

тузиазм плюс немного опыта – и это будет самый эффективный наш сотрудник». И часто их главный реализатор, поблагодарив за все, чему его здесь научили, исчезает в офисе другого работодателя. Возможная причина – финансовое вознаграждение молодого специалиста сильно отстает от его фактических успехов. Однако нередко решающим моментом является смена сильной внутренней мотивации на сильнейшую внутреннюю демотивацию – реакцию работника на:

1. Нарушение негласного «контракта» работодателем.
2. Неиспользование работодателем каких-либо навыков сотрудника, которые он сам ценит.
3. Игнорирование идей и инициативы работника.
4. Отсутствие у работника чувства причастности к компании.
5. Отсутствие ощущения достижения, не видно результатов, нет личного и профессионального роста.
6. Отсутствие признания достижений и результатов со стороны руководства.

7. Отсутствие изменений в статусе сотрудника (карьерный рост).

Учет этих обстоятельств позволит сохранить работодателю обоюдовыгодные отношения с эффективным работником.

Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ, грант № 04–02–832240 а/У «Финансово-экономические и социальные аспекты перехода на полную оплату жилищно-коммунальных услуг».

**М. Г. Лордкипанидзе,  
А. С. Мишина**

## **РОЛЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ**

В современных условиях при трудоустройстве выпускников вузов необходимо не только наличие базовых знаний и диплома, но и дополнительное образование по самому процессу поиска работы.

Все сложнее и сложнее в наше время молодым специалистам, вчерашним выпускникам вузов, устроиться работать в успешную компанию сразу и на долгое время, начать в ней свой карьерный рост. Казалось бы, специалист с высшим образованием, с хорошей базой знаний не должен

испытывать значительных трудностей при трудоустройстве, но реальность жизни показывает сегодня совершенно иную картину.

Основная проблема состоит в том, что в вузах моменту подготовки студентов к прохождению ими отборочных этапов при поступлении на работу не уделяется должного внимания, нет соответствующих курсов, дисциплин, направленных на обучение студентов правильному составлению своего резюме, основам самопрезентации, прохождению собеседования.

Для того чтобы восполнить этот пробел, необходимо начать проводить в вузах дополнительное образование по обучению студентов-выпускников основным элементам поиска работы, обучить их системно подходить к решению вопроса трудоустройства с целью облегчить и ускорить период поиска достойной работы и успешного прохождения всех испытательных мероприятий на высоком уровне. В данный курс необходимо включить такие этапы, как:

- Составление резюме;
- Первичный контакт с работодателем по телефону;
- Прохождение собеседования;
- Самопрезентация;
- Составление трудового контракта.

Каждый из указанных этапов требует тщательной проработки и составления его структуры.

На сегодня для составления резюме существуют некоторые стандартные формы, в которых раскрываются основные моменты биографии кандидатов. Также существуют формы трудовых контрактов, которые в обязательном порядке должны заключаться с каждым сотрудником организации при поступлении на работу. Несмотря на это, существует огромное количество «подводных камней», которые молодой специалист в силу отсутствия опыта трудоустройства, может не заметить. Этому этапу в дополнительном образовании выпускников должно уделяться особое место.

Для всех остальных этапов предложенного курса четких форм и алгоритмов не существует.

Первичный контакт с работодателем по телефону, прохождение собеседования, момент самопрезентации, умения подать себя, суметь в нестандартных ситуациях в сжатое время раскрыть свой потенциал в современных условиях рынка труда становятся все более актуальными и не подлежат обсуждению.

Для того, чтобы выпускники чувствовали себя максимально уверенно при трудоустройстве, роль дополнительного образования по трудоу-

ройству молодых специалистов весьма значительна. Поэтому, необходимо продиагностировать современный рынок труда, исследовать типичные требования работодателей, технологии подбора персонала в организациях, чтобы правильно сориентировать студентов, дать им определенный пакет инструментов для успешного прохождения всех этапов трудоустройства.

**М. Г. Лорджипанидзе,  
О. В. Никифорова**

## **РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМЫ БЕЗРАБОТИЦЫ**

В настоящее время проблема безработицы населения приобретает все большую остроту и актуальность. Безработица – это социально-экономическое состояние, при котором часть активного, трудоспособного населения не может найти работу, которую они способны выполнять.

К числу важнейших факторов, которые могут оказать влияние на динамику безработицы, отнесены: развитие экономики страны; динамика цен; демографическая обстановка, обуславливающая предложение рабочей силы и сегментацию рынка труда.

Одним из наиболее эффективных путей преодоления кризиса на рынке труда является повышение качества рабочей силы и профессиональной мобильности трудоспособного населения путем получения ими профессионального образования.

В Российской Федерации основной путь получения профессионального образования – обучение в профессионально-технических, средних специальных учебных заведениях (на базе полного или неполного среднего образования) и в вузах (на базе полного среднего образования). Практикуется подготовка рабочих на производстве, а также курсовое обучение. Рабочие и специалисты обновляют профессиональные знания и навыки в учреждениях по переподготовке и повышению квалификации.

Учитывая сложность ситуации на рынке труда, большие масштабы скрытой безработицы, превышение спроса над предложением рабочих мест, необходимо сосредоточить внимание на решении следующих первоочередных задач: разработать четкую политику и программу реструктуризации экономики, определить приоритетные инвестиционные направления ее раз-