С таким багажом легче получить новую работу и расти в должности. За год, другой

можно добиться не плохих результатов по карьерной лестницы. Начиная с малого, мы можем достигнуть много.

Но перед таким ранним стартом нужно хорошо подумать. Работая можно получить очень большой пробел в знаниях. И в итоге это все же отразится на работе.

Есть еще ряд других проблем при трудоустройстве, выпускников например:

Дискриминация женщин при приеме на работу. Как правило, молодых девушек, которые замужем или нет, не хотят брать на работу, предполагая скорый отпуск по беременности, или работодатель не уверен в женской профессиональной состоятельности. Тут можно решить вопрос, убедив работодателя в том, что Вы настроены на карьерный рост и не собираетесь уходить в декрет. Тут можно еще не придя на собеседование, во время телефонного звонка изменить обманчивое мнение работодателя и настоять на личной встрече с ним.

Трудоустройство выпускников отслуживших в армии. Тут тоже необходимо пройти курсы, чтобы освежить и обновить свои профессиональные знания и навыки или присвоить квалификацию.

Проблема дисбаланса спроса и предложения на рынке труда. Проблема заключается в том, что существует несоответствие между тем, какие специальности на конкретный момент требуются на рынке труда, и тем, специалистов каких специальностей выпускают вузы. В данном случае речь идет о том, что рынок труда в настоящее время даже приблизительно сложно прогнозировать на те же пять-шесть лет, поскольку экономическая ситуация в обществе нестабильна. Приобретая, казалось бы, престижную специальность, выпускник рискует оказаться невостребованным по окончании вуза в связи с резко изменившимся рейтингом престижных специальностей.

Инфантилизм молодежи в поиске работы. Молодые люди зачастую не имеют активной позиции в поиске работы, а соответственно не используют многие из существующих возможностей нахождения работы. В немалой степени это связано с нежеланием попадать в некомфортные и жесткие ситуации рынка труда.

Проблема неосведомленности населения о своих правах и возможностях в поиске работы. В настоящее время население крайне неудовлетворительно информировано о возможностях поиска работы. При этом играют роль как уже упоминавшаяся пассивная позиция в поиске работы, так и определенного рода предрассудки, неверная интерпретация ищущими работу гражданами своего положения как неудачника и просителя.

Преодолеть всю сложившуюся ситуацию на рынке труда можно. Необходимо контакт работодателей с вузами: участие в работе вузов по подготовке выпускников, разработка собственных критериев оценки подготовки выпускников. Но и во всех процессах непосредственно должен участвовать и сам студент, студент должен в течение всего учебного процесса получать знания, до-

полнительно заниматься, постоянно практиковаться. Студент сам заинтересован в получении хорошей должности.

Таким образом, трудоустройство молодого специалиста – это достаточно сложная, но вполне решаемая задача, успех выполнения которой зависит от качества проделанной подготовительной работы как со стороны ВУЗа и студента, так и стороны работодателя.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Конституция Российской Федерации Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (в ред от 30.12. 2008. № 7 –ФКЗ) // Российская газета. – 1993. – 25 декабря.
2. Стецовский, Ю.И. Право на свободу и личную неприкосновенность / Ю.И. Стецовский. - М.: ИНФРА-М, 2010.

Нуриягдыева Айлар Чарыяровна
студентка магистратуры 2 курса
НОУ ВПО «Ессентукский институт управления, бизнеса и права»
Туркменистан

ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Положение молодежи на рынке труда обусловлено уровнем адапционной деятельности образовательных учреждений города, региона, которые в контексте обучения и воспитания конструируют квалификационный уровень выпускников, их ценностные ориентации, модель поведения на рынке труда. Но состыковки двух ведомств не происходит, наблюдается разобщение, несоответствие концепций.

Проблема адаптации и трудоустройства молодых выпускников многогранна: она врывается как долгожданный ветер в застойный зной нашей жизни, позволяя усомниться в эффективности наших институтов образования, семьи, занятости, профессии. Мы вынуждены констатировать, что пока отсутствует система комплексного взаимодействия этих социальных институтов в решении задач профессионального самоопределения, адаптации к рынку и трудоустройства. Отсутствует подготовка специалистов для оказания качественных услуг по профессиональной ориентации молодежи с учетом специфики образовательного учреждения: школа, детские дома, школы-интернаты, профессиональные учебные заведения разного уровня подготовки.

Это обстоятельство напрямую связано с эффективностью всей социальной политики, которая определяет развитие человеческих ресурсов, человеческого потенциала через образование и профессию, наряду с обеспечением продолжительной и достойной жизни. С этих позиций образование предстает в качестве социокультурной ценности, лишь выступая институтом социальной интеграции индивида, основой его экзистенциального самочувствия, реальных шансов постоянного выбора. В любом случае социальная

политика в указанных сферах существенно зависима от развития человеческих ресурсов, которое принято международным сообществом как индекс человеческого развития.

Образованию принадлежит инновационная, культуртрегерская функция приращения знания, а внедрение в практику его результатов, миссию вручения субъекту социальной компетентности, профессионального успеха осуществляет служба занятости. В последние годы отчетливо проявились диспропорции на молодежном сегменте рынка труда, прояснились главные причины безработицы и незанятости молодежи. Одной из причин оказалась, прежде всего, низкая конкурентоспособность основных потоков учащейся молодежи школ, школ-интернатов, учебно-производственных центров, детских домов, ПТУ, техникумов, вузов. Жесткое разделение функций социальных институтов, их узкая специализация не служит успеху молодого индивида, а там, где институциональное разделение абсолютно, возникает ограниченность, ущербность самих институтов, подобно узко специализированной профессии.

Так, с уверенностью можно говорить о складывании своеобразного, чисто российского, типа двойного рынка труда. На одном, «продвинутом», доминируют ценности эйджизма; здесь при найме на работу действует возрастной порог, часто обозначаемый 30-летним возрастом. Но этот рынок востребует исключительно квалифицированную рабочую силу. И если молодой человек не приобрел к 25-27 годам дефицитной специальности и некоторого опыта работы (а все это возможно лишь при условии наличия стартового потенциала, которого выходцы из любых семей, кроме «новых русских», не имеют), то ему остается лишь предложить свои услуги в сфере криминальной и полукриминальной деятельности. Те, кто не может ни того, ни другого, оказываются на рынке второго сорта, где их конкурентоспособность минимальна, как в силу отсутствия производственного опыта, так и в силу уровня запросов, не соответствующего предлагаемым этим рынком возможностям.

Можно сформулировать несколько принципиальных препятствий адаптации выпускника к его трудоустройству. Во-первых, образование и система занятости в совокупности выступают как общество в миниатюре, моделируют социальную систему и механизмы социальной интеграции. В таком случае конструируют образование новой реальности не только алгоритмы образования как уникального трансфера целей социального развития, но и социальные практики занятости, готовые «поучить учителя», продемонстрировать образованию некие жизненные уроки.

Реформирование занятости и образования останется декларацией, если агенты реформ не знают их механизмы, связь двух важнейших институтов имплицитно содержит условие адаптивности выпускника, они предполагают достижение мирового уровня подготовки, преодоление несоответствия действующих систем профориентационной работы новым экономическим реалиям молодежного сегмента рынка труда. Социальными условиями качественного из-

менения образования, адаптации и трудоустройства молодежи выступают наличие правовой и законодательной базы, централизованного управления, единства требований, стандартов, сертификационных испытаний для всех субъектов обучения и занятости, вовлечение посредников и партнеров. Обязательным условием адаптационного единства оказывается объединение, а не разъединение ведомственных усилий, работа в команде на уровне согласования усилий служб разных ведомств.

Весомым адаптационным фактором для выпускников теперь является широта предложений в области образования, сохранение позиций в профессиональных корпорациях и по сей день во всем мире рассматривается как более значительный успех, чем высокие доходы. Занятость вышла за рамки экономического понятия, получив широкий контекст социальной защиты через профессию, реально осуществляемой при соответствии рынка труда и рынка профессий, учета индивидуализации жизненных стилей молодых людей и требований работодателя.

Молодежь не готова конкурировать и быть субъектом на рынке труда, что возможно, если адаптивность образования способствует формированию рыночного субъекта, оптимистично настроенного, способного к конструктивному действию. Постмодернизм - исторически позднее явление постиндустриальной экономики, основанной на институте сервисов и услуг, социальных программах, сопровождаемой новыми формами занятости и миграции, рассеивании культур благодаря процессам мгновенной коммуникации как определенного модуса культурной и профессиональной адаптации. Однако пока еще слабыми являются связи нового социального института, каковым является занятость, со старым институтом образования, монокультурной доминантой образования, направленной на жесткую дифференциацию знания выпускника.

При выходе на рынок труда в отсутствии адаптивности у молодых выпускников преобладают наивные ожидания от будущей трудовой деятельности и профессиональной карьеры. Позже при встрече с рыночной ситуацией социальные ожидания не оправдываются и приводят к разочарованию, тревожным и депрессивным психологическим состояниям. В итоге столкновение с трудовой реальностью приводит к переориентации либо деградации базовой системы ценностей.

Школа по традиции выступает как агентство социализации, ее официальной функцией выступают выполнение учебного плана, аудиторное обучение и внеаудиторные мероприятия, однако массовая школа остается единообразной, сохраняя примат информированности личности над ее культурой, авторитаризм проявляется в принудительности обучающих процедур, централизации контроля, слабой мотивации. Цели запланированных качеств, стандартов рекрутируют унифицированное мышление, набор формул, сохраняется примат информированности и стандартизации над культурой и правом выбора. Студент или школьник - подчиненный объект обучения, он *должен*; преподаватель

- командир, судья и всегда *прав*. Подобные взаимоотношения мы наблюдаем и на других уровнях и оппозициях: кафедра - ректорат, вуз - министерство, законсервированное внутренними нормативами, далекими от реальных процессов в сфере труда и занятости.

В этом, пожалуй, первое серьезное ограничение адаптации молодежи, вступающей на профессиональный путь. Позиция служения государства индивиду, личности не может рассматриваться без существенной адаптационной увязки с трудоустройством, профессиональной карьерой, занятостью. Существующая парадигма образования делает акцент на технической детерминистской картине мира, но ее ахиллесова пята - отсутствие трудовой этики, возникает позиция оторванного от рынка теоретизма, не содержащего цель науки как реализацию стандартов цивилизованного поведения в практическом поле рынка.

В условиях информатизации общества появляются не только новые модели образования, но и новые технологии занятости и трудоустройства. Современные технологии, предоставляя новые средства доставки учебных курсов, актуализируют проблему адаптации субъектов образовательного процесса к современным информационным системам, но пока лишь отдельным сегментам населения. По существу центральные проблемы социальных отношений и неравенства шансов остаются нерешенными, а сельские школы зависят от посещения президента и его подарков.

Ведь если анализировать адаптационные процессы, то это вопрос значимости данных социальных институтов, взятых не раздельно самих по себе, а в их взаимосвязи и совокупности. Чиновники продолжают с гордостью говорить об утечке талантов как иллюстрации интеллектуальной и научной состоятельности нашей системы образования, абсолютно подтверждая при этом несостоятельность государственную и экономическую. На самом деле разрозненные действия ведомств не могут определить направления исследований методов обучения, стилей преподавания, позволяющих адаптировать выпускника, чтобы он смог занять достойное место в профессиональном пространстве.

Кешишняц Гарик Робертович
член Молодёжной палаты при Думе города-курорта Кисловодска
г. Кисловодск

СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЁЖИ В ГОРОДЕ-КУРОРТЕ КИСЛОВОДСКЕ

Ситуация, складывающаяся на российском молодежном рынке труда в последние годы, является достаточно напряженной, и характеризуется тенденциями к ухудшению. Растут масштабы регистрируемой и скрытой безработицы среди молодежи, увеличивается ее продолжительность. Борьба за выживание российских предприятий приводит к ужесточению условий вступления моло-

дежи на рынок труда. Между тем возможности молодых людей и без того ограничены в силу их более низкой конкурентоспособности по сравнению с другими категориями населения, это особенно сильно проявляется в городе-курорте Кисловодске.

С каждым годом увеличивается количество подростков, совмещающих учебу с трудовой деятельностью. По статистике подрабатывают до 25% учащихся, из них 6% - постоянно. Но желающих трудиться гораздо больше: последний опрос молодежи от 14 до 18 лет показал, что каждый второй хочет совмещать работу с учебой. По статистике в г. Кисловодске на первом курсе работают 2 - 3% студентов, на втором - уже 10 - 12%, на третьем-четвертом - до 70 - 75%. По данным Центра Занятости города-курорта Кисловодска в 2009 г. встало на учет (от 16 до 29 лет) 1001 человек, получают пособия по безработицы (от 16 до 29 лет) 719 человек, трудоустроились (от 16-до 29 лет) 948 человек. В 2010 году встало на учет 849 человек, получают пособия по безработицы 666 человек, трудоустроились 913 человек. В 2011 году встало на учет 962 человека, получают пособия по безработицы 549 человек, трудоустроились 848 человек.

К молодому специалисту сегодня предъявляют достаточно высокие требования: и соответствующее образование, и навыки работы на ПК, и знание иностранного языка, и наличие водительских прав, но самое главное - опыт работы. Только совмещая учебу с работой (пусть даже не по специальности), можно получить и образование, и трудовые навыки. Это важно, т.к. при отборе кандидатов работодатель отдаст предпочтение тому претенденту, который имеет хотя бы минимальный опыт работы, зачастую не играет роли даже сфера деятельности.

Российская экономика на современном этапе развития предъявляет все более жесткие требования к рынку труда и на данный момент сформировалась тенденция острой нехватки рабочих кадров, особенно в сфере обслуживания города-курорта Кисловодска. Подготовка таких кадров и их трудоустройство на сегодняшний день стоит перед необходимостью глубоких перемен. Это особенно ощутимо проявляется в условиях города-курорта Кисловодска, т.к. курортная отрасль быстро развивается и прогрессирует, о чём свидетельствует пристальное внимание со стороны федеральных властей к Северному Кавказу в целом и Кавказским Минеральным водам в частности.

Закономерно, что проблемы обучения и трудоустройства молодёжи всегда занимали важнейшее место в деятельности любого государства: именно образование и создание рабочих мест является одним из основополагающих средств воспроизводства. Последнее время, тематика обучения и трудоустройства молодёжи, в силу целого ряда причин, выдвинулась в центр общественных идей и дискуссий, в которых участвуют практически все слои и группы населения, представители всех ветвей и уровней власти.

Как правило, курортные города имеют узкую специализацию, производство курортных услуг является основой их хозяйственной деятельности, ведущей и ключевой отраслью экономики города. Однако, рассматривая управление экономикой курортного города, следует учитывать его специфику. Эта специфика, в первую очередь, обусловлена спецификой основного товара - курортной услуги. Этот товар так же уникален, как и уникальна его природа. Но курортная услуга при этом сама оказывается под влиянием различных факторов. Наиболее важным фактором, является имидж города, его образ в глазах отдыхающих, который формируется благодаря его инфраструктуре и персоналу, задействованному в сфере услуг.

Эту проблему призвано решать дополнительное профессиональное образование, целью которого является подготовка работников курортной сферы (санаторно-курортные учреждения, гостиницы и т.д.) и повышение квалификации работников предприятий города, обеспечивающих функционирование курортного комплекса (транспортные предприятия, строительные компании, предприятия связи, сельскохозяйственные предприятия, предприятия общественного питания и торговли, а также производственные предприятия).

Вышеперечисленные проблемы говорят о системном кризисе в сфере управления экономикой на федеральном уровне, что оказывает своё негативное влияние и усугубляется в регионах и муниципальных образованиях. Но, при этом, следует отметить, что решение этих проблем невозможно не только без поддержки государства, но и без деятельного участия со стороны каждого гражданина. Решением названных проблем может стать проект «Помощь в трудоустройстве молодёжи» призван помочь в решении подобных проблем заинтересованной молодёжи г. Кисловодска. Целью проекта должно стать создание условий позволяющих обеспечить информированность молодёжи о вакантных рабочих местах в городе-курорте Кисловодске, а также создать механизм дополнительной краткосрочной подготовки с целью последующего трудоустройства на предприятия курортного сектора.

*Алиева Стэлла Мухамедовна
юрисконсульт, преподаватель
АНО «Учебный Центр «МАГИСТР» (г. Кисловодск)
г. Черкесск*

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ КАРАЧАЕВО- ЧЕРКЕССКОЙ РЕСПУБЛИКИ И ПУТИ ЕЕ РЕШЕНИЯ

Модернизация политической системы России предполагает повышение эффективности государственной политики во всех сферах, в том числе социальной. В рамках общегосударственной социальной политики приоритетная роль отводится стратегии повышения качества жизни.

В современной социально-ориентированной экономике высокое качество жизни служит не только условием сохранения человеческого потенциала, но и основой сохранения социальной стабильности общества. Поэтому возникает необходимость государственного воздействия на социально-экономические процессы с целью формирования новой социальной системы общества как основы обеспечений социальной стабильности и повышения качества жизни населения.

Особенно остросоциальные проблемы проявляются в регионах, где низок уровень развития экономики и для которых характерны исторически накопившиеся противоречия. К таким регионам относится Карачаево-Черкесская Республика. Социально-экономические проблемы сказываются на качестве жизни населения республики.

Несмотря на довольно стабильные темпы социально-экономического развития, одной из наиболее важных проблем в республике остается безработица. По материалам Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по КЧР, уровень безработицы составляет 21,4 % (для сравнения, по России он составляет 7,2 %). Данные, которыми оперируют лидеры общественных движений в регионе, значительно выше официальных.

Безработица как основная республиканская проблема в ответах респондентов занимает первое место на протяжении последних десяти лет. Это является подтверждением мнения большинства аналитиков, специалистов по Югу России, о том, что именно здесь существует особенно сильная зависимость между уровнем благосостояния населения и стабильностью.

По состоянию на 1 октября 2012 года состояние рынка труда республики характеризовалось следующими показателями:

- увеличилась на 1,1% численность экономически активного населения республики и составила 212,3 тыс. человек;
- увеличилась численность населения республики, занятого экономической деятельностью, на 1,4% и составила 194,2 тыс. человек;
- возрос уровень занятости населения с 59,5 до 60,3% (по СКФО – 56,5%, по России- 65,2%);
- уменьшилась общая численность безработных на 1,1%, но остается значительной, и составляет 18,1 тыс. человек;
- снизился уровень общей безработицы с 8,7 до 8,5% (по СКФО – 13%, по России- 5,3%).

Уровень безработицы по республике снизился с 2,6 до 2,1%. Максимальный уровень безработицы зарегистрирован в Карачаевском районе (3,8%), минимальный – в г. Черкесске (1,2%).

Миграционные процессы в Карачаево-Черкессии, начавшиеся в середине 90-х гг., продолжают расти. В течение всех постсоветских лет миграция была особенно заметна среди молодежи. Специалисты, получившие высшее образо-

вание в вузах России, или не возвращаются в республику, или покидают ее, потому что не видят никаких перспектив для нормального трудоустройства.

15 апреля 2011 года подписано Соглашение между Федеральной службой по труду и занятости и Правительством Карачаево-Черкесской Республики о реализации дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряжённости на рынке труда Карачаево-Черкесской Республики. Уже к 10 июня 40% региональной программы в сфере содействия занятости населения была реализована, затем подготовлена заявка на оставшуюся часть программы, которая предполагает финансирование в размере 158 миллионов.

Программой предусмотрена реализация девяти мероприятий, в том числе и мероприятия, которые определены Постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 года №1143 для Северо-Кавказского федерального округа. Численность участников Программы составляет 2729 человек, в том числе в сельской местности 2081 человек (76,3%).

Что касается именно трудоустройства молодежи во избежание их миграции необходимо:

- создание рабочих мест в республике, как в городах, так и в сельской местности, что позволяет увеличить количество сельского населения и более активное развитие сельского хозяйства республики;
- предоставление возможности переобучения и/или повышения квалификации в случае изменения направления трудовой деятельности, посредством обучения в учебных центрах по соответствующему профилю;
- вовлечение молодых людей в предпринимательскую деятельность, создание условий для их самореализации;
- проведение обучения среди молодежи желающей создать предпринимательскую деятельность (оперативная информация о ведении отчетности предпринимателя, создания качественного рабочего коллектива, обучение менеджменту и бухгалтерскому учету и т.д.)

В Карачаево-Черкесии стартовала программа «Содействия занятости молодежи и молодежному предпринимательству в КЧР на 2011-2013 годы».

Ожидается, что результатом программы станет значительное расширение осведомленности молодежи о программах поддержки и развития малого бизнеса с использованием различных видов коммуникаций. Также ожидается увеличение числа молодых людей, которые станут участниками программы за счет участия в форумах, открытых лекциях, за счет создания собственного бизнеса или трудоустройства на временную или постоянную работу.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Кубанова Лиана Владимировна, Особенности реализации социальной политики на муниципальном уровне: региональный аспект (на примере Карачаево-Черкесской республики)
2. <http://kchrstat.gks.ru/digital/region2/default.aspx>
3. <http://ugszn09.ru><http://ugszn09.ru>
4. <http://www.kchr.info/news/5499-k-25-maja-budet-sformirovan-sostav-rabochejj.html>
5. <http://www.kchr.info/news/5914-v-karachaevo-cherkesii-startuet-programma.html>

Кузнецова Инна Александровна
кандидат социологических наук, доцент
заведующий кафедрой финансов, бухгалтерского учета и аудита
НОУ ВПО «Ессентукский институт управления, бизнеса и права»
г. Ессентуки

СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ВУЗА

Занятость молодёжи зависит, в первую очередь, от общей ситуации на рынке труда в данном регионе, то есть она тесно связана с общими показателями безработицы для всего населения. Для решения проблемы трудоустройства молодых специалистов предлагается создать некоммерческое партнерство «Организация - университет - выпускник». Эта структура могла бы взять на себя функцию посредника между работодателями, заинтересованными в молодых высококвалифицированных кадрах, и образовательным учреждением, а общественная организация «Ассоциация выпускников вуза», объединяющая профессиональную элиту его бывших студентов, - функцию пропаганды качественного образования, получаемого в университете.

Вместе с тем необходимо оказывать активную поддержку молодому населению в самозанятости, способствовать развитию предпринимательской инициативы, созданию рабочих мест. Представляется целесообразным поднять престиж востребованных на рынке рабочих профессий и специальностей, предоставить работодателям определенные налоговые льготы, побуждающие трудоустраивать молодежь без опыта работы.

Молодому человеку не только сложнее трудоустроиться, но и легче потерять работу. Отметим основные причины отказов работодателя в приеме на работу выпускников: 1) недостаток профессиональных знаний; 2) отсутствие опыта работы; 3) несформированность привычки к работе в соответствии с правилами, установленными в организации. К тому же любой работодатель, принимая сотрудника, заинтересован в стабильном работнике, а юношей призывают на военную службу, молодые женщины могут уйти в декретный отпуск.

Исходя из вышеизложенного, можно выработать рекомендации, которые помогут улучшить положение в области занятости молодёжи:

1. Необходимо уделять внимание профессиональной ориентации студентов уже на 1 курсе обучения. Например, нужно проводить тесты, беседы с психологом, которые помогут будущему молодому специалисту определиться с выбором будущей специализации.

2. Необходимо, чтобы предприятия Ставропольского края больше внимания уделяли работе с вузами, потому что это взаимовыгодно. Предприятие сможет найти для себя специалистов, которые будут ему подходить, и будут

хорошо работать на этом предприятии, а вуз получит большую популярность среди абитуриентов как учебное заведение, заботящееся о своих выпускниках.

3. Вузам необходимо проводить больше семинаров, на которые бы приглашались руководители, ведущие специалисты предприятий и знакомили студентов со своим предприятием, родом его деятельности и вакансиями на рабочее место.

Для развития цивилизованного рынка труда молодых специалистов необходимо укрепление социального партнёрства – объединение усилий органов местной власти, работодателей и образовательных учреждений.

В связи с этим предлагаем следующие пути решения проблемы:

1. Администрации края необходимо считать проблемы занятости населения своими и более заинтересованно сотрудничать с Федеральной службой занятости.

2. Учебным заведениям необходимо расширить практику получения второй специальности наряду с основной, способствующей повышению конкурентоспособности выпускников на рынке труда.

3. Важно, чтобы на любом предприятии работала система сопровождения профессиональной карьеры молодых специалистов, возродилась система внутрипроизводственного обучения кадров.

4. Главными приоритетами службы занятости в работе с молодёжью на современном этапе должны стать:

- создание системы профессиональной ориентации и психологической поддержки молодёжи с целью предупреждения молодёжной безработицы;
- оказание помощи в подборе работы для всех желающих найти или сменить место работы независимо от статуса и отношения к занятости;
- повышение конкурентоспособности молодых безработных граждан путём предоставления возможности переобучения, повышения квалификации, а также участия в других специальных программах;
- проведение специальных мероприятий для молодёжи с целью информирования о ситуации на рынке труда города и возможностях трудоустройства;
- помощь кадровым службам предприятий в работе с молодёжью.

Следует отметить, что молодёжной безработице нужно уделять самое пристальное внимание, потому что это определяющий этап их жизни. Ведь молодёжная безработица часто является причиной асоциального образа жизни, связанного с алкоголизмом, наркоманией, преступностью.

Мы искренне надеемся, что выпускники вузов смогут найти себе достойную работу и этим будут способствовать процветанию Ставропольского края, ведь молодёжь – это величайший стратегический ресурс страны, который необходимо ценить.

Мальцева Людмила Валентиновна
доктор педагогических наук, доцент, профессор кафедры
Кубанский государственный университет
г. Краснодар

СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА СРЕДИ МОЛОДЕЖИ (НА ПРИМЕРЕ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ)

Современное состояние нашего общества определило социальные проблемы среди молодежи. Одной из задач с работы с молодежью является построение теоретических моделей социальной работы на основе синтеза социологических подходов к изучению этой проблемы. В настоящее время в нашем обществе появился новый термин «социальная работа с молодежью». Однако назрела проблема среди работы с молодежью, о необходимости формирования технологий социальной работы. Из наиболее беспокоящих проблем в настоящее время наше общество это распространение наркомании, СПИДа, проституции, повышение криминальной активности среди молодежи. Все это вместе взятое заставляет обратить наше особое внимание на конструирование социальной работы с молодежью.

Молодежь всегда являлась активной группой населения максимально подверженной влиянию разнообразных факторов внешней социальной среды. Они подвержены большинству социальных воздействий и испытывают те же трудности, что и взрослое население в самоопределении, профориентации, трудоустройстве, образовании, обеспечении жильем, социальными гарантиями, медицинском обслуживании и страховании. Все это тесно связано с началом становления молодежи, с выходом их из первичной семьи, попытками самостоятельно социализироваться путем примыкания к различным социальным группам, субкультурам, движениям.

Изучение реальных потребностей молодежи (Краснодарский край) в социальных услугах выступает ключевым элементом при формировании системы их социального обслуживания. Прежде всего, они нуждаются, в бирже труда, пунктах правовой защиты и юридического консультирования, работе телефона доверия, в сексологической консультации, приюте для подростков, оказавшихся в конфликтной ситуации дома.

Решение возникающих в молодежной сфере социальных проблем не может быть реализовано без организации социальной работы, разворачивания деятельности социальных служб для несовершеннолетних и молодежи. Социальная работа среди молодежи рассматривается как обеспечение наиболее благоприятных социально-экономических условий развития каждого молодого человека, способствующая социальному становлению личности, обретение ею всех видов свобод и полноценного участия индивидов в жизни общества. Для детей и подростков, испытывающих жестокое обращение в семье и насилие,

необходимо создавать социальные приюты. Опыт Краснодарского края в сфере социальной работы с молодежью показал, что в настоящее время в крае проводится большая работа с молодежью. Были созданы учреждения: 1) государственное учреждение «Краснодарский краевой центр военно-патриотической, поисковой работы и допризывной подготовки молодежи»; 2) государственное учреждение Краснодарского края «Краевой центр социальной адаптации и досуга молодежи»; 3) государственное учреждение Краснодарского края «Центр труда и занятости детей и молодежи»; 4) государственное учреждение Краснодарского края «Краевая крейсерско-парусная школа».

В 2012 г. был переименован Департамент по делам молодежи в Министерство. Основными направлениями работы центров и Министерства по делам молодежной политики Краснодарского края является: 1) организация военно-патриотической работы в молодежной среде; 2) содействие во временном и постоянном трудоустройстве молодежи, профессиональной ориентации; 3) содействие ресоциализации подростков и молодежи, оказавшихся в трудной жизненной ситуации; 4) организация досуга подростков и молодежи в клубах по месту жительства и на дворовых спортивно-игровых площадках; 5) оказание материальной поддержки в рамках краевых и федеральных программ: «Одаренные дети», «Молодой семье доступное жилье»; 6) организация отдыха и оздоровления подростков и молодежи в летний период с выездом на море; 7) организация и курирование интеллектуальных движений на Кубани в рамках работы клубов «Что? Где? Когда?», «КВН».

В Краснодарском крае разработана программа временная работа в период учебы. Она дает молодым не только дополнительный заработок, но и производственный опыт, знание законов рынка труда, умение общаться с работодателем и вести себя в рабочем коллективе. Приобретенные навыки во время работы в дальнейшем значительно облегчают молодому человеку поиск постоянного места работы и ускоряют его адаптацию на рынке труда в современной экономической ситуации. Работая в период учебы, положительно влияет на молодежь и приводит к снижению уровня преступности.

Во время учебы студенты трудоустраиваются, на работу со свободным графиком им предлагают, специальности: торговые агенты, рекламные агенты, разнорабочие. В период летних каникул студенты работают на Азово-Черноморском побережье в должности: официантов, матросов – спасателей, аниматоров, горничных, администраторов, экскурсоводов, разнорабочих, культ организаторов, вожатыми в лагерях.

Практика работы Министерства по делам молодежи Краснодарского края указывает на достаточно профессиональную разностороннюю постановку работы с молодежью, однако требуется организация еще более системной, более регулярной работы. В каждом районе Краснодарского края работают специалисты с молодежью по реализации различных направлений на территории муни-

ципального образования, а так же развитие большего количества молодежных центров и клубов по месту жительства.

На протяжении длительного времени для нашего общества в целом была и остается актуальной задача по искоренению преступности среди молодежи, по воспитанию, правила поведения в обществе. Ребенка воспитывает семья, школа, общество. Способность семьи эффективно функционировать считается решающей в предупреждении правонарушений. Детское непослушание, нечестность и другие формы антиобщественного поведения являются важными указателями впоследствии совершить правонарушение. Но не только в семье закладываются основы поведения ребенка. Положение семьи в обществе зависит от политики государства – это политика в области здравоохранения, политика, связанная с ликвидацией безработицы и созданием рабочих мест, молодежная политика. Необходимо трудоустроить молодого человека, мы должны дать возможность ему увидеть, что любая красивая вещь, любое благо достается трудом и поэтому нам необходимо совместно с другими субъектами профилактики и социальной защиты, отделом по делам молодежи изыскать средства и возможности дать ему заработать деньги, вложить свой труд, что-то приобрести на заработанные деньги.

Сфера труда среди молодежи – важная и многоплановая область экономической и социальной жизни общества. Она охватывает как рынок рабочей силы, так и ее непосредственное использование в общественном производстве. На рынке труда получает оценку стоимость рабочей силы, определяются условия ее найма, в том числе величина заработной платы, условия труда, возможность получения образования, профессионального роста, гарантии занятости и т.д. Рынок труда отражает основные тенденции в динамике занятости, ее основных структурах, то есть в общественном разделении труда, а также мобильность рабочей силы, масштабы и динамику безработицы.

Алескерова Светлана Эдуардовна
кандидат философских наук, заведующий кафедрой экономики
НОУ ВПО «Ессентукский институт управления, бизнеса и права»
председатель ювенальной коллегии НП «МПК «Континенталь»
г. Ессентуки

РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЁЖИ В ЕССЕНТУКСКОМ ИНСТИТУТЕ УПРАВЛЕНИЯ, БИЗНЕСА И ПРАВА

В самом определении трудоустройства не учитывается тот факт, что молодёжь зачастую не хочет «работать», в том смысле, что прикладывать усилия и выполнять работу. Есть масса желающих получать зарплату, но мало желающих её зарабатывать. И это результат недостаточного раннего трудового воспитания, отсутствия у подрастающего поколения такого качества, как трудолю-

бие, а также снижение мотивации к труду на фоне демонстративного образа жизни «праздного класса» - «золотой» молодёжи (VIP - молодёжи), где нет занятости в труде, но есть потребительство без ограничения.

С самой школьной скамьи молодёжь воспитывается в духе доперестроечного времени, т.е. если они будут хорошо учиться в школе, а затем в вузе, то им обязаны будут предоставить место работы с хорошими условиями и приличной зарплатой. Одновременно, проведя анализ трудоустройства несовершеннолетних, то можно сделать вывод, что в основной своей массе временно трудоустраивают либо несовершеннолетних подростков из неблагополучных и малообеспеченных семей, либо по решению суда в качестве наказания. Таким образом, в сознании подрастающего поколения формируется отношение к труду весьма противоречивое, которое ассоциируется с наказанием и малообеспеченностью. И это тоже серьёзная проблема, которую нужно в корне менять.

К нам в институт приходят абитуриенты, имеющие весьма и весьма слабое представление о предпринимательстве, за исключением тех немногих, чьи родители ведут собственный бизнес.

Однако, если обратить внимание на ситуацию с занятостью и трудоустройством выпускников в других странах, то мы можем сказать, что и в европейских странах, например, во Франции, и в странах Азии - Китае, Японии и др., а также в странах СНГ – Туркменистане, Азербайджане, Украине и др. – эта проблема стоит гораздо острее. На фоне многих стран Россия обладает мощным потенциалом для развития своего собственного бизнеса. И на это надо открыть глаза нашим выпускникам, и не только открыть глаза, но и прививать им эту мысль. Не надо ждать, что государство возьмет вас - молодых специалистов на поруки, надо думать о том, что вы можете сделать для страны. И в этом смысле я, как преподаватель курса «Организация предпринимательской деятельности» вижу свою роль в том, чтобы обучать студентов организовывать свой собственный бизнес и управлять им в условиях конкуренции на рынке. Как заведующая кафедрой Производственного менеджмента, я готовлю к открытию Лабораторию «Координационно-аналитический центр содействия трудоустройству», в рамках которой будут проводиться различные мероприятия, такие как:

- тренинги на тему «Как подготовиться к встрече с работодателем»,
- семинары по подготовке резюме,
- тестирования на тему «Есть ли в тебе предпринимательские способности?»
- семинары на тему «Как организовать своё дело» и др.

К работе лаборатории будут привлечены студенты 2-3-4- курсов всех специальностей.

Открытие лаборатории планируется после Нового года.

В современных условиях развитие самостоятельности выпускников может не только частично решить проблему занятости и трудоустройства молодёжи, но и способствовать развитию экономики региона.

Восканов Михаил Эдуардович
кандидат экономических наук
член Международного Союза экономистов при ООН
Генеральный директор АНО «Учебный Центр «МАГИСТР» (г. Кисловодск)
г. Кисловодск

РОЛЬ ОБРАЗОВАНИЯ В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ

Рынок труда молодежи является особым социально-демографическим сегментом экономики, подчиняющимся собственным закономерностям. Молодые люди характеризуются неустойчивостью, отсутствием производственного стажа и опыта работы и, как следствие, относительно низким профессиональным статусом. Из-за перенасыщенности рынка труда более конкурентоспособными категориями населения, молодежь является выраженной группой риска, но при этом молодежь является и наиболее перспективной категорией трудовых ресурсов. Еще полностью не сформировавшись как субъект трудовой деятельности, она наиболее восприимчива ко всем изменениям, имеет способность к постоянной смене трудовых функций, огромные возможности профессионального роста и наиболее продолжительный период предстоящей трудовой деятельности.

Как отмечает автор Отчёта Европейского фонда по улучшению условий жизни и работы (Eurofound) Массимилиано Маскерини, безработица среди молодёжи несёт в себе не только экономическую, но и социальную угрозу. «Молодые люди, оказавшиеся вне системы образования и за бортом рынка труда, начинают интересоваться политикой, но не в традиционном понимании. Растерянность провоцирует желание высказаться на политической арене, но её ключевых игроков они не признают. Это открывает огромные перспективы популистам и экстремистским течениям, которые легко манипулируют отчаявшейся молодёжью».

Проанализировав данные по молодёжи, проходившей обучение в Учебном Центре «МАГИСТР» г. Кисловодска по программам профессиональной подготовки и дополнительным образовательным программам был сделан вывод, что существует две основные проблемы в вопросе трудоустройства молодёжи:

1. Несоответствие полученного образования возможностям трудоустройства.
2. Отсутствие знаний при наличии требуемой специальности.

Исходя из сказанного, можно сделать вывод, что подобные проблемы возможно решать только при непосредственном участии образовательных организаций, которые являются связующим звеном между безработным и работодателем. Поэтому именно учебные заведения должны стать базой для создания

центров помощи молодёжи в трудоустройстве. Тем более, что на рынке труда существует потребность, как в рабочих, так и в специалистах из числа студентов и выпускников.

Важно отметить, что 80% получивших новую профессию или дополнительное образование в Учебном Центре «МАГИСТР» успешно трудоустроились, в том числе, занялись предпринимательской деятельностью. Из них: устроились по специальности - 45%, получили повышение - 33%, трудоустроились впервые - 22%. При этом, после подобной «корректировки» образования, большая часть выпускников трудоустроилась самостоятельно.

Для решения обозначенных проблем можно выделить следующие мероприятия:

1. Создание городских центров помощи молодёжи в трудоустройстве.
2. Создание постояннообновляющейся информационной базы вакансий для молодёжи.
3. Разработка памятки безработного.
4. Проведение дней интенсивного консультирования молодёжи.
5. Информирование об услугах, оказываемых безработным гражданам службой занятости.
6. Организация сотрудничества с предприятиями.
7. Организация дополнительной профессиональной подготовки молодёжи.
8. Проведение регулярных встреч с учащимися начальных, средних и высших профессиональных учебных заведений с целью выявления потребностей студентов в трудоустройстве и информирование их о ситуации на рынке труда города.
9. Проведение регулярных встреч с выпускниками 9, 11 классов школ с целью информирования о перспективах будущего трудоустройства и помощи в выборе будущей профессии.
10. Оформление информационных стендов на базе начальных, средних и высших профессиональных учебных заведений.

Подводя итог, необходимо отметить, что перспективным направлением, должно стать создание единого регионального центра профориентации и информирования молодёжи о ситуации на рынке труда. И роль образовательных организаций и непосредственного участия социально-активной молодёжи имеет первостепенное значение в этом процессе.

РЕЗОЛЮЦИЯ ПО ИТОГАМ КРУГЛОГО СТОЛА

Положение молодежи на рынке труда обусловлено социально-экономической ситуацией в стране, уровнем адаптационной деятельности образовательных учреждений, которые в контексте обучения и воспитания конструируют квалификационный уровень выпускников, их ценностные ориентации, модель поведения на рынке труда. Характер и число проблем при трудоустройстве молодежи достаточно велико для того, чтобы молодой человек мог разочароваться в своих силах. Исследование проблематики этой социальной группы, учёт её социальных ценностей может существенно помочь в решении не только проблемы профессионально-трудовой адаптации, но и проблем, связанных с искоренением причин молодежной преступности, алкоголизма, наркомании, участия молодых людей в экстремистских группировках.

Изменить в позитивном направлении сложившуюся ситуацию на рынке труда можно. Необходим более тесный контакт работодателей с вузами: участие в работе вузов по подготовке выпускников, разработка собственных критериев оценки подготовки выпускников. Но и во всех процессах непосредственно должен участвовать и сам студент, студент должен в течение всего учебного процесса получать знания, дополнительно заниматься, постоянно практиковаться. Студент сам заинтересован в получении хорошей должности.

Таким образом, трудоустройство молодого специалиста - это достаточно сложная, но вполне решаемая задача, успех выполнения которой зависит от качества проделанной подготовительной работы со стороны органов власти, общественных организаций, работодателей, вузов и молодёжи, в первую очередь студентов.

Для решения обозначенных проблем «Круглый стол» принял следующие рекомендации:

1. Создание городских центров помощи молодёжи в трудоустройстве.
2. Создание постоянно обновляющейся информационной базы вакансий для молодёжи.
3. Разработка памятки безработного.
4. Проведение дней интенсивного консультирования молодёжи.
5. Информирование об услугах, оказываемых безработным гражданам службой занятости.
6. Организация сотрудничества с предприятиями.
7. Организация дополнительной профессиональной подготовки молодёжи.
8. Проведение регулярных встреч с учащимися начальных, средних и высших профессиональных учебных заведений с целью выявления потребностей студентов в трудоустройстве и информирование их о ситуации на рынке труда города.

9. Проведение регулярных встреч с выпускниками 8 - 9, 10 - 11 классов школ с целью информирования о перспективах будущего трудоустройства и помощи в выборе будущей профессии.
10. Оформление информационных стендов на базе начальных, средних и высших профессиональных учебных заведений.
11. Организация интегрированных информационных специальных (тематических) интернет-сайтов.

Подводя итог, необходимо отметить, что перспективным направлением, должно стать создание единого регионального центра профориентации и информирования молодёжи о ситуации на рынке труда. И роль образовательных организаций и непосредственного участия социально-активной молодёжи имеет первостепенное значение в этом процессе.

***Принята единогласно по итогам круглого стола
в рамках Всероссийской научно-практической конференции:
«Трудоустройство молодёжи:
проблемы и роль образования в их решении»***

город-курорт Кисловодск - город-курорт Ессентуки

31 октября 2012 г.

СПИСОК БИБЛИОТЕК, ПОЛУЧАЮЩИХ ЭКЗЕМПЛЯР ЖУРНАЛА

Национальное фондохранилище отечественных печатных изданий Российской книжной палаты

Российская государственная библиотека (РГБ)

Адрес: 110000, Москва, ул. Воздвиженка, 3/5

Телефон: + 7 (495) 202-57-90

Российская национальная библиотека (РНБ)

Адрес: 191069, Санкт-Петербург, ул. Садовая, 18

Телефон: (812) 310-96-76, 310-44-87

Государственная публичная научно-техническая библиотека Сибирского отделения Российской академии наук (ГПНТБ СО РАН), Новосибирск

Адрес: 630200, Новосибирск, ул. Восход, д. 15

Телефон: +7 (383) 2662585

Дальневосточная государственная научная библиотека, Хабаровск

Адрес: 680000, Хабаровск, ул. Муравьева-Амурского, д. 1/72

Телефон: +7 (4212) 323155

Библиотека Российской академии наук (БАН), СПб

Адрес: 199034, Санкт-Петербург, Биржевая линия, 1

Телефон: + 7 (812) 328 3592

Парламентская библиотека Государственной Думы и Федерального собрания

Адрес: Москва, ул. Охотный ряд, 1

Телефон: + 7 (495) 292-68-75

Администрация Президента Российской Федерации Библиотека, Москва

Адрес: 103132, Москва, Старая площадь, д. 8/5.

Телефон: + 7 (495) 206-92-00

Библиотека Московского государственного университета (МГУ), Москва

Адрес: 119899, Москва, Воробьевы горы, МГУ, Научная библиотека

Ставропольская государственная краевая универсальная научная библиотека им. М.Ю. Лермонтова

Адрес: 355000, Ставрополь, ул. Маршала Жукова, 14

Телефон: + 7 (8652) 26-19-63

и другие библиотеки

Электронная версия журнала размещается на сайте: sfpi.ru

ISSN 2221-7797

Международное научное издание
«Современные фундаментальные и прикладные исследования» /
International scientific periodical «Modern fundamental and applied researches»
Научно-образовательное культурно-просветительское
периодическое печатное издание

Специальный выпуск
МАТЕРИАЛЫ ВСЕРОССИЙСКОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ
«Трудоустройство молодёжи: проблемы и роль образования в их решении»
31 октября 2012 г., город-курорт Кисловодск - город-курорт Ессентуки

Учредители:

БАЙРАМУКОВА Фатима Алиевна
ВОСКАНОВ Михаил Эдуардович

Главный редактор:

член Международного Союза экономистов
кандидат экономических наук
ВОСКАНОВ Михаил Эдуардович

Переводчик:

ЧИРКОВА Светлана Николаевна
(сертификат University of Cambridge)

Редакционный совет осуществляет экспертную оценку,
рецензирование и проверку статей на плагиат

Решение о включении материалов в журнал принимает редакционный совет, который не
гарантирует публикацию всех предоставленных материалов.

Редакция оставляет за авторами право на самостоятельное изложение своей научной и
практической позиции. Точка зрения авторов может не совпадать с позицией редакции.

Авторы несут полную ответственность за содержание предоставленных материалов.

В издании сохранено авторское форматирование текста: орфография, пунктуация,
оформление рисунков, таблиц и формул.

Рукописи не возвращаются

Подписано в печать: 01 ноября 2012 г. Выход в свет: 13 ноября 2012 г.
Формат 60x84 1/16. Бумага офсетная. Печать офсетная. Гарнитура «Таймс».
Усл. печ. л. 2,0. Уч.-изд. л. 1,8. Заказ № 06/12. Тираж 300 экз.

Цена свободная

Автономная Некоммерческая Организация
«Учебный Центр «МАГИСТР»
357700, г. Кисловодск, ул. Станичная, д. 2
Тел.: (928) 342-74-83
Website: sfipi.ru, e-mail: sfipi@mail.ru

Издательство АНО «УЦ «МАГИСТР»
Отпечатано в типографии АНО «УЦ «МАГИСТР»