

Ярославцева Яна Алексеевна

студентка

Тукова Екатерина Александровна

ассистент кафедры

ФГБОУ ВО «Уральский государственный

университет путей сообщения»

г. Екатеринбург, Свердловская область

РАЗВИТИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА НА УРОВНЕ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ В РОССИИ

***Аннотация:** данная статья посвящена развитию конкурентоспособного молодого специалиста на уровне высших учебных заведений. В работе также выделены принципы низкой конкурентоспособности молодых специалистов.*

***Ключевые слова:** конкурентоспособность, молодой специалист, учебные заведения.*

Основная цель высшего образования – это подготовка конкурентоспособного специалиста, который свободно владеет своей профессией, а также готовый к постоянному профессиональному росту и к прочим совершенствам.

Конкурентоспособность – это способность определённого объекта или субъекта превзойти конкурентов в заданных условиях.

В настоящее время одной из главных проблем современного общества является трудоустройство молодых специалистов.

Перед любым выпускником высшего учебного заведения главной целью значится найти достойную и качественную работу. Работодатели ищут опытных сотрудников, у которых уже имеется какой-то опыт работы.

Выделяют несколько принципов низкой конкурентоспособности молодых специалистов:

1. Отсутствие опыта работы, либо недостаток его.
2. Несоответственно завышенные требования по заработной плате.

3. Неполный объем необходимых знаний, умений и навыков, предъявляемых работодателями.

Несмотря на ряд некоторых признаков низкой конкурентоспособности, отмечается, что именно молодежь обладает сильными качествами, которые отличают её от более опытных специалистов.

Конкурентоспособность выпускника, молодого специалиста, зависит от правильной профессиональной ориентации при поступлении в вуз и в ходе учебы, а также от особых качеств личности человека, которые ему позволят побеждать в конкурсе на вакантную должность, успешно конкурировать с более опытными специалистами, показать свою востребованность.

Об актуальности данной проблемы выразительно говорят данные Минтруда России: 40–60% выпускников трудоустраиваются не по специальности.

Конкурентоспособным длительное время может быть лишь человек, занимающийся любимым делом, приносящим ему удовольствие и удовлетворение, несмотря на большие временные и энергетические затраты.

Как показывает практика, то, что именно престижная и интересная работа достается людям общительным и оптимистичным, которые способны быстро, легко и свободно устанавливать контакты с другими людьми.

Ведь будущая работа молодых специалистов напрямую зависит от наших отношений с людьми, от коммуникативной грамотности, от психологической гибкости. Но именно главным или основным качеством в достижении продвижения на любой работе является личностные компетенции. Именно они показывают предельно-важные аспекты при приеме на работу. Ситуацию с подготовкой выпускников можно улучшить, если целеустремленно работать над развитием личных компетенций в учебном процессе.

Таким образом, компетенции молодого специалиста и корпоративные компетенции предприятий во многом совпадают. Выпускникам вуза необходимо уже иметь какое-либо представление о требованиях профессии к его знаниям, способностям, личностным качествам, так как при трудоустройстве его будут обязательно оценивать на предмет соответствия корпоративным компетенциям

предприятия. Конкурентоспособным длительное время может быть лишь человек, занимающийся любимым делом, приносящим ему удовольствие и удовлетворение, несмотря на большие временные и энергетические затраты.

Список литературы

1. Екомасов В.В. Проблемы трудоустройства молодых специалистов // Кадры предприятия. – 2003. – №3.
2. Резник С.Д. Основы личной конкурентоспособности: Учебное пособие для вузов / С.Д. Резник, А.А. Соколова. – М.: Просвещение, 2010.
3. Шамаева Н.В. Вуз и конкурентоспособность выпускника // Оригинальные исследования. – 2011. – Вып. №1.