

**Выборнова Екатерина Евгеньевна**

студентка

**Тукова Екатерина Александровна**

аспирант, ассистент

ФГБОУ ВО «Уральский государственный  
университет путей сообщения»

г. Екатеринбург, Свердловская область

## **КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА РЫНКЕ ТРУДА**

***Аннотация:** одной из проблем современного общества является трудоустройство и занятость молодых специалистов. Большинство работодателей ищут сотрудников, имеющих практический опыт работы, а выпускники вузов по различным причинам неконкурентоспособны на современном рынке труда. Данная статья посвящена изучению уровня конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда.*

***Ключевые слова:** занятость, безработица, молодой специалист, компетенции, конкурентоспособность.*

Перед каждым выпускником вуза сегодня остро встает проблема его конкурентоспособности в новой экономической ситуации, а по существу, проблема выживания. Личная конкурентоспособность представляет собой умение рационального трудоустройства по получаемому направлению подготовки в вузе с перспективой успешного карьерного роста.

При поисках работы, выпускники понимают, что они не могут конкурировать с более опытными работниками. Причинами низкой конкурентоспособности выпускников являются:

- недостаточный опыт работы или его отсутствие;
- неадекватно завышенные требования к заработной плате в начальный период профессиональной деятельности;

– недостаточный объем необходимых знаний, умений и навыков, предъявляемых профессией и работодателями и т. д.

Конкурентоспособность выпускника во многом зависит от правильной профессиональной ориентации при поступлении в вуз и в ходе учебы. Об актуальности данной проблемы красноречиво говорят данные Минтруда России: 40–60% выпускников трудоустраиваются не по специальности.

В современных социально-экономических условиях конкурентоспособность выпускника вуза зависит от соответствия его знаний и умений требованиям профессии и работодателя, а также от особых качеств личности, которые позволяют выпускнику побеждать в конкурсе на вакантную должность, успешно конкурировать с более опытными специалистами, демонстрировать свою востребованность на современном рынке труда. Несмотря на ряд серьезных недостатков, молодежь обладает сильными качествами, которые отличают её от более опытных специалистов.

Работодатели охотно берут на работу молодых специалистов и даже готовы их доучивать и переучивать, но считают необходимым учить новым технологиям, новым методикам, специфике деятельности предприятия, учреждения. Однако их основное требование – выпускник должен уже обладать базовыми профессиональными знаниями и умениями, этикой делового общения, психологическими качествами, характеризующими специалиста как личность [2].

Признавая несомненные преимущества выпускников вузов, работодатели не желают комплектовать ими кадровый состав своих предприятий и указывают на такие причины своих опасений:

1. В молодых специалистах работодатели не видят стабильности и надежности. Как правило, многие молодые люди часто меняют работу, первое рабочее место рассматривают как временное, где можно получить первичные навыки и опыт работы. Поэтому работодатели не желают тратить время, вкладывать деньги и усилия в тех, кто вскоре может уйти.

2. Определенной части молодежи не хватает ответственности, сформированной привычки ежедневно ходить на работу, не опаздывать, выполнять поручения, соблюдать этические правила делового общения и субординации. Им присуща ориентация на собственные интересы и потребности, а не на результаты работы предприятия [1].

3. Ряд молодых специалистов не проявляют самостоятельности, не воспринимают себя членами коллектива, в котором от эффективности деятельности каждого зависят результаты работы всего предприятия.

4. Некоторую часть молодых специалистов отличают неадекватная оценка своего труда, завышенные притязания к заработной плате и характеру работы, которую хотят выполнять.

Поэтому при трудоустройстве работодатели отдают предпочтение высококвалифицированным и наиболее опытным специалистам. В современной экономической ситуации в России, тем более в условиях мирового экономического кризиса, все более важным и значимым становится воспитание не только творческой, и высокопрофессиональной, но и конкурентоспособной личности. Следовательно, формирование творческой, конкурентоспособной личности становится важнейшей задачей и высшего профессионального образования. Работодатели считают, что в период обучения в вузе студенту следует особое внимание уделить подготовке в психологическом и социальном плане, самоподготовке, а недостатки в профессиональной подготовке будут устранены с течением времени при вхождении в профессиональную среду.

Принимая на работу молодого специалиста, работодатели предъявляют следующие требования:

1. Наличие специальных знаний и умений, спрос на которые высок в условиях рыночной экономики. Это, например, знания в области информационных технологий, умения работы с различными компьютерными программами.

2. Наличие особых личностных качеств, которые отличают одного выпускника от ряда тех, кто обладает такими же знаниями и умениями [3].

Наличие данных компетенций повышают конкурентоспособность выпускника вуза на современном рынке труда. Среди особых корпоративных компетенций, которыми должен обладать персонал для обеспечения конкурентоспособности организации, работодатели отмечают:

- способность просчитывать и анализировать последствия принимаемых решений, умение взаимодействовать внутри коллектива и вне его для решения профессиональных задач; умение прогнозировать и планировать свою деятельность;

- высокий профессионализм и компетентность в области деятельности, ориентированность на высокое качество труда, ответственное отношение к результатам работы;

- желание учиться новому, креативность, способность к генерации идей, созданию и внедрению инновационных технологий в профессиональной деятельности;

- умение работать в команде на общий результат, брать на себя ответственность за результаты труда, обосновать свои решения и влиять на сотрудников;

- иметь такие стрессоустойчивые качества, как физическая тренированность, самовнушаемость, умение переключаться и управлять своими эмоциями, уметь интенсивно работать в сложных условиях и эмоционально нагруженной атмосфере;

- соответствовать нормам и правилам поведения, принятым в организации;

- быть честным по отношению к коллегам и лояльным к работодателю;

- добросовестное отношение к профессиональной деятельности;

- надежность, дисциплинированность и исполнительность;

- активная жизненная позиция, оптимизм, позитивное отношение к жизни, к людям, обостренное чувство справедливости;

- навыки предпринимательской деятельности, стремление к доминированию и руководству группой, коллективом [4].

Таким образом, можно сделать вывод, что компетенции выпускника вуза и корпоративные компетенции предприятий во многом совпадают. Выпускникам

вуза необходимо знать требования профессии к его знаниям, способностям, личностным качествам, так как при трудоустройстве его будут обязательно оценивать на предмет соответствия корпоративным компетенциям предприятия.

В условиях рыночной экономики учреждения профессионального образования призваны формировать у выпускников качества, необходимые современному работодателю. К таким качествам можно отнести активную жизненную позицию, трудолюбие, серьезность мотивации к профессии, готовность к саморазвитию и самообразованию, навыки коммуникации, ориентацию на здоровый образ жизни [5].

### *Список литературы*

1. Горохов В.М. Компетенции молодых выпускников, обеспечивающие конкурентоспособность на рынке труда: Материалы международной научно-практической заочной Интернет-конференции «Выпускник на рынке труда». – М., 20.02.11–01.06.11.
2. Давыдов Д.Г. Обзор зарубежных подходов к созданию компьютерных систем профориентирования: Материалы Международной научно-практической заочной Интернет-конференции «Выпускник на рынке труда» / Д.Г. Давыдов, Е.В. Чмыхова. – М., 20.02.11–01.06.11.
3. Екомасов В.В. Проблемы трудоустройства молодых специалистов // Кадры предприятия. – 2003. – №3.
4. Резник С.Д. Основы личной конкурентоспособности: Учебное пособие для вузов / С.Д. Резник, А.А. Соколова. – М.: Просвещение, 2010.
5. Шамаева Н.В. Вуз и конкурентоспособность выпускника // Оригинальные исследования: Электронный журнал. – 2011. – Вып. №1.