

Однако несмотря на всю проделанную работу Советом молодых специалистов, социологический опрос в НШУ «Яреганефть» показал, что данная работа недостаточно освещена в средствах массовой информации. Был задан вопрос: «Кто защищает Ваши права на предприятии?» - и было дано три варианта ответов: «Совет молодых специалистов, профсоюзная организация, трехсторонняя комиссия по трудовым спорам». Практика показывает, что права, интересы молодых на предприятии защищает в основном профсоюзная организация и комиссия по трудовым спорам. Это и подтверждается результатами исследования. Только 1% опрошенных отметили, что их интересы отстаивает Совет молодых специалистов, 36% - отдают предпочтение профсоюзной организации и 20% комиссии по трудовым спорам. Результаты опроса показали, что необходимо выходить на новые рубежи работы, от индивидуально-разовой к постоянной и массовой. Необходимо создание своего органа массовой информации. Социологический опрос показал, что информация своевременно будет доходить до каждого молодого человека, если она будет располагаться на своем Интернет-сайте, или будет налажен выпуск молодежной газеты. В настоящее время вопросам информационной деятельности Совет уделяет пристальное внимание.

Итак, Совет молодых специалистов является субъектом профессионально-трудовой адаптации молодежи на предприятии. Он способствует карьерному росту молодого специалиста, проводит мероприятия, направленные на успешную адаптацию молодежи, развивает ее активность и инициативу, решает социальные и психологические проблемы, возникающие в процессе профессионально-трудовой адаптации.

Н.А. Степаненко

Молодежь как социально-уязвимая категория на рынке труда

С возникновением рынка труда появились не только люди «продающие» и «покупающие» труд, но и проблемы связанные с тем, что

одни могут продать и найти рабочую силу, а другие нет. Специфика функционирования, регулирования, содержания рынка труда интересовала многих ученых на протяжении всего периода своего существования. С момента появления и до настоящего времени рынок труда (та или иная его составляющая) активно изучается экономистами, юристами, социологами, политологами и др.

В настоящее время очень актуальная для всего общества проблема безработицы и на протяжении последних лет она связана с молодежью. Несмотря на то, что молодежь составляет примерно 40 % трудоспособного населения России, эта категория граждан относится к социально-уязвимым категориям на рынке труда. Причины безработицы молодежи во многом объясняются спецификой данного возраста. Единого определения понятия молодежи и ее возрастных границ нет. Молодежь, как социально-демографическая группа, обладает определенным трудовым потенциалом, который она использует, выходя на рынок труда. Под трудовым потенциалом человека понимаются имеющиеся в наличии и предполагаемые в будущем возможные количественные и качественные показатели (черты, качества и свойства), позволяющие человеку наилучшим образом реализовать свои способности в трудовой (профессиональной) деятельности. Б. Генкин среди показателей трудового потенциала выделяет: здоровье; нравственность и умение работать в коллективе; творческий потенциал; активность; организованность; образование; профессионализм; ресурс свободного времени.

Молодые люди в силу своих возрастных особенностей являются не только значительным трудовым ресурсом общества, но и обладают наиболее перспективным трудовым потенциалом. В первую очередь молодые люди обладают большей выносливостью, поэтому они легче переносят сверхурочные работы, занятость в ночное время. Организм молодого человека (в отличие от представителей старших возрастов) быстрее и легче адаптируется к тяжелым физическим нагрузкам, нестандартным режимам рабочего времени и т.д. Кроме того, молодые люди обладают значительной трудовой мобильностью, которая выражается в готовности молодых переехать на новое место жительства ради получения хорошей работы (чаще всего высокооплачиваемой) или при получении определенных трудовых стимулов. По сравнению с

другими возрастными группами молодежь характеризуется более продолжительным периодом предстоящей трудоспособности, что в разной степени может быть востребовано организациями, реализующими ту или иную стратегию бизнеса. Молодые сотрудники могут оказаться менее сопротивляемыми инновациям в силу не сформированности стереотипов трудового поведения в организации.

Как видим, молодежь имеет ряд особенностей, обуславливающих специфику ее положения на рынке труда. Однако оценивать эти качества как достоинства или недостатки молодых людей нецелесообразно, так как в различных условиях трудовой деятельности и в рамках отдельно взятых организаций особенности молодого работника могут быть интерпретированы по-разному, в зависимости от приоритетов кадровой стратегии фирмы. Несмотря на имеющийся трудовой потенциал молодых людей в современных условиях развития российского рынка труда именно молодежь стала наиболее уязвимой группой на рынке труда. По результатам исследования социального самочувствия молодежи города, проведенного лабораторией научных исследований в социальной работе Магнитогорского государственного университета в 2009 году, наиболее актуальными проблемами для молодых людей являются безработица и проблема трудоустройства – 66,1 %, дороговизна жизни и цен – 48,3 %, жилищные проблемы – 46,2 %. Очевидно, что проблема трудоустройства волнует большинство молодых людей.

Для многих людей занятость является тем видом деятельности, который позволяет получить основные средства существования в виде заработной платы. Как показывают исследования жизненных ценностей молодежи, проведенного лабораторией научных исследований в социальной работе Магнитогорского государственного университета в 2008 году, работа как жизненная ценность стоит на третьем месте у большинства работающей молодежи (56,3%) после семьи и здоровья. Интересным является тот факт, что для большинства студенческой молодежи работа как ценность занимает лишь 6 место, уступая образованию, здоровью, семье, любви и друзьям. Первенство образования как ценности для учащейся молодежи, с нашей точки зрения, обоснованно, так как учеба является одним из главных видов деятельности студентов и у

многих ассоциируется с необходимым условием для получения в дальнейшем хорошей работы и достойного заработка.

Одним из приоритетных направлений содействия занятости молодежи в последнее время является развитие молодежного предпринимательства. Для реализации данного направления в некоторых городах России создаются и реализуются проекты по поддержке молодежного предпринимательства, функционируют сайты, предоставляющие подробную информацию в сфере организации бизнеса и т.д. Однако большинство студентов воспринимают работу на работодателя наиболее реальной и приемлемой. Исследование социального самочувствия молодежи города Магнитогорска показало, что только 26,4 % молодых людей хотели бы реализовать себя в сфере предпринимательства.

Таким образом, профессиональное учебное заведение должно ориентироваться не только на профессиональное образование молодых людей, но и всячески содействовать их дальнейшему трудоустройству после получения диплома через организацию встреч с работодателями (например, проведение мастер классов до и после практики), подбором подходящей работы и др.

Е.А. Тарабукина

Гендерные различия мотивов учения в подростковом возрасте

Формирование учебной мотивации учащихся можно назвать одной из центральных проблем современной школы. Ее актуальность обусловлена обновлением содержания обучения, постановкой задач формирования у школьников приемов самостоятельного приобретения знаний и развития активной жизненной позиции. Общество предъявляет высокие требования к уровню образования современного человека. С каждым годом образовательные стандарты всё более усложняются. Для овладения сложным учебным материалом необходим не только высокий интеллектуальный уровень, но и высокая мотивация. Высокая внутренняя