

РАЗДЕЛ 4

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

М.В. Аторва, С.А. Спиридонова
Российский государственный профессионально-педагогический университет

О ПРОБЛЕМЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ МОЛОДЕЖИ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА

В разных регионах России рынок труда имеет свои особенности. В Москве проблема безработицы стоит не так остро, как в целом по России. В столице есть множество бирж труда, коммерческих обществ труда и занятости. В регионах же, где уровень безработицы значительно выше, а центр занятости максимум один на район, на каждую вакансию претендуют несколько человек. И молодые в этой очереди зачастую оказываются не в первых рядах. Как показывает практика, отсутствие работы и постоянного дохода означает для невостребованных молодых специалистов если не крах личной жизни, то ее существенное осложнение. Неясность профессиональных перспектив усугубляется сожалениями о напрасно потраченном времени, силах и средствах на приобретение оказавшейся ненужной профессии.

Наиболее уверенно в условиях современной экономики чувствуют себя выпускники вузов: намерены работать по полученной профессии 50 % опрошенных, не задумывались о получении дополнительной специальности 48 %. Большая обеспокоенность проблемой трудоустройства наблюдается у выпускников средних специальных учебных заведений. Более 40 % респондентов осознают, что, не смотря на перегруженность рынка труда бухгалтерами, юристами, наблюдается дефицит специалистов рабочих и инженерно-технических профессий, обладающих знанием в области маркетинга, анализа хозяйственной деятельности, управления персоналом. Согласно прогнозам развития экономики, в ближайшие годы будут необходимы менеджеры по продажам, специалисты по рекламе, инженеры и технологи, художники-дизайнеры, стилисты, специалисты в сфере информационных технологий. Тем не менее, система образования продолжает тиражировать специалистов, которых уже и так в избытке.

Одним из решений проблемы трудоустройства молодежи может стать профессиональная подготовка, осуществляемая по заказу работодателей и существенно приближенная к непосредственным производственным условиям. Примером тому может служить эксперимент Федеральной службы занятости, условно названный «Молодежной практикой». В ходе проекта для юношей и девушек организовали курсы по 62 специальностям. Готовили бухгалтеров, слесарей по ремонту автомобилей, медсестер, портных, кондитеров. Важно, что обучение чередовалось с производственной практикой на предприятиях. Именно практика позволила 65 % молодежи закрепиться на работе.

Вероятно, можно найти и другие интересные способы, помогающие молодежи в профессиональном самоопределении. Важно только понимать: «молодое лицо» безработицы не просто унижительно для государства, но и опасно для будущего нации, ведь альтернативой труду может быть только преступность и подверженность различным видам зависимостей.

М.П. Антипова, Ю.К. Чернова
Тольяттинский государственный университет

УПРАВЛЕНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТЬЮ МЕТОДОМ НАСТАВНИЧЕСТВА

В современном обществе развитие персонала является первоочередной задачей любой организации, так как не планируя работы по развитию сотрудников, организация теряет колоссальные ресурсы, а может быть и будущее. Развитие персонала означает различные мероприятия и процессы, направленные на полное раскрытие потенциала человека, а также одновременно личностное развитие и развитие организации в целом. Для того, чтобы начать