Кириченко Оксана Дмитриевна

УрГУПС [oks.kiri4encko2014@yandex.ru](mailto:oks.kiri4encko2014@yandex.ru)

Научно – исследовательская работа на тему:

Проблемы привлечения молодых специалистов

Аннотация: статья посвящена проблемам трудоустройства молодых специалистов, выделены основные причины и предложены методы их решения.

The article is devoted to problems of employment of young specialists, highlights the main causes and propose methods to solve them.

Ключевые слова: управление, структура занятости, общественные приоритеты, система критериев профессиональных качеств, трудоустрой­ство; management, structure of employment, social priorities, system of professional qualities indexes, job placement.

Актуальность: Проблемы управления процессом формирования занятости молодых специалистов вскоре могут негативно повлиять на экономическую ситуацию в стране.

Цель исследования: выявить проблемы занятости молодых специалистов

Проблема занятости молодых специалистов сегодня является одной из актуальных. Рынок труда быстро меняется, и компании, заботящиеся о своем будущем, делают ставку на талантливую молодежь. Развивающиеся компании заинтересованы в привлечении молодых и перспективных специалистов. Свое мнение об особенностях привлечения и эффективной адаптации молодых специалистов высказывают представители известных кадровых агентств.

Кадровый агент - журналист Елизавета Елендо считает, что молодые специалисты - это будущее компании. Если предприятие планирует свое развитие на несколько лет вперед, то ей не обойтись без молодых специалистов. Основной проблемой традиционных производственных предприятий в XXI в. стала проблема старения кадров.  Выбор между молодым специалистом и состоявшимся профессионалом всегда неоднозначен и во многом зависит от принципов работы самой компании, стадии ее развития и совершенства технологий. Если же речь идет об устоявшейся компании, с четко прописанными технологическими процессами, то выпускники вузов в этом случае более предпочтительны: их проще научить, чем переучивать готового профессионала, они более лояльны и держатся за свое рабочее место. Сегодня соотношение в компании молодых и опытных специалистов составляет 30/70. На мой взгляд, это число оптимально.

В настоящее время исследование проблемы занятости молодых специалистов находится в центре внимания многих исследователей. Отдельные аспекты управления процессом занятости молодых специалистов были достаточно широко освещены в различных научных публикациях таких как: Неформальная занятость в России. — М., Наука, 2007; Резник С.Д., Черницов А.Е. Система управления трудоу­стройством выпускников вузов в рамках региональной школы управления заня­тостью молодежи // Материалы VI Всероссийской научно -практической кон­ференции «Планирование и обеспечение подготовки кадров для промышленно- экономического комплекса региона». — СПБ, ГЭТУ «ЛЭТИ»; 2007 и др.

Проблемы управления процессом формирования занятости молодых специалистов в современный период связаны, прежде всего, с особенностями перехода экономики от планово - административной системы к рыночным методам хозяйствования. Образование частного сектора экономики изменило характер и содержание занятости, которые определяются уже требованиями рынка. Все это привело к резким диспропорциям в структуре занятости.

Можно конста­тировать, что сегодня система занятости молодых специалистов полностью разбалансирована, структура ее не оптимальна, направления ее развития вызывают тревогу.

Ученые, исследующие данную проблему, акцентируют внимание на следующих причинах возникновения проблем при трудоустройстве выпускников вузов:

* вузы не учитывают реальный спрос на интеллектуальные профессии на региональном рынке труда;
* отсутствуют государственные контракты на трудоустройство выпускников;
* недостаточный спрос на специалистов со стороны предприятий и учреждений.

Основной критерий результативности деятельности учреждений профессионального образования — трудоустройство выпускников по профессии или специальности, освоенной в процессе обучения. По мнению руководителей органов управления образованием субъектов РФ, сложности трудоустройства имеют место, прежде всего, среди выпускников юридического, экономического и социально - гуманитарных факультетов вузов. По этим специальностям имеет место перепроизводство специалистов, в результате чего каждый второй выпускник факультета данного профиля по специальности не трудоустраивается. Необходимо принципиально по - новому подходить к современным методам управления процессом формирования структуры занятости молодых специалистов в стране. Трудоустройство выпускников вуза осу­ществляется по многим каналам, и вузы пытаются ориентироваться на запросы работодателей. Городские службы трудоустройства оказывают лишь небольшую помощь в трудоу­стройстве выпускников вузов. Определенную информацию о вакансиях выпускники получают от независимых маркетинговых служб, работающих на рынке труда. В этой связи большое значение играет связь вузов с организациями работодателями. Необходимо принципиально по - новому подходить к современным методам управления процессом формирования структуры занятости молодых специалистов в стране. От распределения специалистов по отраслям производства следует переходить к созданию социально - экономических и правовых условий, обеспечивающих автономный процесс формирования занятости молодых специалистов как в интересах отдельного предпринимателя или государственной структуры, так и в интересах самого работника и общества в целом.

Выпускники вузов не могут найти себе соответствующее место работы, а система производства не может подобрать себе нужного специалиста. Решение этой проблемы может быть найдено в создании специальной службы занятости, но не в том формате, в котором она существует в настоящее время.

В заключении могу сказать, что сегодняшняя проблема молодых специалистов вскоре скажется на экономическом развитии нашей страны.

Список литературы

1. Дуракова, И. Б. Управление персоналом организации. Актуальные технологии найма, адаптации и атте­стации : учеб. пособ. / И. Б. Дуракова, А. Я. Кибанов. - 2-е изд. - М. : КноРус, 2014. - 359 с.
2. Мрочковский, Н. С. Персонал от А до Я. Подбор, мотивация и удержание высокоэффективных сотрудни­ков / Н. С. Мрочковский, А. С. Белановский. - СПб. : Питер, 2013. - 208 с.
3. Филин С. Управление человеческими ресурсами. - Алматы: Институт директоров, 2011. - 209 с.