

Более половины молодого пополнения имеют ослабленное здоровье и недостаточную физическую готовность; 19,2 % - дефицит веса. Каждый четвертый военнослужащий нуждается в дополнительном углубленном медицинском обследовании. Отрадно, что среди призывников на военную службу не отмечено случаев психических расстройств.

Итак, исследования позволяют сделать следующие основные выводы:

- уровень допризывной подготовки военнослужащих по призыву оставляет желать лучшего, ибо каждый пятый новобранец служить в армии вообще не желает;
- состояние здоровья и физическая готовность граждан, призванных на военную службу в целом характеризуются как неудовлетворительные.

Все это может негативно сказаться на выполнении служебных и общественных заданий и требует пристального внимания руководства воинской части, медицинских и социальных служб.

Библиографический список

1. *Колосов А. А.* Социально-психологическая характеристика воинского коллектива [Текст] / А.А. Колосов – Ориентир, 2008. - №8. – С. 51-53
2. *Павленок П. Д.* Технологии социальной работы в различных сферах жизнедеятельности: учебное пособие [Текст] / П.Д. Павленок – М.: Инфра-М., 2009. – 379с.

С. Д. Ершова

РГППУ, г. Екатеринбург

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

В современных условиях все более актуальными становятся проблемы трудоустройства выпускников вузов, наиболее полной реализации их профессионального и личностного потенциала. Молодые специалисты, выходящие на рынок труда после окончания учебных заведений, неизбежно сталкиваются с различными сложностями.

Сегодня система высшего профессионального образования должна обладать способностью не только оперативно удовлетворять изменяющимся запросам экономики в специалистах нужного профиля, но и предоставлять возможность студентам и специалистам при необходимости пополнять и расширять свои профессиональные знания. Запрос времени состоит также и в том, что от выпускников вузов помимо фундаментальной общенаучной и профессиональной подготовки требуются умения ориентироваться в смежных областях, владеть современными средствами коммуникации, применять нетрадиционные подходы в своей профессиональной деятельности. Выпускники должны также

знать основы российского законодательства, а часто и международного права. Новые реалии требуют от них и более ярких личностных качеств, для развития которых требуется формирование в вузе соответствующей социокультурной среды. В производственных отраслях экономики, в науке, образовании профессиональные качества выпускников ценятся выше их личностных качеств, а в непроизводственных отраслях экономики приоритет отдается личностным качествам выпускников. При этом в последние годы развитию личностных качеств студентов и выпускников придается все большее значение [3].

Раньше, граждане были уверены в своем будущем, когда существовало государственное распределение выпускников, они могли планировать карьеру на несколько лет вперед, у бывших студентов не возникали те проблемы, связанные с трудоустройством, которые нынешние молодые специалисты смогли почувствовать на себе в полном объеме. Сегодня на рынке продается все, в том числе и знания, полученные в высших учебных заведениях. У выпускника третьего тысячелетия в отличие от студентов 70—80-х прошлого века есть как неоспоримые преимущества, так и очевидные проблемы. Получаемое высшее образование при правильном подходе необходимо рассматривать, как долгосрочные инвестиции, а они требуют взвешенного подхода к решению выпускниками ряда вопросов.

Как уже было сказано выше, перед вузом стоит непростая задача поиска новых эффективных конкурентоспособных технологий поиска работы. Одной из таких технологий, как отмечают Н.В. Тамарская и Д.В. Юрченко, является создание и презентация портфолио выпускника вуза [4]. Они указывают на то, что портфолио дает работодателю возможность легко проанализировать профессиональную подготовку, весь спектр умений и способностей претендента на должность для принятия оптимального решения. В рационально выстроенном портфолио должен учитываться не только уровень профессиональных компетенций выпускника, но и его всесторонняя самореализация. Н.В. Тамарская и Д.В. Юрченко отмечают, что в дальнейшем полное и целенаправленно выстроенное портфолио должно послужить основой для составления резюме выпускника при поиске работы, продолжении образования, и определять его конкурентоспособность на рынке труда. Портфолио выпускника должно отражать основные составляющие конкурентоспособности специалиста вуза, а именно:

- Профессиональную: результаты освоения образовательной программы (грамоты, дипломы, стипендии и т.п.); характеристики с мест прохождения практик; научно-исследовательская деятельность (участие в научно-практических конференциях, форумах, семинарах, премии за исследования и пр.);

- Личностную: участие в творческих конкурсах, соревнованиях и пр.; деятельность в Центре самоопределения и самореализации молодежи, Школе молодых лидеров; участие в тренинге «Подготовка выпускников к трудоустройству»;
- Социальную: создание и реализация социально-значимых проектов; участие в благотворительных акциях, концертах и т.п.; общественно-полезная деятельность, волонтират, добровольчество в работе с незащищенными слоями населения (инвалиды, дети-сироты и т.п.).

Для содержательного наполнения и подтверждения этих составляющих определены специальные, обязательные (наряду с произвольно избираемыми каждым студентом в дополнение) способы и формы предъявления результатов. Таким образом, мы можем согласиться с авторами в том, что портфолио, наполнение которого включает все три составляющие (профессиональную, личностную и социальную), будет обеспечивать конкурентоспособность выпускника и способствовать целостному и адекватному представлению претендентом на рабочее место своей кандидатуры.

В. В. Екомасов отмечает, что успехов в поиске работы в динамичной среде может добиться только тот, кто открыт к изменениям, коммуникабелен, развил в себе способность к постоянному обучению и переобучению. Молодым специалистам требуются значительные знания в смежных отраслях, дополнительное образование, умение быстро адаптироваться в быстроизменяющихся обстоятельствах [2].

Мы считаем, что для этого выпускнику - молодому специалисту, необходимо активно сотрудничать с Центрами занятости населения, кадровыми агентствами, Молодежными биржами труда, где специалисты по социальной работе и профконсультанты на основе индивидуального подхода к каждому человеку, оказывают поддержку всем нуждающимся в трудоустройстве молодым гражданам.

Библиографический список

1. *Басов Н. Ф.* Социальная работа с молодежью [Текст]: учебное пособие / под ред. д.п.н., проф. Н. Ф. Басова, 2-е изд. – М.: «Дашков и К», 2009. – 328с.;
2. *Екомасов В.В.* Проблемы трудоустройства молодых специалистов [Текст] / В.В. Екомасов // Кадры предприятия. 2003. №3. – С.10-13.;
3. *Электронные данные* [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.rhr.ru/>;
4. *Электронные данные* [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://rggukf.ru>.