

термохимии в России, пионер кооперативного движения в России, профессор МГУ им. М. В. Ломоносова¹.

История этой семьи интересна и разнообразна. Ее члены оставили свой след практически во всех сферах общественной жизни. Начав с промышленности, эти представители купеческого сословия получили дворянство, стали видными общественными деятелями и учеными. К сожалению, потомки основателя Лариона Лугинина не смогли сохранить тот промышленный комплекс, который создал их дед, они не заработали своих капиталов, не развивали то, что получили в наследство. Но подобная ситуация скорее закономерность, чем исключение. Большинство потомков известных некогда заводчиков не продолжали деятельность своих предшественников, а предпочитали заниматься чем-либо абсолютно в других областях или просто проматывали свои состояния. Поэтому Лугинины являются яркими представителями своего времени, и через призму истории их семьи мы можем понять целую эпоху, вмещающую в себя жизнь нескольких поколений.

Е.А. Волгина

ВЫПУСКНИКИ ВУЗОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Неотъемлемой частью жизни каждого трудоспособного человека является работа. Именно её содержание, уровень требований, предъявляемых к работающему, степень сложности и ответственности определяет весь жизненный уклад, ближайшие и более отдаленные перспективы человека. Работа также задает некоторый «социальный фон» жизни людей, а её престижность является существенным фактором в выборе профессии, учебного заведения, места предполагаемой работы, формировании чувства удовлетворенности трудом.

Ситуация, складывающаяся на российском рынке труда в последние годы, является сложной и напряженной. Российский рынок труда формируется в течение последних двух десятилетий и отражает процессы, происходящие как

¹ Леднев В. П. Уральские заводчики Лугинины и их потомки // Урал. 2002. № 12. С. 198.

в экономике, так и в нашем обществе в целом. Растут масштабы безработицы и дискриминации различных категорий работников. Особенно в сложном положении оказались слабозащищенные и неконкурентоспособные демографические группы, такие как женщины, имеющие детей, многодетные родители или родители-одиночки, а также люди предпенсионного и пенсионного возраста. К незащищенной категории относится и молодежь – молодые специалисты, выпускники вузов и других учебных заведений.

Борьба за выживание многих российских предприятий приводит к ужесточению условий вступления молодежи на рынок труда. А ведь уже сегодня молодежь во многом определяет экономические, политические и социальные структуры общества.

Рассмотрим некоторые положительные стороны и недостатки выпускников вузов, вступающих на рынок труда. Большинство из них активно ищут работу, согласно своим требованиям и предпочтениям. Они молоды, энергичны и полны желания приступить к интересующей их работе, большинство ориентированы на специальность, полученную в вузе.

Тем не менее, при переходе от учебы к работе, значительное число выпускников испытывает серьезные трудности, оказывается занятым на неквалифицированных рабочих местах или остается без работы. Они не конкурентоспособны на рынке труда из-за отсутствия достаточного производственного опыта и необходимого стажа работы по специальности.

Да, теоретическая база у выпускников вузов на должном уровне, но у большинства совершенно отсутствует стаж работы по специальности, на что обращает особое внимание работодатель. К тому же, зачастую уровень притязаний выпускника не соответствует степени его реальной подготовки и навыкам, да к тому же многие из нынешних выпускников не умеют распоряжаться имеющимися у них личностными качествами.

Наиболее актуальными проблемами в вопросах трудоустройства нынешних выпускников являются:

1) Отказ от системы обязательного государственного распределения, существовавший в советский период. Выпускники вузов столкнулись с проблемой самостоятельного поиска рабочего места, к чему подавляющее большинство их оказалось совершенно не готовыми. А вместо плановой системы пришла полная свобода индивидуальных действий и выпускников, и работодателей.

2) Дисбаланс между требованиями рынка труда и подготовкой специалистов в вузе, то есть несоответствие между потребностями в специалистах в определенных отраслях экономики и их реальной подготовкой. Рассмотрим для примера выпускников экономических и юридических специальностей, которые в настоящий момент не так востребованы по сравнению с инженерами и выпускниками технических специальностей, которые реально требуются на производстве. Так куда же податься этой огромной массе экономистов и юристов? Постараться быстрее освоить еще одну специальность или совершенно иную профессию? Получается, что государственные расходы, направленные на обучение бюджетников были потрачены впустую? Да и любой работодатель будет, мягко говоря, не в восторге тратить свои средства на обучение молодежи. А молодому специалисту только и остается, что учиться у квалифицированных работников и работать за минимальную заработную плату в неблагоприятных, зачастую опасных психофизических условиях, без четкого ограничения рабочего времени.

Исследования О.В. Ромашова свидетельствуют о фундаментальных изменениях положения российской молодежи в сфере труда. Оказавшись в результате рыночных реформ наименее защищенной частью трудовых коллективов, молодежь сталкивается со многими проблемами, такими как незаконные увольнения, штрафы, неоплаченный работодателем труд, продолжительный испытательный срок без твердых гарантий предоставления впоследствии постоянной работы; занятость неквалифицированным или малоквалифицированным трудом, а иногда и криминальной деятельностью.

3) Разрыв между потребностями в специалистах с определенными социально-психологическими и профессиональными качествами и неразвитостью этих качеств к концу обучения студентов пятых курсов. Здесь можно говорить о таких качествах, как пассивность некоторых выпускников; отсутствие знаний о реальных требованиях рынка труда; непонимание собственных целей и перспектив при выборе работы; отсутствие навыков самопрезентации при прохождении собеседований и т.д. А также, как было уже упомянуто выше, теоретическая подготовка нынешних студентов не всегда подкреплена навыками практической деятельности. Тем временем работодатели предъявляют все более высокие требования к деловым и личным характеристикам нынешних выпускников вузов, качеству их профессиональной подготовки, уровню квалификации, умениям и навыкам.

4) Можно отметить и такой важный аспект, как нежелание молодых специалистов, оканчивающих вузы в крупных городах, возвращаться обратно в небольшие города и поселки и работать там. В результате, в большом городе они не всегда востребованы, а в малом городе ощущается острая нехватка квалифицированных специалистов. Отсюда все больший и стремительный разрыв между крупными и мелкими городами.

Однако не все так плохо в вопросе трудоустройства сегодняшних выпускников вузов. Ведь уже существует множество правительственных программ по содействию в трудоустройстве выпускников. Среди них «Молодежная практика», созданная для расширения возможностей трудоустройства и приобретения профессиональных знаний, умений и навыков, федеральные программы «Молодежь России», «Электронная Россия», «Интеграция науки и высшего образования в России в 2002-2006 гг.» и т.д.

В последние годы создаются фирмы и организации, занимающиеся трудоустройством студентов и выпускников вузов. Проводятся «Дни карьеры», ярмарки вакансий, осуществляются другие формы контактов между студентами и работодателями. Также остается актуальным приглашение студентов для прохождения практики на предприятия, после чего особо отличившихся

работодатель может пригласить на постоянную работу. Нередко потенциальные работодатели являются членами комиссий по защите дипломных работ выпускников.

В заключение хотелось бы отметить, что проблема послевузовского трудоустройства выпускников вузов остается актуальной, более того, она имеет свойство трансформироваться в связи с развитием рынка труда. Именно поэтому требуется постоянно отслеживать динамику его изменений, а также изучать ценностные ориентации молодежи и ее адаптацию к новым условиям рынка труда.

Е. И. Калимуллина, О. В. Плотникова

ОСОБЕННОСТИ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОГО ПОВЕДЕНИЯ КЛИЕНТОВ РЕСТОРАНОВ

(на примере ресторана «Конь&яК»)

В последние годы сфера услуг развивается быстрыми темпами. Одной из наиболее динамично развивающихся отраслей сферы услуг является индустрия отдыха и развлечений. Данный рынок представлен широким ассортиментом услуг – это кинотеатры, ночные клубы, казино, рестораны и многое другое.

Ресторанный бизнес – одна из наиболее сложных сфер деятельности. Мало просто открыть ресторан, очень важно понять, как привлечь клиентов. Рынок ресторанов высокого уровня уже насыщен, и активного роста здесь не предвидится. Элитные рестораны не остались без клиентов, но конкуренция серьезно ужесточилась. Среди ресторанов класса люкс, по-прежнему лидирует французская кухня для гурманов, затем идет европейская и итальянская кухни. Ресторанный бизнес стал привлекать все больше инвесторов из самых разных сфер бизнеса. Это связано, прежде всего, с привлекательностью данного рынка в условиях экономического благополучия и огромными возможностями получения стабильной прибыли в течение всего времени существования ресторана. Вместе с тем, ресторанный бизнес в России считается одним из