

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Юридический институт
Кафедра теории и методики социальной работы

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой

_____ Н.А. Никитина

« ____ » _____ 20 ____ г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

39.03.02. Социальная работа

Трудовая адаптация молодежи в сфере занятости

Научный руководитель _____ доцент, к. исторических наук Л.Ю. Анисимова

Выпускник _____ _____ А.Е. Черных

Красноярск 2018

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1 Молодежь в сфере занятости.....	6
1.1 Характеристика основных понятий сферы занятости.....	6
1.2 Проблемы молодежи в контексте ее трудовой занятости.....	14
2 Теоретические аспекты трудовой адаптации молодёжи к рынку труда.....	19
2.1 Понятие и особенности трудовой адаптации молодежи.....	19
2.2 Проблемы первичной трудовой адаптации молодых специалистов.....	24
2.3 Основные формы содействия адаптации молодежи к рынку труда.....	38
3 Опыт содействия трудовой адаптации выпускников Центра карьеры Сибирского федерального университета.....	44
3.1 Организация системы трудовой адаптации выпускников Центра карьеры Сибирского федерального университета.....	44
3.2 Рекомендации по совершенствованию процесса трудовой адаптации выпускников Центра карьеры Сибирского федерального университета.....	50
Заключение.....	54
Список использованных источников.....	57
Приложение А.....	62
Приложение Б.....	63
Приложение В.....	65

ВВЕДЕНИЕ

Молодежь является объектом национально–государственных интересов. Для того чтобы страна имела развитую экономику, науку, образование, здравоохранение и развитие во всех сферах жизнедеятельности общества, необходимо создавать для молодежи максимум благоприятных всевозможных условий для реализации потенциала молодого поколения.

Следует отметить, что современному положению в сфере занятости молодежи и их адаптационным возможностям уделяется недостаточно внимания в научных исследованиях, средствах массовой информации, правительственных документах [1].

Молодые люди составляют около 35% трудоспособного населения России они – будущее страны, и от стартовых условий их деятельности зависит последующее развитие государства [2]. В условиях современного рынка труда, возрастающей нестабильности экономики, интернационализации хозяйственных и общественных отношений, динамичности жизни происходят значительные количественные и качественные изменения в трудовой жизни и ее отдельных компонентах. Эти изменения значительно повлияли на состояние занятости населения и существенно отразились на процессе адаптации. Особую обеспокоенность вызывает усиливающая тенденция роста количества безработных среди молодежи России. В июле 2017 г., по итогам выборочного обследования рабочей силы, в соответствии с методологией Международной Организации Труда, 4,1 млн человек в стране классифицировались как безработные, возраст безработных составил 34,5 года. Молодежь до 25 лет составляет среди безработных 28,0%, лица в возрасте 50 лет и старше — 16,8% [3].

Причины молодежной безработицы разнообразны. В силу этого возникают проблемы с занятостью молодого поколения в трудовой сфере. Одной из причин этих проблем является низкий уровень трудовой адаптации современной молодежи. Адаптация молодых людей к постоянно меняющимся

требованиям рынка труда, а также создание возможности наиболее эффективно применять свои способности позволит данной категории граждан успешно участвовать в вертикальной социальной мобильности, повышая как свой собственный уровень жизни, так и уровень, и качество жизни в обществе в целом [1].

Различные структуры учувствуют в содействии трудовой адаптации молодежи в сфере занятости. В большей степени проблема адаптации затрагивает молодых граждан в момент выбора профессии, получения образования и дальнейшего трудоустройства. Именно поэтому главным институтом адаптации являются образовательные учреждения, в частности высшие учебные учреждения. В Красноярском крае одиннадцать учреждений высшего профессионального образования, в шести из них, организованы центры содействия трудоустройству выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования Красноярского края. Так в Сибирском федеральном университете в 2007 году был организован «Центр карьеры Сибирского федерального университета» (далее - СФУ) основной целью которого, является решения вопросов трудоустройства выпускников и адаптации их к рынку труда.

Объект – молодежь в сфере занятости.

Предмет – трудовая адаптация молодежи в сфере занятости.

Цель – разработка рекомендаций по организации деятельности трудовой адаптации выпускников «Центру карьеры СФУ».

Задачи:

- рассмотреть основные понятия сферы занятости;
- рассмотреть основные проблемы молодежи в сфере занятости;
- проанализировать основные проблемы трудовой адаптации молодых специалистов;
- изучить проблемы, возникающие у молодых специалистов (выпускников «Кафедры теории и методики социальной работы» Юридического

института Сибирского федерального университета) в процессе адаптации на первом рабочем месте;

- рассмотреть различные механизмы содействия адаптации молодежи;
- исследовать организацию деятельности «Центра карьеры Сибирского федерального университета» по вопросам трудовой адаптации молодых специалистов;
- разработать рекомендаций по совершенствованию организации деятельности трудовой адаптации выпускников «Центра карьеры СФУ».

Методы: анализ нормативно–правовых актов, теоретический анализ, включенное наблюдение, опрос.

Глава 1. Молодежь в сфере занятости.

1.1 Характеристика основных понятий сферы занятости.

Молодежь являлась и является движущей силой, которая формирует будущее страны и всего народа, поэтому на протяжении всей истории, молодежь остается важнейшей ценностью государства и всего общества. С одной стороны, это определенная социальная группа, которая отличается от других по существенным признакам. С другой же стороны, существует некий набор общепринятых характеристик, по которым конкретного индивида можно отнести именно к молодежи как особой социально–культурной категории.

Прежде, чем приступить к теоретическим определениям понятий «рынок труда», «занятость», и «безработица» необходимо отметить, что место молодежи на рынке труда, в основном, определяется особенностями молодежи как специфической социально–демографической группы, обладающей собственными ей потребностями и интересами.

Социальная группа «молодежь» является объектом изучения значительного числа гуманитарных наук: философии, психологии, демографии, истории и ряда других. Существуют различные подходы к понятию данной возрастной группы с социальной, психологической, профессиональной сторон

Одно из первых определений сформулировал в 1968 году отечественный социолог В.Т. Лисовский: «Молодежь – поколение людей, проходящих стадию социализации, усваивающих, а в более зрелом возрасте уже усвоивших, образовательные, профессиональные, культурные и другие социальные функции» [4].

Молодежь, по определению И.С. Кона, представляет собой понятие, характеризующее: 1) определенный этап, стадию индивидуального развития (молодость) и проходящих ее индивидов; 2) определенную социально–демографическую группу, выделяемую на основе совокупности возрастных

характеристик, особенностей социального положения и обусловленных тем и другим социально–психологическим свойств [5, с.32].

Данные определения не теряют своей актуальности и на сегодняшний день, в полном объеме характеризуют особенности, данной социально–демографической группы.

Так же стоит обратить внимание на то, что, для определения понятия «молодежь» необходимо учитывать психофизиологические, экономические и социальные критерии, как считает В.И. Добрынина. Так как молодые люди – наиболее динамичная часть общества, «проходящая стадию формирования организма и психики, и относящаяся к довольно не окрепшей физически и духовно возрастной группе». Молодежь находится на пороге вступления в жизнь, постепенно становясь самостоятельной и материально независимой. На этой стадии происходит период формирования ценностных ориентаций и процесс социальной адаптации [6]. Данное определение указывает, что для молодежи характерно состояние незавершившегося становления личности, а также формирования персонифицированных жизненных, образовательных и профессиональных стратегий, включение в трудовые отношения, что указывает на актуальность проблемы трудовой адаптации молодежи.

Молодежь как социальная группа является одним из наиболее важных составных элементов в системе современного рынка труда, поскольку ее представители являются субъектом общественного воспроизводства, обеспечивая функционирование и развитие социума.

Для изучения непосредственно процесса адаптации молодежи на рынке труда, по нашему мнению, уместно разделение молодежи на ряд возрастных групп, которые также характеризуют ее адаптационные возможности на рынке труда. И.В. Лопаткин для выявления особенностей трудового поведения на рынке труда выделяет следующие молодежные подгруппы (сегменты), характеризующиеся специфическими проблемами и особенностями социально – трудовой адаптации: 14–15 лет, 16–17 лет, 18–20 лет, 21–24 года, 25–29 лет [1]. В настоящее время средний возраст окончания вуза и трудоустройства

составляет от 20 до 25 лет, поэтому целесообразно будет рассмотреть процесс трудовой адаптации данной возрастной группы.

Раскрытие теоретических принципов изучения проблем молодежи в сфере занятости предполагает уточнение основных понятий. Наиболее существенными для данного исследования представляются понятия «рынок труда», «экономически активное население», «занятость» и «безработица», а так же понятие «молодой специалист».

В регулировании рынка труда одинаково важно обеспечение занятости каждого потенциально трудоспособного члена общества. Проблема занятости и безработицы – одна из главных в развитии экономики во всем мире. От уровня безработицы зависят, прежде всего, такие социальные факторы как: уровень преступности, уровень жизни населения, наличие квалифицированной рабочей силы, уровень эмиграции [7].

Рынок труда представляет собой сложную многоплановую систему социально экономических отношений, в связи с чем, исследование рынка труда носит междисциплинарный характер.

Следует отметить, что существует множество его определений, которые встречаются в экономической и социологической литературе. В современной литературе имеется множество подходов к определению рынка труда, согласно работам В.С. Буланова, И.С. Масловой, А.Э. Котляра, Л.С. Чижовой, О.Ю. Голуб, их можно объединить в два направления. В рамках первого направления рынок труда включает некоторую совокупность трудоспособных лиц (трудоспособные лица – люди преимущественно в рабочем возрасте, способные к участию в трудовом процессе), которые в тот или иной момент времени являются свободными от работы и находящимися в поиске другого места работы или впервые вступающие в трудовую жизнь [7, с.23]. Молодежь является частью трудоспособного населения, но по сравнению с другими социально–демографическими группами имеет ряд специфических трудностей, так как молодые люди впервые вступают в трудовые отношения на рынке труда, и не имеют определенных навыков к адаптации.

Второе направление подразумевает, что рынок охватывает все экономически активное население, то есть система рынка труда включает в себя комплекс социально–трудовых отношений по поводу условий найма и оценки способностей к труду, установления цены рабочей силы, фактического использования способностей работника к труду [7, с.25]. Стоит отметить, что с появлением рынка труда значительная часть выпускников, оказалась недостаточно подготовленной к новым условиям профессионального самоопределения и самоутверждения. Это создает у них психологический дискомфорт, ведет к дестабилизации личности. В некоторых случаях молодые люди не сумевшие трудоустроиться по специальности после окончания Вуза, зачастую, либо устраиваются на рабочее место не по специальности, либо становятся безработными, либо им приходится переквалифицироваться, чтобы успешно адаптироваться на рынке труда. Поэтому целесообразно рассмотреть такие понятия, как «занятость» и «безработица».

Проблемами понятий занятости и безработицы занимались отечественные и зарубежные ученые: У. Пети, А. Смит и Д. Рикардо, К. Маркс, Д.М. Кейнс. Д.Ж. Маркович, В.В. Колосовский, В.В. Радаев, О. Волкова, В.С. Афанасьев, А.В. Шуваев, Е.В. Шуваева, В. Рыжиков.

В настоящее время проблемы занятости и безработицы обобщаются и теоретически разрабатываются главным образом в рамках двух социологических дисциплин социологии труда и экономической социологии. Н. Б. Исхакова отмечает, что в научной и публицистической литературе категория занятости населения рассматривается, как правило, с двух позиций — как экономическая и социально–экономическая категория [8]. Таким образом, стоит рассмотреть позиции авторов на понятие «занятость», с разных сторон.

Н.А. Волгин и В.С. Буланов считают, что определение занятости характеризуется как социально–экономическая категория. Они указывают, что уровень занятости — это важнейший макроэкономический показатель. Э.Р. Саруханов отмечает, что занятость — это общественно–экономические

отношения, в которых участвуют работники, т.е. это практическая реализация деятельности людей по производству и совершенствованию материальных благ [8]. Из перечисленных выше определений необходимо отметить, что занятость необходимо изучать с нескольких сторон (экономической, социальной), для проведения эффективной государственной политики.

Категория занятости тесно сопряжена с категорией экономически активного населения. Определение понятия экономически активного населения было разработано и представлено в 1953 г. Международной организацией труда. За годы работы Международной организации труда были разработаны и приняты свыше 185 конвенций и 190 рекомендаций, которые позволили выстроить эффективную систему, предлагающую стандарты и нормативы в сфере занятости населения.

В экономически активное население входит часть населения страны, возраст которой определяется, следующими возрастными рамками: от 15 до 72 лет. Экономически активное население представлено: занятым населением (лица, занятые экономической деятельностью); безработным населением.

Таким образом, представленные определения занятости позволяют нам выделить характерные особенности данного понятия: занятость — это экономическая категория; занятость диктует формирование рабочей силы общества; за произведённые блага и услуги работники получают вознаграждение; деятельность граждан, обозначенная удовлетворением личных и общественных потребностей. Так же стоит рассмотреть понятие «безработица».

Безработица, по определению, принятому Международной Организацией Труда (МОТ), трактуется, как потеря заработков по причине невозможности получить подходящую работу в отношении лица, способного трудиться, готового трудиться и действительно ищущего работу. К безработным относятся все лица трудоспособного возраста, не участвующие в общественном производстве в течение определенного периода, которые в данный период — не работали за плату по найму или на собственном предприятии; — были готовы

приступить к работе, т.е. начать работать за плату по найму или на собственном предприятии; – искали работу, т.е. предпринимали конкретные шаги в поиске оплачиваемой работы по найму или на собственном предприятии [9].

Безработица представляет собой макроэкономическую проблему, оказывающую наиболее прямое и сильное воздействие на каждого человека. Согласно статье 3 закона «О занятости населения РФ» под безработными гражданами понимаются, трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. [10]. Исраилова З.Р. и Магомедова Х.А, в своей статье рассматривают термин «безработица», как ситуацию, когда активная в экономическом плане часть населения не может найти для себя оплачиваемую работу [11]. Безработица является макроэкономической проблемой, которая оказывает наиболее сильное и негативное влияние на каждого человека, в том числе на молодого гражданина.

Согласно международным стандартам и российскому законодательству о занятости населения, для того чтобы считаться безработным, человек должен искать работу. Поиск работы определяется, как осуществление конкретных шагов с целью найти определенную (оплачиваемую) работу по найму или создать собственное предприятие («дело»). Формальная регистрация в службе занятости населения (СЗН) не гарантирует активности со стороны различных подсистем общества. [12]. Очевидно, что эффективное использование трудовой силы (трудовых ресурсов) является важнейшим фактором повышения конкурентоспособности страны. И государственная политика занятости должна быть направлена на активизацию рабочей силы граждан, улучшение условий рабочей деятельности, увеличение стабильности работы организаций и предприятий и многое другое.

Следует рассмотреть мнения авторов о молодежной безработице. Обеспечение занятости молодежи является актуальной и долгосрочной задачей государственной социально–экономической политики. В.А. Павленков

отдельно выделяет и рассматривает молодежную безработицу как разновидность функциональной безработицы, определяемой по возрастному признаку (15–29 лет). Молодежная безработица, согласно его трактовке – это, прежде всего, безработица выпускников школ, не имеющих профессионально–квалификационной подготовки, а также выпускников специальных средних и высших учебных заведений, что характерно для современного состояния рынка труда в условиях реформируемой экономики России [13, с.294]. Если рассматривать безработную молодежь в структуре неработающих россиян, то можно заметить, что молодежь занимает значительную долю в числе безработных.

Павлов Е.А. отмечает, что безработица молодежи – социально–экономическое явление, при котором трудоспособная молодежь находится в поиске работы и готова приступить к ней, но не может реализовать свое право на труд, тем самым теряет основные средства к существованию [14]. Необходимо добавить, что в современный период развития государства можно наблюдать повышение роли молодежи в социально–трудовой среде, хотя и безработица остается.

В контексте определений понятий «занятость» и «безработица» стоит рассмотреть понятие «молодой специалист», которое занимает определенное место в регулировании молодежного рынка труда.

Статус молодого специалиста на федеральном уровне сегодня практически не регулируется. Даже само понятие «молодой специалист» как таковое не установлено ни в Трудовом кодексе, ни в каком–либо федеральном законе. Единственный нормативно–правовой акт, содержащий подобное положение – Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 № 2403–р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года». В данном нормативно–правовом документе раскрываются такие понятия как молодой специалист и молодой ученый.

Под молодым специалистом понимается гражданин Российской Федерации в возрасте до 30 лет (для участников жилищных программ поддержки молодых специалистов – до 35 лет), имеющий среднее профессиональное или высшее образование, принятый на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией [15].

Стоит отметить, что регулирование прав молодого специалиста, как участника рынка труда, не закреплены. Каждая организация либо учреждение имеют право на локальном уровне закрепить определенные права и льготы для данной категории. В большинстве случаев к данным организациям относятся медицинские и педагогические учреждения (сельские больницы, сельские школы), а другие организации не выделяют молодых специалистов в определенную категорию.

Молодые специалисты – выпускники высших образовательных учреждений, впервые ищущие работу, так же, как и молодежь без образования и специальности, традиционно входят в группу риска, являясь одними из наиболее проблематичных участников российского рынка труда. Решение проблем молодежной безработицы возможно только с позиции комплексного, системного подхода.

Из всего вышесказанного следует сделать вывод, что для молодежи характерно состояние незавершившегося становления личности, формирования системы ценностей, а также персонифицированных жизненных, образовательных и профессиональных стратегий, включение в трудовые отношения, что показывает на актуальность проблемы трудовой адаптации молодежи. Молодежь как социальная группа является одним из наиболее важных составных элементов в системе современного рынка труда. Понятие «занятость» и «безработица» необходимо рассматривать как сложное явление с различных позиций, как с экономической, социальной, так и в рамках общественных отношений. Под определением «занятость населения, следует понимать экономическую категорию, выраженную особой формой

взаимоотношений между государством и его гражданами, т.е. субъектами экономических отношений, обозначенную необходимостью удовлетворения общественных и личных потребностей населения, которые опосредованы государственными правовыми рамками. Безработица представляет собой макроэкономическую проблему, оказывающую наиболее прямое и сильное воздействие на каждого человека. Безработица молодежи – социально–экономическое явление, при котором трудоспособная молодежь находится в поиске работы и готова приступить к ней, но не может реализовать свое право на труд, тем самым теряет основные средства к существованию. Молодые специалисты, входят в группу риска, являясь одними из наиболее проблематичных участников российского рынка труда. Решение проблем молодежной безработицы возможно только с позиции комплексного, системного подхода. Решение проблем молодежной безработицы возможно только с позиции комплексного, системного подхода. Для того чтобы более подробно рассмотреть молодежь на рынке труда в настоящее время, необходимо определить, с какими проблемами сталкивается молодежь в контексте трудовой занятости.

1.2. Проблемы молодежи в контексте ее трудовой занятости

Основная часть молодежи в возрасте от 14 до 30 лет приобретает сформированный профессионально–трудовой статус в социальной сфере. На возраст молодого человека приходятся основные социальные и демографические происшествия в жизненном цикле человека: завершается процесс получения общего образования, определяется профессия и проводится профессиональная подготовка, стартует трудовая деятельность. Для нашего изучения особенно важным является момент начала трудовой деятельности, вхождение молодых людей на рынок труда в виде полноправных субъектов.

Хотелось бы подробнее, определить группы молодежи в сфере трудоустройства и выявить общие проблемы трудоустройства, которые в свою очередь влияют на процесс трудовой адаптации.

На основании анализа нескольких работ исследователей, можно определить основные факторы, определяющие проблемы трудоустройства молодежи. По мнению А. Ахметовой, основной проблемой является *отсутствие опыта* [2, с.10]. Можно констатировать тот факт, что многие выпускники институтов, техникумов, колледжей не находят рабочее место на рынке труда, именно, из-за отсутствия опыта в полученной профессиональной среде, ведь каждый работодатель ищет работника хотя бы с минимальным опытом. По причине этого, выпускники идут на работу не по специальности, вследствие чего получение образования теряет свою необходимость в поиске престижного места работы. Но в тоже время отсутствие опыта, с той или иной стороны влияет не только на трудоустройство, на рабочее место, но и на успешную адаптацию на новом месте.

В современных условиях особое значение приобретает проблема *качества образования*. По мнению В. Сенашенко и Г. Ткача, качество образования должно оцениваться не только степенью усвоения образовательных программ, но и их востребованностью, успешной реализацией полученных профессиональных знаний на практике. Авторы подчеркивают, что динамичный переход на производство новых видов продукции приводит к ограничению потребностей рынка труда в одних профессиях и повышению спроса на новые, с более высокими требованиями к уровню профессиональной подготовки кадров [16]. На сегодняшний день большинство институтов, колледжей и училищ не заинтересованы в качественном трудоустройстве своих выпускников по полученной специальности.

Также стоит заметить, что при трудоустройстве все теоретические полученные знания в образовательном учреждении на первом этапе знакомства с полученным новым рабочим местом в какой-либо части помогают в адаптации, но на первый план выходят полученные знания и навыки по работе

в команде, умение брать ответственность за выполняемые функции и т.д. Поэтому образовательные учреждения в той или иной мере, должны давать эффективные знания не только в теории получаемой профессии, но и в сфере общепринятых навыков и знаний.

Следующей проблемой, которую отмечает А. Ахметова, является *нарушения в сфере трудового законодательства и регулирования труда молодежи*, которые носят массовый характер. Самые распространенные нарушения при устройстве на работу – отсутствие письменного трудового договора и трудовой книжки, установления испытательного срока при приеме на работу лиц в возрасте до 18 лет [2, с.10]. Государственный контроль сферы занятости показывает приоритеты государства в этой сфере. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации государственными инспекциями труда в пределах предоставленных им полномочий были проведены тематические проверки выполнения на предприятиях, организациях различных субъектов Российской Федерации требований законодательства в сфере труда. Так, в 2010 году таких проверок было организовано 3,3 тыс. В результате проведенных проверок были установлены нарушения законодательства в сфере труда и было обнаружено 5,0 тыс. нарушений [17]. Наиболее уязвимые в обманах со стороны работодателя, лица которые не имеют опыта в заключении трудового договора и в следствии, они не обладают необходимыми знаниями о правилах оформления документов. Но стоит отметить, что не только молодежь может быть обманута недобросовестным работодателем, но и взрослые, хорошо осведомленные люди иногда не всегда помнят о правилах устройства на работу.

Серьезной проблемой молодежной занятости является *несоответствие объемов и профилей подготовки специалистов потребностям рынка труда*, как считает А.З. Гаскарова. Это создает предпосылки роста безработицы среди выпускников учреждений высшего образования [2, с.33]. Стоит отметить, что самыми востребованными среди абитуриентов являются юридические и экономические специальности из гуманитарных, несмотря на то, что рынок

труда переполнен специалистами этой области, и в следствии, многие из будущих специалистов, просто не могут найти рабочее место. Именно эти профессии оказываются наименее востребованными: на каждую из них приходится около 1 % имеющихся вакансий, содержащихся в банке данных службы занятости [18].

В современной России так же стоит проблемный вопрос об организации *производственной практики*, предусмотренной стандартами образования. А. Ахметова отмечает, что структура специальностей, полученных выпускниками вузов, зачастую не отвечает спросу предприятий на рабочую силу, реальные возможности обеспечить прохождение студентами учебной, производственной и преддипломной практики для вузов весьма ограничены [2, с.33]. Стоит отметить, что проблема трудоустройства молодежи после получения профессиональной подготовки нуждается в скорейшем решении и изменении положения выпускников после получения образования. Следует указать, что учебные заведения должны напрямую содействовать адаптации молодежи к рынку труда.

Но есть также проблемы трудоустройства, которые с помощью государства, законодательства, предпринимателей, специальных служб занятости невозможно решить. Как считает А.З. Гаскарова, немаловажный аспект в проблеме трудоустройства молодежи это *завышенные требования молодых специалистов* [2, с.35]. Не стоит забывать, что в России действует рыночная экономика, и если раньше молодежь выбирала себе работу в зависимости от интересов, то теперь приоритеты сместились в сторону оплачиваемой профессии. Поэтому молодежь желает получать заработную плату, соразмеряемую с социальными принятыми нормами в том или ином регионе.

Из всех вышеперечисленных проблем можно отметить, что проблемы молодежи на рынке труда разнообразны. Во многом, успешная адаптация зависит от самой молодежи. В большинстве своем она не четко представляет свое будущее, неадекватно оценивает профессиональную перспективу. В силу

этого возникают проблемы с занятостью ее в трудовой сфере. Одной из причин этих проблем является низкий уровень трудовой адаптации современной молодежи.

Анализируя различные научно–исследовательские статьи, стоит отметить, что очень часто решение проблем, связанных с трудовой адаптацией молодежи, лежит не только на государстве, но и на различных негосударственных организациях, а также на самом человеке и всем обществе в целом. Ведь если общество не будет помогать решать различные социальные проблемы, то страна не будет развиваться интенсивно.

Складывается парадоксальная ситуация: государство тратит огромные финансовые средства на обучение молодого поколения, а потом эти выпускники не могут устроиться на работу, что подтверждается сведениями Центра занятости населения г. Красноярска. Около 30 % молодых специалистов обращаются за помощью в трудоустройстве. Эта ситуация характерна и для других регионов России [18]. И вновь государство должно выделять средства, но теперь уже не на стипендии, а на пособия по безработице.

Из всего вышеперечисленного следует сделать вывод, что молодежь в значительной мере имеет трудности на рынке труда. Общие проблемы занятости различаются по своему содержанию, к которым можно отнести такие проблемы, как отсутствие опыта, проблема качества образования, завышенные требования молодых специалистов, более высокие требования к уровню профессиональной подготовки молодых специалистов, несоответствие объемов и профилей подготовки специалистов потребностям рынка труда, нарушения в сфере трудового законодательства и регулирования труда молодежи. Трудоустройство молодежи, их подготовка к трудовой деятельности, а так же успешная адаптация на рабочем месте, по–прежнему являются одними из важных задач, решение которых позволит обеспечить использовать их потенциал в развитии государства в целом. Поэтому стоит рассмотреть подробнее понятие «трудовой адаптации» и основные проблемы, с которыми сталкиваются молодые специалисты, проходя первичную адаптацию.

2 Теоретические аспекты трудовой адаптации молодёжи к рынку труда

2.1 Понятие и особенности трудовой адаптации молодежи

Молодежь в связи с возрастными, психологическими и социальными особенностями испытывает определенные трудности в различных сферах жизнедеятельности, в том числе на рынке труда. Проблема регулирования трудовой адаптации молодежи становится ключевой для социальной и экономической политики государства, являясь решающим условием самореализации новых поколений.

Изучение вопросов адаптации, в том числе профессиональной, нашло отражение в многочисленных исследованиях как отечественных, так и зарубежных ученых, среди которых: Андреева Е.Л., Булгаков А.В., Климов Е.А., Реан А.А., Налчаджян А.А., Селье Г.

Для дальнейшего изучения «трудовой адаптации» необходимо определить категорию «адаптация». Данный термин происходит от латинского слова *adaptation* – приспособление. Е. Соловцева определяет адаптацию как «путь, которым индивид или группа управляют, или отвечают на среду своего обитания» [7]. Л.И. Шабаловская определяет сущность адаптации. Она отмечает, что сущность адаптации как необходимого элемента функционирования любой социальной группы, сводится к активному взаимодействию и взаимному приспособлению индивида и среды (личности и коллектива) для обеспечения совместной деятельности по производству материальных и духовных ценностей, а также совместной деятельности в других, непроизводственных сферах [19].

А.Ю. Мишин выделяет, четыре вида адаптации человека: биологическая, физиологическая, психологическая, социальная, представленные на рисунке 1.1 [20].

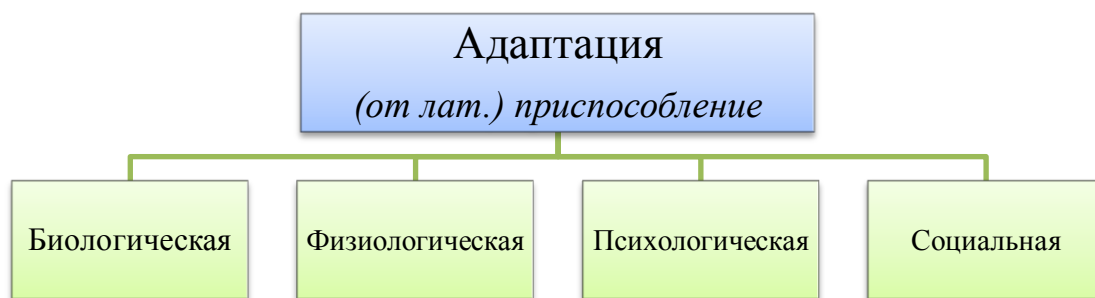


Рис 2.1 – Виды адаптации человека

Процесс адаптации индивида и его последующей интеграции в общество связан с социализацией индивида, то есть получением и усвоением социальных норм поведения, с «врастанием в социальный мир». По существу социальная адаптация является важнейшим механизмом социализации.

Таким образом, проанализировав определения адаптации, можно сказать, что человек, как социальное существо проходит адаптацию на протяжении всей жизни. Каждый этап жизни человека характеризуется определенным видом адаптации. В ходе данной работы, необходимо рассмотреть трудовую адаптацию, с которой встречаются выпускники после окончания Вузов.

Процесс трудовой адаптации начинается с момента вхождения в новую среду, трудовой коллектив. В.Э. Тамарин считает, что основным результатом процесса адаптации является минимизация негативного воздействия, оказываемого средой на индивида [21]. В психолого–педагогических исследованиях не существует единого мнения относительно структуры процесса трудовой адаптации рабочего. Ряд исследователей считают, что этот процесс начинается непосредственно на предприятии, с началом самостоятельной трудовой деятельности по избранной специальности. Некоторые исследователи считают, что процесс трудовой адаптации начинается намного раньше трудоустройства на рабочее место. Данный процесс охватывает профессиональную адаптацию задолго до вступления в трудовые отношения. Выбор профессии, получение образования, производственные практики в институте способствуют успешной адаптации на первом рабочем месте.

Изучая адаптацию, можно отметить, что процесс адаптации человека имеет социальную сущность. При этом эффективность адаптации исследователями оценивается как уровень приспособления личности к нормам и правилам поведения в конкретной среде. Успешно пройденный процесс адаптации создает предпосылки для дальнейшего интегрирования в референтную среду.

Одна из первых трудностей, с которыми встречаются современные выпускники – поиск работы и успешное трудоустройство. Как отмечает Т. Н. Попова, выделяет, в процессе социальной интеграции в трудовую деятельность, два основных этапа: подготовительный и непосредственный, представленные на рисунке 1.2. На подготовительном этапе молодой человек осознано делает выбор будущей профессии, получает профессиональное образование и вырабатывает практические навыки, а затем наступает период трудоустройства. Непосредственный этап включения в трудовую деятельность происходит на рабочем месте, когда образуются и развиваются взаимные связи и отношения молодого специалиста со всеми сферами производства [22]. Из этого следует сделать вывод, что процесс трудовой адаптации начинается с выбора профессии и заканчивается успешной адаптацией на рабочем месте.

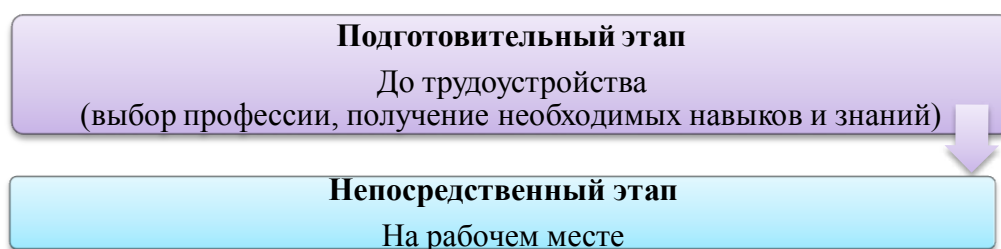


Рис 2.2 – Основные этапы трудовой интеграции молодежи в трудовую деятельность

Е. Жулина раскрывает понятие трудовой адаптации, как взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости человека в новых профессиональных, социальных и организационно–экономических условиях труда. Когда человек поступает на работу, он включается в систему внутриорганизационных отношений, занимая

в ней одновременно несколько позиций. Каждой позиции соответствует совокупность требований, норм, правил поведения, определяющих социальную роль человека в коллективе как работника, коллеги, подчиненного, руководителя, члена коллективного органа управления, общественной организации т. п. [23].

Рассмотрев несколько понятий трудовой адаптации можно увидеть, что поступая на работу, человек активно включается в систему профессиональных и социально–психологических отношений конкретной трудовой организации, усваивает новые для него социальные роли, ценности, нормы, согласовывает свою индивидуальную позицию с целями и задачами трудового коллектива.

Трудовая адаптация может быть первичной и вторичной. Первичная трудовая адаптация имеет место при первоначальном вхождении работника в новую производственную среду (как правило, речь идет о выпускниках учебных заведений). Вторичная трудовая адаптация происходит при смене рабочего места без смены и со сменой профессии или при существенных изменениях производственной среды.

Первичная адаптация – вхождение молодого сотрудника в трудовую деятельность организации. В этом периоде молодежь учится у опытных сотрудников. Цели первичной адаптации: вливание молодого специалиста в деятельность организации; начальное распределение рабочей силы; социализация и профессионализация; замена предыдущих работников; профессиональная ориентация. Цели вторичной адаптации: улучшение производственного климата; перераспределение кадров; подготовка трудового места новому работнику; повышение уровня стабильности коллектива; социализация и профессионализация [24].

Для более полного понимания проблемы следует отметить, что «процесс социальной адаптации проходит, как правило, на трех уровнях: макроуровне, мезоуровне и микроуровне». Л.П. Кузнецова отмечает, что на макроуровне происходит приспособление личности, социальных слоев, общества к особенностям социально–политической, социально–экономической,

социокультурной сфер общества. Адаптация на мезоуровне предполагает приспособление, или, наоборот, возникает противостояние человека с нормами социальной группы, социального института. В нашем случае в качестве такого института выступает рынок труда, в качестве группы – рабочий коллектив. Микроуровень предполагает адаптацию в ближайшем окружении, а также приспособление к социально – статусной позиции, занимаемой человеком и ее трансформацию посредством индивидуального ролевого поведения [25].

Таким образом, адаптация молодого поколения на рынке труда происходит на всех обозначенных уровнях, поскольку направлена на приспособление молодых людей к рыночным законам и нормам в целом, адаптацию в больших и малых социальных группах, принятие и трансформацию профессионально–статусной позиции.

В современной литературе выделяют четыре стадии адаптационного периода сотрудников в той или иной организации, указанных на рисунке 1.3.

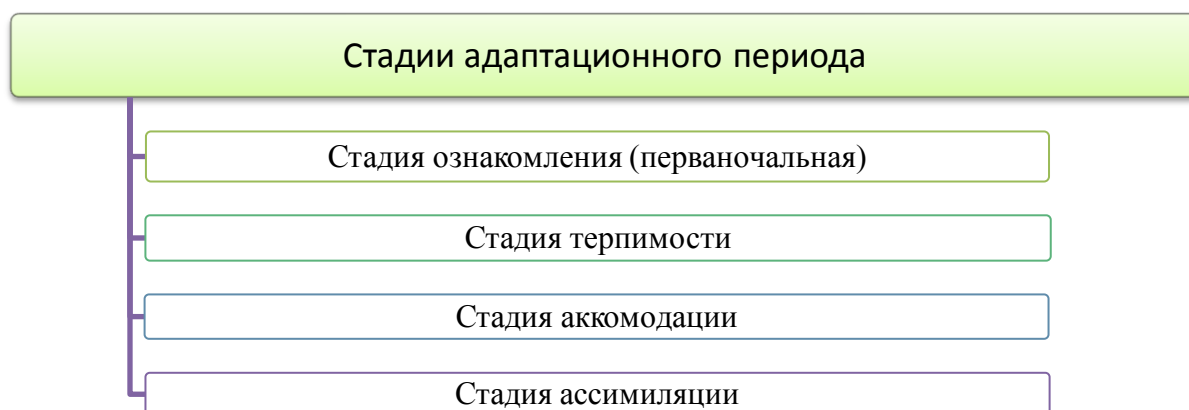


Рисунок 2.3 - Стадии адаптационного периода сотрудников в организации

А.А. Чернецкая выделяет, первоначальную стадию, когда человек знает, каким должно быть его поведение в новой среде, но его сознание на данный момент не адаптировано к реалиям новой среды, и он, где может, не принимает их, оставаясь с прежними ценностными притязаниями [26]. Стоит отметить, что процесс ознакомления входит в данную стадию и характеризуется тем, что работник получает информацию о новой ситуации в целом, о критериях оценки различных действий, о нормах поведения.

Затем, А.А. Чернецкая выделяет стадию терпимости, где человек и субъекты – обладатели ценностями новой среды проявляют взаимную терпимость к направлениям и образцам поведения друг друга [26]. Здесь стоит отметить, что молодой специалист на данном этапе приспосабливается к рабочей ситуации, когда работник переориентируется, признавая главные элементы новой системы ценностей, но пока продолжает сохранять многие свои установки.

Следующей стадией адаптации автор определяет аккомодацию. Под аккомодацией понимается принятие человеком главных систем ценностей новой социальной среды при признании за ними некоторых бывших ориентаций [26]. На данном этапе молодой специалист находится в состоянии частичной адаптации к рабочему месту.

Последней стадией адаптации является ассимиляция – полное совпадение ценностей человека и среды [26]. Стадия ассимиляции считается успешно завершенной, когда осуществляется полное приспособление работника к среде, идентификация с новой группой (рабочим коллективом).

Из всего вышесказанного, можно сделать вывод, что трудовая адаптация является видом, социальной адаптации, в свою очередь адаптация молодых сотрудников является важным этапом в ходе их профессионального становления и личностного развития. На различных стадиях адаптации, молодой специалист, в связи с отсутствием определенного профессионального опыта может столкнуться с определенными трудностями.

2.2 Проблемы первичной адаптации молодых специалистов

Исходя из вышесказанного, можно заметить, что трудовая адаптация отражает сложный и многогранный процесс вхождения молодого человека в производственную жизнь и связана со становлением его как личности. В процессе труда идет формирование профессиональных навыков, экономической активности, ориентированностью на инновационное развитие, в

целом идет процесс развитие сотрудника, организации, региона. В трудовом процессе молодежь приобретает новые социальные роли, формирует притязания, личные намерения, пересматривает жизненные ценности.

Учитывая, что для любого человека, даже для многоопытного профессионала, адаптация на новом рабочем месте — это всегда стрессовая ситуация, для вчерашних выпускников она связана с полной сменой образа жизни, режима дня, уровня требований и ответственности. Поэтому так возрастает степень актуальности и значимости данного этапа в жизни молодого человека.

На современном этапе развития российского государства, проблемы адаптации молодого специалиста после завершения профессиональной подготовки в высшем учебном заведении необходимо рассматривать комплексно.

Как показывает практика, выпускник достигает рабочей и социальной зрелости, преодолев несколько этапов профессиональной адаптации. На первом этапе молодой специалист овладевает новой для него профессией. Он должен овладеть способами и методами профессиональной деятельности. На втором этапе освоить систему норм и правил, существующих в его профессиональной среде, систему ценностей относительно работы и персонала. Подавляющее большинство исследователей считают период трудовой адаптации завершенным уже к концу первого года, а профессиональной — к концу второго года. А эксперты значительно удлиняют процесс профессиональной адаптации и считают, что она осуществляется на протяжении 3–4 лет [27]. Это еще раз доказывает актуальность рассмотрения проблемы адаптации молодых рабочих в целом, ее структуры и факторов, которые влияют на этот процесс.

Молодой специалист при трудоустройстве на работу, проходит адаптацию по следующим направлениям: профессиональная, производственная, организационная, социально–психологическая, культурно–бытовая, психофизиологическая. Молодой специалист сталкивается с

определенными трудностями, которые определяют проблему первичной адаптации, которые обозначены на рисунке 1.4.

В процессе адаптации в профессиональном направлении, создается основа для раскрытия и реализации способностей индивида к выбранному виду трудовой деятельности, для дальнейшего профессионального совершенства. Происходит овладение профессиональными навыками, мастерством, формирование качеств, способствующих устойчивому положительному отношению к труду. Появляется чувство собственного достоинства, значимости, сопричастности с делами коллектива. *Профессиональная адаптация* выступает важной составляющей в системе подготовки кадров и является основным регулятором связи образования и производства. В процессе обучения молодой человек сосредотачивается на овладении знаниями профессией, ее производственным и психологическим аспектах [28].

К проблемам, характеризующим профессиональное направление адаптации молодого специалиста, можно отнести следующие:

- отсутствие теоретических знаний деятельности в той или иной организации. Ведь в каждой организации существуют определенные внутренние нормативы, определяющие деятельность каждого сотрудника;
- отсутствие практических навыков деятельности на новом рабочем месте. Каждая деятельность предполагает особенности, которые в каждом учреждении отличаются специфичностью. Поступая на первое рабочее место после окончания университета, большинство выпускников не имеют опыта/практики работы по специальности, и в этой связи при трудоустройстве специалисты встречаются с трудностями в выполнении своих профессиональных обязанностей;



Рисунок 2.4 – Направления трудовой адаптации молодых специалистов, определяющие трудности адаптации

-отсутствие необходимых личностных качеств (трудолюбие, ответственность, эмпатия, инициативность, внимательность, честность, целеустремленность, коммуникабельность и другие). Но стоит отметить, что данные качества в ходе взросления, и входе трудовой деятельности, молодые люди активно вырабатывают;

- низкая мотивация к получению новых знаний, которые необходимы для осуществления должностных обязанностей в профессиональной деятельности.

Стоит отметить, что по статистике, часто трудовая жизнь характеризуется разбросом, частыми переменами рабочих мест зачастую не соответствующих полученному образованию. В современных российских условиях показатели профессиональной социализации и работы по специальности после окончания вуза остаются низкими.

Следующим важным направлением адаптации является *производственная* деятельность. Л.О. Ромашова отмечает, что в процессе вхождения в производственную деятельность молодежь стремится реализовать свои основные интересы: удовлетворить ряд потребностей и прежде всего в труде, общении, в материальных благах, социальной защищенности, при этом она сравнивает соотношение личных интересов с коллективными интересами [28]. Данное направление характеризует работу в новом коллективе, получение нового статуса и новых обязанностей.

К проблемам, характеризующим производственное направление адаптации молодого специалиста, можно отнести следующие:

- трудности включения работника в новую производственную среду;
- трудности в усвоении им производственных условий и норм трудовой деятельности;
- трудности в принятии ответственности за осуществление своих трудовых обязанностей;
- проблемы установления взаимосвязей между работником и производственной средой.

Организационная адаптация связана с повышением личной дисциплинированностью, собранностью [28]. В процессе организационной адаптации происходит знакомство с экономической формой управления организацией, должностными инструкциями, условиями оплаты труда, возможностях ее повышения, условиях различных выплат. Очень важный компонент организационного направления является понимание, молодым специалистом, личной роли в трудовом процессе, что должно приводить к

оптимизации интересов личности и группы, а также укреплению деловых и межличностных связей с сослуживцами на основе организационной культуры.

Проблемы организационного направления адаптации следующие:

- отсутствие знаний об особенностях организационного механизма управления организацией, отсутствие понимания о месте своего отдела/подразделения/должности в общей организационной структуре.

- экономический (материальный) элемент адаптации, характеризуется отсутствием понимания системы оплаты труда, системы материального стимулирования.

Социально–психологическая адаптация отражает систему взаимоотношений в коллективе, позитивного вхождения в коллектив, принятие норм и ценностей, преодоление конфликтных ситуаций, самоутверждения и позитивных межличностных коммуникаций [28]. Основными проблемами социально-психологической адаптации являются:

- смена статуса и сферы деятельности (студент-работник);
- вхождение в новый коллектив;
- появление иерархии (подчиненный-начальник);
- появление психологической напряженности при принятии ответственности за свою деятельность;
- трудности в усвоении норм и ценностей социальной среды;
- сопоставление цели и задач организации со своими целями, ожиданиями и представлениями.

Культурно–бытовая адаптация связана с участием в культурных мероприятиях трудового коллектива, в организации досуга, в развитии социальной инфраструктуры. Если молодой человек найдет общие интересы с работниками, и также будет проводить с ними свободное время, то быстрее и безболезненно адаптируется. Последним направлением трудовой адаптации является, *психофизиологическая адаптация* — процесс приспособления к условиям труда [28]. Психофизиологические проблемы, с которыми сталкиваются молодые специалисты:

- трудности приспособления к новым условиям труда (режим работы, интенсивность, психофизические нагрузки). Новые сотрудники, только что окончившие вуз не всегда могут подстроиться под необходимый ритм работы в силу определенно созданных режимов труда.

Таким образом, несмотря, на то, что молодежь обладает высокой экономической активностью и ориентированностью на инновационное, предпринимательское развитие она имеет низкий спектр их реализации. Молодые специалисты, вступая в трудовой коллектив, зачастую встречается с различными трудностями такими, как производственные, организационные, социально–психологические трудности.

С. А. Сопоев в своем исследовании определяет проблемы молодых специалистов. Важными проблемами трудовой адаптации, с которыми сталкиваются молодые специалисты, являются, проблемы профессиональной социализации в производственной среде, проблемы адаптации в среде работников организации, трудности профессионального развития, проблемы социальной защиты [29].

Ряд актуальных проблем адаптации молодых специалистов в современных условиях выделяет Н. Корнелиус. Во–первых, у молодых специалистов в большинстве случаев отсутствуют формализованные критически важные знания (нет четкой систематизации знаний для применения на практике). Во–вторых, продолжительность адаптации персонала составляет 3–5 лет, что является очень большим сроком при условии смены поколений. В–третьих, резкий переход от подготовки (преимущественно теоретической) к выполнению конкретных функциональных обязанностей. В–четвертых, отсутствие взаимодействия и связи между вузами, выпускающими будущих молодых специалистов и предприятиями их принимающими. В–пятых, слабая мотивация обмена опытом опытных сотрудников с молодыми специалистами. В–шестых, низкая мотивация новичков к получению новых знаний, которые необходимы для осуществления должностных обязанностей в профессиональной деятельности [30]. Все перечисленные нами проблемы, с

которыми сталкиваются молодые специалисты на своем первом рабочем месте, определяются индивидуально в зависимости от организации, в которой начинает работать, а так же в зависимости от личностных особенностей самого специалиста.

В.А. Антропов и Н.В. Дмитренко так же определяют проблемы, которые характеризуют адаптацию молодых специалистов. К слабым сторонам молодых специалистов, авторы отнесли: завышенную самооценку в отношении своих профессиональных способностей и, соответственно, завышенные ожидания относительно будущей работы в целом и зарплаты, в частности; отсутствие навыков работы в команде, подчинения руководителю и навыков делового общения; неумение применить на практике полученные теоретические знания, отсутствие практических навыков управления и планирования своего рабочего времени, незнание основ трудовой дисциплины и деловой этики; непонимание требований и ожиданий организации [31]. Факторы, которые определяют проблему первичной трудовой адаптации различны. На данном этапе молодые специалисты остро нуждаются в поддержке и понимании со стороны наставников и руководства организации. Вопросы по содействию адаптацией должны касаться не только конкретной организации, в которую трудоустраивается молодой работник, но и высших учебных учреждений, а также государственных органы, которые в частности занимаются трудоустройством.

Таким образом, молодые специалисты на этапе трудоустройства и прохождения первичной трудовой адаптации имеют определенные трудности. Для успешного процесса адаптации необходимо также уточнить в чем проявляется адаптированность молодого специалиста в конкретной трудовой среде. Посредством анализа литературы, можно выделить определенные характеристики, которые указывают, на успешную адаптацию на первом рабочем месте. Во-первых, адаптация молодого специалиста выражается в показателях трудовой деятельности. Данный аспект раскрывается в эффективности труда нового сотрудника (качества трудовой деятельности). Во-

вторых, она выражается в поведении молодого специалиста. Поведение выражается через овладение профессиональной ролью, ощущение психологического комфорта. В–третьих, адаптированность нового сотрудника проявляется в удовлетворенности различными сторонами трудовой деятельности (такими как: содержанием труда, заработной платой, организацией труда, условиями труда, морально–психологическим климатом в организации, возможностью общеобразовательного и профессионального роста и т.д.). В–четвертых, успешный процесс адаптации влияет прямо или косвенно на все сферы жизнедеятельности. Происходит рост всех видов активности (трудовой, общественно – политической, познавательной). Данные характеристики важно учитывать при решении проблем связанных с адаптацией молодого специалиста, ведь успешная трудовая адаптации молодежи определяет рост трудовой активности работника, организации.

Для изучения существующих проблем адаптации молодых специалистов на рынке труда нами было проведено исследование среди выпускников «Кафедры теории и методики социальной работы» Юридического института Сибирского федерального университета (далее по тексту ЮИ СФУ). В опросе приняли участие: 45 выпускников, окончившие университет в 2016г. и 2017 г.

Цель исследования заключалась в изучения проблем, возникающих у молодых специалистов (выпускников социальной работы) в процессе адаптации на первом рабочем месте.

Первый вопрос социологического исследования: «Как долго вы работаете?». Ответы на данный вопрос представлены в Рисунке 1. Практически все выпускники после окончания вуза нашли работу и сейчас занимаются трудовой деятельностью. Можно указать на тот факт, что кафедра «Теории и методики социальной работы» ЮИ СФУ во время обучения студентов в институте, различными механизмами содействуют успешной адаптации. Студенты в процессе обучения проходят производственную практику в различных учреждениях города Красноярска, также многие студенты

задействованы в организации различных мероприятия молодежной политики Красноярского края.



Рисунок 2.5 – Распределение ответов на вопрос: «Как долго вы работаете?»

Для того чтобы выяснить, существует ли проблема адаптации при трудоустройстве среди молодых специалистов, нами был сформирован следующий вопрос: «Устроившись на работу после ВУЗа, какая часть периода адаптации была для вас наиболее сложной?» (диаграмма)

Устроившись на работу после ВУЗа,
какая часть периода адаптации была для вас наиболее сложной?

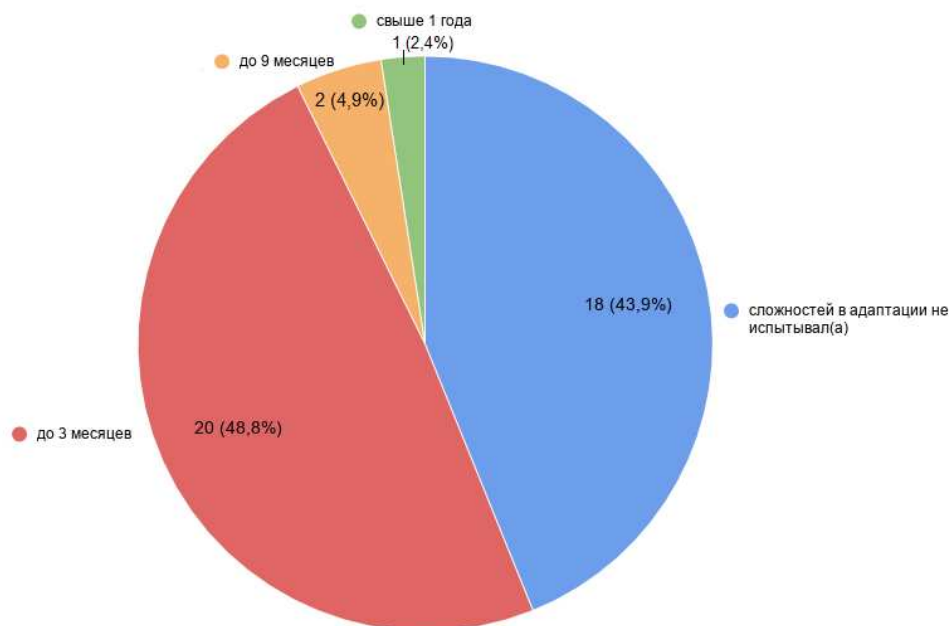


Рисунок 2.6 – Распределение ответов на вопрос: «Устроившись на работу после ВУЗа, какая часть периода адаптации была для вас наиболее сложной?»

Исходя из ответов респондентов, можно увидеть, что 56,1% проходили этап адаптации. И большинство респондентов (48,8%) указали, что самым сложным периодом адаптации являлся период до 3 месяцев, 4,9% отметили, что при трудоустройстве период адаптации у них занял около 9 месяцев.

Далее респондентам был задан вопрос, с открытой формой ответа: «Какие затруднения вы испытывали в период адаптации?» К трудностям трудовой адаптации, выпускники социальной работы отнесли следующие:

- адаптация в новом коллективе (7 респондентов),
- отсутствие определённых навыков и знаний, необходимых для выполнения трудовой деятельности (9 респондентов),
- принятие на себя ответственности (5 респондента),
- не испытывали затруднений (8)
- воздержались от ответа (10)

Так как данный вопрос был открытым, некоторые ответы встречались только один раз. Данные трудности, соответствуют определённому типу

деятельности в конкретном учреждении и характеризуют сложности, с которыми встречаются молодые специалисты в процессе адаптации:

- трудности с поиском/выбором рабочего места,
- трудности при переезде в другой город в связи с трудоустройством,
- материальные трудности,
- боязнь просить помощи у коллег/руководства,
- смена социальной роли (студент - рабочий),
- высокий объём работы,
- недостаточная поддержка со стороны руководства, не разъяснение обязанностей и особенностей работы.

Можно сделать вывод, что больше половины опрошенных, сталкивались с различными проблемами трудовой адаптации и самыми основными встречающимися проблемами являются: адаптация в трудовом коллективе и отсутствие определённых навыков и знаний, необходимых для выполнения трудовой деятельности.

Следующий вопрос социологического исследования: «Кто оказал вам наиболее ощутимую поддержку в процессе адаптации?» Исходя из ответов респондентов, можно отметить, что зачастую оказывают поддержку в процессе адаптации коллеги и/или руководитель, количество ответов респондентов-33. Также стоит отметить, многие респонденты отметили, что поддержку им оказывала семья-8 ответов. Всего 3 респондента справились с адаптацией самостоятельно.

Также анкетирование, показало, что большинство молодых специалистов хотели бы иметь профессионального наставника - 73,2% респондентов ответили «да».

По-нашему мнению, прикрепление опытного наставника немаловажная задача руководства той или иной организации в процессе адаптации новых сотрудников и в том числе молодых специалистов. Проработанная система адаптации специалистов в организации может определять следующие положительные факторы: сокращение текучести кадров; безболезненное и

легкое вливание в коллектив; ускорение процесса овладения должностными обязанностями; сокращение числа ошибок на новом рабочем месте; высокие результаты труда в минимальные сроки.

Хотели бы вы при начальном этапе трудоустройства иметь профессионального наставника?

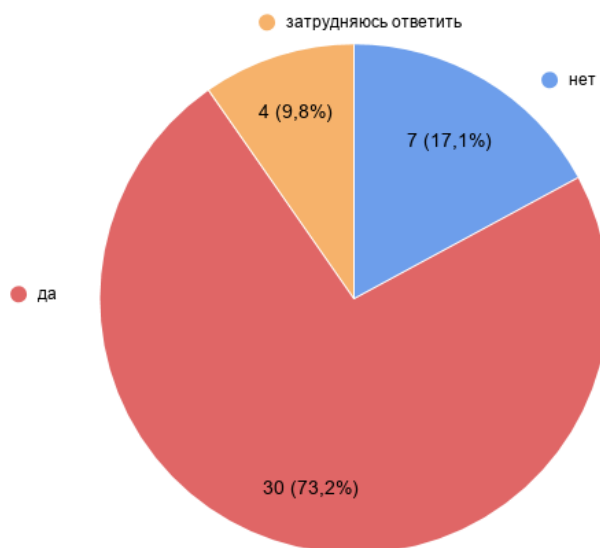


Рисунок 2. 7 – Распределение ответов на вопрос: «Хотели бы вы при начальном этапе трудоустройства иметь профессионального наставника?»

Распределение ответов респондентов на вопрос о желании перейти на более выгодное рабочее место: такое желание есть (21 респондент), такого желания нет (16 респондентов). По нашему мнению, данные результаты основываются на том, что большинство молодых специалистов нацелены на профессиональный рост и желают получать новые знания и навыки, чтобы в последующем самореализовать свой потенциал.

Есть ли у вас желание сменить место работы?

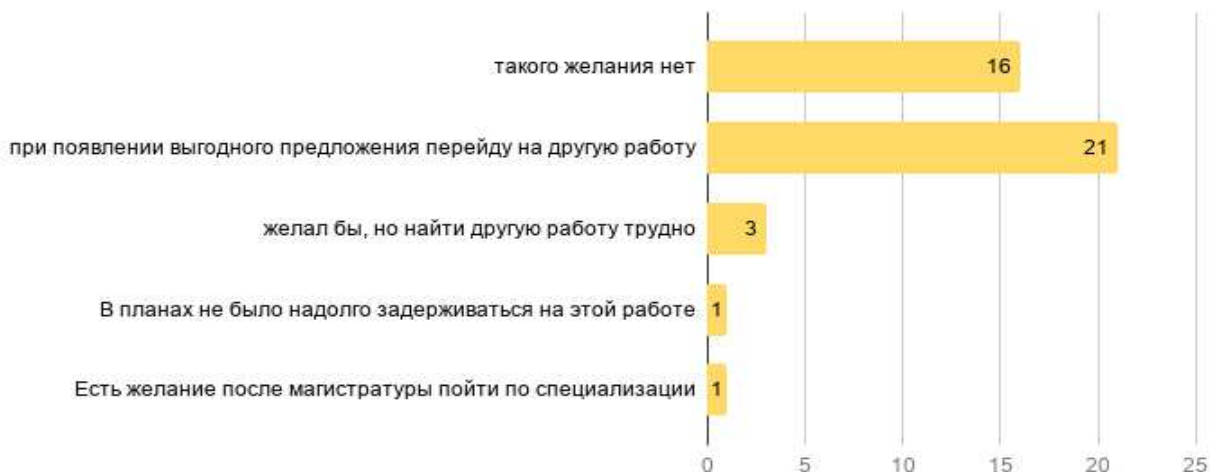


Рисунок 3.4 – Распределение ответов на вопрос: «Хотели бы вы при начальном этапе трудоустройства иметь профессионального наставника?»

Вид организации?



Рисунок 3.5 – Распределение ответов на вопрос: «В какой организации вы работаете?»

Проанализировав ответы респондентов, нами было выделено несколько подгрупп учреждений и организаций, в которые трудоустраиваются выпускники: государственные учреждения, муниципальные учреждения, молодежные центры, университеты, техникумы, больницы, школы, коммерческие и некоммерческие организации. Большая часть выпускников «Кафедры теории и методики социальной работы» Юридического института Сибирского федерального университета, после завершения обучения, была трудоустроена в государственные и муниципальные учреждения. Пример

государственных учреждений, в которых трудоустроены выпускники – Министерство внутренних дел, Управление Пенсионного фонда, КГАУ «ЦМИ Форум» и другие.

Пример муниципальных учреждений – Администрации районов города Красноярск, Управление социальной защиты населения администрации города Красноярск, МБУ «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов Советского района г.Красноярск», Центр социальной помощи семье и детям и другие.

Также были отдельно выделены молодежные центры, университеты, больницы, техникумы, коммерческие/некоммерческие организации.

Из всего вышесказанного следует сделать вывод, что молодые специалисты на этапе трудоустройства и дальнейшего процесса первичной адаптации испытывают определенные трудности. К проблемам, которые характеризуют первичную трудовую адаптацию можно отнести проблемы профессиональной социализации в производственной среде, проблемы адаптации в среде работников организации, трудности профессионального развития, проблемы социальной защиты. Поэтому целесообразно далее рассмотреть определенные механизмы содействия адаптации молодежи к региональному рынку труда.

2.3 Основные формы содействия адаптации молодежи к рынку труда.

В современных условиях наиболее важной особенностью адаптации молодых специалистов можно считать тот факт, что она напрямую связана с проблемой трудоустройства молодежи, которая должна рассматриваться как с точки зрения работодателей, так и с точки зрения соискателей работы.

В современных рыночных условиях основным конкурентным преимуществом многих организаций является эффективное использование человеческих ресурсов, в первую очередь, молодежи, являющейся носителем

инновационного потенциала развития организации. Именно молодые работники обладают такими компетенциями, как открытость к новым технологическим решениям, мотивацией к саморазвитию, лидерское поведение и др.

В этой связи важное значение приобретают вопросы государственного регулирования молодежного рынка труда, формирования комплекса социальных гарантий занятости, развития системы образования и повышения квалификации, налаживания координации между бизнесом и образовательной сферой, а также развития других услуг, позволяющих подготовить человека к трудовой деятельности, адаптировать к производственной среде и создать первоначальные условия для развития служебной карьеры.

Из всего вышесказанного стоит сделать вывод, что процесс трудовой адаптации молодого специалиста начинается до трудоустройства на работу. Поэтому целесообразно рассмотреть органы и учреждения, которые занимаются не только трудовой адаптацией на конкретном рабочем месте (зачастую, это отдельные учреждения и отделы), а рассмотреть процесс трудовой адаптации комплексно, т.е. рассмотреть органы и учреждения, которые в той или иной мере помогают молодежи эффективно адаптироваться.

Основными органами государственной молодежной политики города Красноярска, которые решают вопросы, связанные с занятостью молодежи являются Агентство молодежной политики и реализации программ общественного развития Красноярского края (по направлению – молодежная политика), на уровне Администрации г. Красноярска – Управление Молодежной политики, а также Молодежный экспертный совет (Молодежное правительство дублеров). Все эти органы взаимодействуют друг с другом и стараются совместно реализовывать различные программы и проекты, которые в свою очередь помогают молодежи г. Красноярска найти место на рынке труда, в общественной жизни, определиться в сфере деятельности и успешно пройти процесс адаптации на первом рабочем месте.

Для того чтобы раскрыть деятельность различных учреждений, которые занимаются решением проблемы трудоустройства и трудовой адаптации молодежи в городе Красноярске, необходимо рассмотреть статистические данные, о количестве молодежи, о количестве трудоустроенных выпускников. Согласно статистике Красноярского края в 2017 г. численность рабочей силы в возрасте от 15–72 в I квартале 2017 г. составила 1482,8 тыс. человек, и 79,2 тыс. человек (5,3%) не имели занятия, но активно его искали. По данным на 1 января 2015 года в Красноярском крае численность населения в возрасте 15–29 лет составила 587792 человек (20,6% от общей численности населения края) [32].

Согласно статистике Министерства образования и науки РФ, трудоустройство выпускников Сибирско–федерального округа составляет 77%, 23% остаются нетрудоустроенными. (Приложение А). Так же в ходе данного исследования, был сформирован список институтов, по количеству студентов, которые были трудоустроены по окончании обучения. По данным сайта Министерства образования и науки РФ, выпускники Красноярского государственного института искусств являются трудоустроенными в 90% от всей численности студентов, выпускники Красноярского государственного медицинского университета имени профессора В.Ф. Войно–Ясенецкого Минздрава России являются трудоустроенными в 85% , выпускники Сибирского федерального университета трудоустроены на 75%, выпускники Красноярского государственного художественного института 70% (ПриложениеБ) [33]. Из приведённой статистики, можно выделить основные черты рынка труда г. Красноярска. Трудоустройство выпускников того или иного университета, в той или иной мере характеризуется профилем учреждения. И если, рассмотреть данные статистики, то процент выпускников медицинского университета и процент выпускников института искусств выше по сравнению с Сибирским федеральным университетом.

В статье 15 закона Красноярского края «О государственной молодежной политике Красноярского края» указаны мероприятия, которые должны

выполнять органы исполнительной власти Красноярского края для поддержки молодых граждан в сфере труда и трудоустройства. Органы государственной власти: а) создают консультационные центры по вопросам трудоустройства; б) осуществляют правовую, организационную и социально–экономическую поддержку экономической самостоятельности молодых граждан и молодежного предпринимательства путем принятия и реализации краевых целевых программ; в) создают еженедельно обновляемую базу данных о свободных рабочих местах и вакансиях, в том числе временных и сезонных; д) реализуют программы и мероприятия по трудовому воспитанию несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет на территории Красноярского края; ж) создают «телефон доверия» по вопросам нарушения трудовых прав молодых граждан [34]. Можно увидеть, что большое количество задач, которые стоят перед органами государственной власти, должны быть реализованы на уровне субъекта. Если данные мероприятия и задачи будут реализовываться государством полноценно и информированность молодежи будет высокой, то трудности, которые могут встать на пути у молодого человека по вопросу занятости, могут быть исключены.

Стоит рассмотреть различные площадки для населения города Красноярска, в том числе для молодежи в сфере занятости. На сегодняшний день в г. Красноярске существуют различные центры по трудоустройству, проводятся различные мероприятия по содействию молодым гражданам в трудоустройстве (Ярмарка вакансий). Многие коммерческие организации поддерживают инициативу молодых людей в организации проектов, которые помогают молодежи определиться со сферой занятости, найти потенциальных работодателей, пройти профориентацию (Например, такие проекты, как «Ночь Карьеры», «YouLead», форум «PROкарьеру», которые проходят в Красноярске уже год).

На уровне города Красноярска также с 1991 года действует Краевое государственное казенное учреждение «Центр занятости населения города

Красноярска», которое активно взаимодействует с молодежью. На сайте данного центра размещаются свободные вакансии, расписания проводимых мероприятий, фестивалей. На сайте можно найти актуальную информацию о ситуации на рынке труда г. Красноярска, по данным центра на 01 апреля 2016 года структура безработных граждан в возрасте 16 – 19 лет составила 1,7% (88 чел.), в возрасте 20 – 29 лет – 23,1% (1 200 чел.), 30 – 44 года – 43,2% (2 240 чел.), 45 лет и выше – 32,0% (1 655 чел.) [35]. Можно увидеть, что структура безработных среди молодежи ниже, чем у старшего поколения, но необходимо отметить, что большинство молодых людей находится на ступени обучения, что говорит об их занятости, но, не всегда окончив образовательное учреждение, молодой человек находит достойное рабочее место самостоятельно, поэтому органы занятости содействуют в трудоустройстве.

Необходимо отметить, что на территории Красноярского края действует Агентство труда и занятости населения Красноярского края (службы занятости). Агентство труда и занятости населения Красноярского края является органом исполнительной власти Красноярского края, который осуществляет: оказание государственных услуг, управление и распоряжение государственной собственностью в областях охраны труда, содействия занятости населения; контроль в области содействия занятости населения [36]. На базе данного агентства действуют Центры содействия трудоустройству. Центры карьеры образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования Красноярского края (центры содействия трудоустройству выпускников) организованы в каждом ВУЗе г. Красноярска (СибГАУ, СибГТУ, СФУ, КрасГАУ. КГМУ, КГПУ).

На территории края постоянно реализуются масштабные инфраструктурные проекты, предоставляющие поддержку молодёжи в образовательном, методическом, организационном и финансовом началах. К таким проектам относятся: «Инфоцентр», «Кадровый центр», «Молодежное правительство дублеров Красноярского края», «Студенческое самоуправление», «Территория 2020», «ТИМ Бирюса», «ТИМ Юниор»,

«Фандрайзинговый центр» [37]. Данные крупные проекты на территории края, помогают молодежи ориентироваться в жизни, помогают реализовать потенциал молодого поколения и многое другое, что сказывается на дальнейшей успешной трудовой адаптации молодых людей на рынке труда.

Рассмотренные нами органы и учреждения так или иначе содействуют трудовой адаптации молодежи на рынке труда. Например, на базе «Молодежного правительства дублеров» реализуется проект Программа стажировок в органах исполнительной власти и Администрации Губернатора Красноярского края. Данный проект решает такие проблемы трудовой адаптации, как отсутствие опыта, отсутствие профессиональных навыков и другие.

В заключение стоит отметить, что главной задачей государства в сфере труда и занятости молодежи является обеспечение условий для достижения экономической самостоятельности и реализации права молодых граждан на труд, создании новых рабочих мест, организации служб занятости и помощи в трудоустройстве, создании системы профессиональной ориентации. На территории Красноярского края молодежная политика имеет свои цели и направления, которые определяют деятельность структурных подразделений. Инфраструктура молодежной политики края состоит из различных органов: агентства молодежной политики, управления молодёжной политики, муниципальных учреждений, отделов по работе с молодёжью районных администраций. На примере Красноярского края, мы обозначили органы, которые содействуют трудовой адаптации населения (Агентство труда и занятости населения Красноярского края, Центры занятости населения города Красноярска). Все перечисленные органы взаимодействуют друг с другом и стараются совместно реализовывать различные программы и проекты, которые в свою очередь помогают молодежи г. Красноярска найти место на рынке труда, в общественной жизни, определиться в сфере деятельности и успешно адаптироваться на рынке труда.

Глава 3. Опыт содействия трудовой адаптации выпускников Центра карьеры Сибирского федерального университета.

3.1 Организация системы трудовой адаптации молодых специалистов Центра карьеры Сибирского федерального университета.

Как отмечалось ранее, большое количество учреждений и социальных проектов, в той или иной мере содействуют трудовой адаптации молодых специалистов в сфере занятости. Основным отделом в Сибирском федеральном университете, который содействует адаптации студентов и выпускников в сфере занятости является «Центр карьеры СФУ».

Так, на базе Агентства труда и занятости населения Красноярского края действуют Центры содействия трудоустройству. Центры карьеры образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования Красноярского края (центры содействия трудоустройству выпускников) организованы в каждом вузе г. Красноярска (СибГАУ, СибГТУ, СФУ, КрасГАУ, КГМУ, КГПУ) [38].

Ассоциация Центров карьеры была создана для выстраивания совместных действий специалистов Центров карьеры, обмена профессиональным опытом и решения общих проблем касающихся трудоустройства студентов и выпускников учреждения профессионального образования. Деятельность Ассоциации осуществляется по следующим направлениям:

- содействие трудоустройству студентов и выпускников;
- формирование единого информационного пространства;
- взаимодействие с организациями и учреждениями, оказывающие влияние на рынок труда молодых специалистов;
- содействие трудовой адаптации студентов и выпускников;
- позиционирование деятельности Ассоциации на рынке труда;
- организация совместных мероприятий по содействию трудоустройству выпускников и студентов [36].

Стоит подробнее рассмотреть деятельность Центров карьеры, на примере «Центра карьеры СФУ». Центр СФУ создан в 2007 г. осуществляет содействие трудоустройству выпускников СФУ в соответствии с полученной специальностью. Руководителем данного центра является Карелина Светлана Александровна, штаб центра состоит из 5 сотрудников (два специалиста, два ведущих специалиста). Изучение деятельности проходило посредством интервьюирования руководителя центра, изучение нормативных правовых документов, регулирующих деятельность Центра карьеры, а также сайта и страницы центра в социальных сетях.

Основными направлениями работы центра являются:

- консультирование соискателей (родителей абитуриентов, студентов и выпускников) по вопросам трудоустройства;
- проведение тренингов и профконсультирования «Технология успешного собеседования» со студентами СФУ;
- профтестирование студентов с использованием компьютерного диагностического комплекса «Профкарьера»;
- взаимодействие с органами государственной власти региона, в том числе с территориальными органами государственной службы занятости населения; сотрудничество с предприятиями и организациями – потенциальными работодателями для студентов и выпускников СФУ;
- ведение информационной и рекламной деятельности, содействующей трудоустройству выпускников и освещению деятельности центра карьеры СФУ;
- проведение массовых мероприятий: ярмарок вакансий, дней карьеры, индивидуальных презентаций компаний–работодателей, семинаров–тренингов; формирование базы данных выпускников, соискателей, работодателей, формирование списка открытых вакансий [38].

Хочется отметить, что Центр карьеры СФУ информирует студентов и выпускников о наличии вакансий через свой сайт, группу в контакте и через твиттер. Сайт центра содержат несколько разделов, специфичных для каждого направления деятельности.

Первый раздел содержит главную информацию о центре или - цели и задачи центра, структура центра, сотрудники и т.д. Следующий раздел содержит информацию для работодателей - база резюме выпускников учебного учреждения, обращение к работодателям с целью привлечения к сотрудничеству, перечень партнеров центра и т.д. Различные компании и организации могут разместить вакансию, либо найти сотрудника (база резюме студентов и выпускников). Также компания может сделать запрос на проведение в университете «Дней компании».

На базе Центра карьеры СФУ реализуется проект «Дни компании». Это возможность организации рассказать о своей деятельности и свободных вакансиях, а также привлечь потенциальных соискателей и пригласить их на работу или стажировку. Дни компании проводятся для компаний – работодателей, у которых открыто не менее 5 вакансий [38].

Самый основной раздел для студентов, это блок «Информация для соискателей» - база вакансий для студентов и выпускников на постоянную и временную занятость, заявки на практику и стажировку, проекты по набору молодых специалистов и т.д. Студенты и выпускники могут просмотреть базу данных вакансий, добавить резюме, направить заявку на практику, на стажировку и другое.

Центр карьеры предоставляет возможность студентам и выпускникам пройти диагностику «Профкарьера». Это диагностический компьютерный тестовый комплекс, разработанный центром тестирования и развития в МГУ «Гуманитарные технологии». В результате прохождения данной диагностики студенты и выпускники получают индивидуальную консультацию специалиста-профконсультанта; результаты по блокам: профессиональные интересы, способности, мотивация, личностные качества, жизненные установки; список профессий и подходящих типов карьеры [38]. Диагностика занимает около 2 часов и в некоторой мере является этапом профессиональной адаптации, ведь многие студенты, поступив в университет не имеют четких представлений о своих способностях и профессиональных интересах.

Наиболее важным направлением работы Центра карьеры СФУ, по адаптации студентов, будущих выпускников к рынку труда является Школа карьеры. Школа карьеры проходит в формате тренингов и мастер-классов. Целью школы является формирование и развитие необходимых компетенций, а также повышение конкурентоспособности студентов и выпускников СФУ на глобальном рынке труда.

В ходе интервью с руководителем центра, Светланой Александровной было выявлено, что во втором семестре 2018 учебного года в рамках Школы карьеры проходил мастер-класс «Осознанная карьера — платформа твоего успеха».

Также стоит подробнее остановиться на проведенном 6-ти дневном курсе Гродницкого Ильи «Реальный менеджмент: как студенту стать руководителем» (Коммерческий директор компании «Апогей-БК»). Данный курс, ориентирован на студентов последних курсов, и направлен на знакомство потенциального руководителя и будущих специалистов.

По нашему мнению данные курсы, тренинги, мастер-классы частично осуществляют первичную адаптацию выпускников, так как позволяют приобрести практические и теоретические навыки, которые облегчат период адаптации на первом рабочем месте. Также данные курсы позволяют выпускникам найти потенциальное рабочее место, и познакомиться с будущим руководителем. Стоит отметить, что количество проводимых тренингов и семинаров считается недостаточным, так как количество желающих студентов преобладает над реальными возможностями центра.

Также с помощью Центра карьеры СФУ соискатели могут получить полезную информацию - справочники потенциальных мест трудоустройства выпускников, информация о спросе и предложении рабочей силы на рынке труда, полезные советы по написанию резюме, поведению на собеседовании и т.д.

На сайте центра можно ознакомиться со статистикой трудоустройства выпускников СФУ, в которой указано какое количество выпускников, по какой специальности трудоустроены, какое количество продолжили обучение, кто подлежит призыву в армию и какое количество выпускников не определились с

местом работы. Центр карьеры также информирует обучающихся о ярмарках вакансий, презентациях компаний и других мероприятиях и т.д.

В процессе изучения темы было проведено интервью с руководителем Центра карьеры СФУ с Карелиной Светланой Александровной. В рамках интервью Светланой Александровной были отмечены основные технологии, применяемые в работе по содействию и адаптации студентов и выпускников в сфере занятости, также были раскрыты основные трудности деятельности служб занятости в университетах.

Центр карьеры СФУ выполняет одну из важных целей получения специальности - трудоустройство выпускников. Основными механизмами, которыми пользуется центр, является: сотрудничество с организациями компаниями, с целью формирования банка вакансий для студентов, консультирование студентов (профтестирование), ведение статистики трудоустройства.

Для того чтобы выяснить проблемные стороны деятельности центров карьеры в университетах, нами в ходе интервью были заданы вопросы по статистическим данным о распределении (трудоустройстве) выпускников после выпуска из университета.

Стоит заметить, что Центр карьеры СФУ сталкивается с рядом трудностей, при осуществлении своей работы. Основной проблемой в сфере занятости, специалисты отмечают неосознанный выбор профессии студентами (непонимание цели получения специальности, а также нежелание в дальнейшем работать по профессии). Следующей немаловажной трудностью работы центра являются трудности в исследовании выпускников, так как опрос молодых специалистов происходит автономно (обзвон, электронная анкета), то получаемая информация может быть субъективной и не всегда верной. Также на некоторых этапах реализации своей деятельности Центр карьеры сталкивается с проблемой взаимодействия институт - центр карьеры - работодатель.

Центр карьеры ежегодно проводит исследование трудоустройства выпускников после окончания обучения. Основными методами получения исследуемой информации:

- обзвон студентов,
- электронный сбор информации, через «Электронную анкету выпускника СФУ».

По результатам исследования на сайт СФУ размещается информация по распределению выпускников по каждому направлению подготовки. Ниже представлена сводная таблица распределения выпускников на 2016 года:

Распределение выпускников СФУ 2016 г. по укрупненным группам специальностей по каналам занятости на 31.05. 2017 г.

Наименование укрупненной группы специальностей	Продолжают обучение			Трудоустроены			Не определились с трудоустр-вом			Вооруженные силы			Декретный отпуск			ВСЕГО выпускников
	СПО	ВО	Итого	СПО	ВО	Итого	СПО	ВО	Итого	СПО	ВО	Итого	СПО	ВО	Итого	
			1228			5228			443			46			81	7026

Рисунок 3.1 - Информация о трудоустройстве выпускников СФУ 2016 года

Исследования адаптации профессиональной деятельности выпускников выявляют такие проблемы как, недостаточный уровень знаний о самоопределении, техниках самоподачи, формах успешного трудоустройства.

Из данных таблицы можно увидеть, что значительная часть выпускников трудоустроены, либо продолжают обучение (6456 выпускника), из этого необходимо отметить важность работы по формированию навыков к трудовой адаптации выпускников на этапе завершения образования, ведь университет дает базовые теоретические знания, без опоры на надпредметные компетенции.

3.2 Рекомендации по совершенствованию процесса трудовой адаптации выпускников Центра карьеры Сибирского федерального университета

На основе рассмотренного опыта и выявленных трудностей Центра карьеры СФУ автором данной работы были разработаны рекомендации по совершенствованию процесса трудовой адаптации выпускников (будущих молодых специалистов).

На основании вышеизложенного исследования об изучении проблем, возникающих у молодых специалистов (выпускников социальной работы) в процессе адаптации на первом рабочем месте, стоит выделить группы проблем, с которыми необходимо работать в университете.

Основными затруднениями в период адаптации выпускники отнесли следующие проблемы: адаптация в новом коллективе, отсутствие определённых навыков и знаний, необходимых для выполнения трудовой деятельности, принятие на себя ответственности, материальные трудности, боязнь просить помощи у коллег/руководства, смена социальной роли, высокий объём работы, недостаточная поддержка со стороны руководства, не разъяснение обязанностей и особенностей работы, а также трудности с поиском/выбором рабочего места.

Получая высшее образование, студент получает теоретические знания своей специальности, но в настоящее время, во многих вузах, на последних курсах по рабочей программе предусмотрены дисциплины, ориентированные на получение навыков профессиональной карьеры. Данные дисциплины, в некоторых случаях формируют профессиональные навыки, но в туже очередь зачастую студентами не воспринимаются, как необходимыми для построения карьеры и сводятся только для непосредственного получения оценки.

Для того чтобы процесс адаптации выпускников после окончания университета проходил без трудностей, нами предлагается, в качестве рекомендации ввести в деятельность центра карьеры СФУ курс выпускника, в рамках «Школы карьеры».

Данный курс будет состоять из комплекса занятий, тренингов и мастер-классов, которые будут способствовать эффективной адаптации выпускников к условиям рынка труда, при трудоустройстве на первое рабочее место.

Курс выпускника будет состоять из двух блоков:

1. Пошаговые тренинги к успешному трудоустройству,
2. Пошаговые тренинги к успешной адаптации на рабочем месте.

Целью данного курса является формирование навыков к успешному трудоустройству выпускников СФУ последних курсов. К навыкам (компетенциям), которые способствуют в той или иной мере успешному трудоустройству, а в дальнейшем и к успешной адаптации на рабочем месте, либо к созданию своего дела, и развитию карьеры можно отнести: самосознание, профессионализм, управление проектами, навык работы с людьми (командой, коллектив), умение брать ответственность и другие. Примерная программа проведения курса выпускника представлена в таблице ниже:

Мероприятие	Содержание
Подготовительный этап	
Информирование студентов	Размещение информации в интернете, в институтах
Отбор участников	Размещение формы регистрации в интернете
Вводная презентация курса	Проведение для участников вводную презентацию курса. Постановка целей и задач на курс
Первый блок «Успешное трудоустройство»	
Мастер-класс «Коуч» (2 шт.)	Успешные практики крупных компаний г. Красноярска помогают студентам сформировать и достичь профессиональную цель
Тренинг «Моя работа» (2 шт.)	Главной задачей тренинга: поиск сферы профессиональной деятельности, которая бы отвечала навыкам, специальности, желаниям студента
Деловая игра «Как я могу найти работу?» (1 шт.)	Задача деловой игры: поиск ресурсов поиска
Мастер-класс «Первое впечатление» (1 шт.)	Задача мастер-класса: сформировать основные навыки самопрезентации, успешного собеседования
Второй блок «Успешная адаптация на рабочем месте»	
Семинар «Основные моменты заключения трудового	Раскрытие основных правовых аспектов трудоустройства. Разбор спорных и конфликтных

договора» (1 шт.)	ситуаций.
Семинар «Первый месяц работы» (1 шт.)	Изучение основных инструментов адаптации
Тренинг «Коммуникация» (1 шт.)	Основной задачей данного тренинга, является формирование успешных навыков коммуникации с коллегами, руководителем, клиентами
Кейс-задания (на протяжении всего блока)	Задания ориентированы на решение практических задач, ситуация. Разрабатываются решения в группе по 1-3 человека. Кейс-задания разработаны, с ориентиром на получаемую студентом специальность
Построение карьеры (1 шт.)	Составление индивидуального плана развития карьеры на рабочем месте
Заключительный этап	
Анкетирование участников и вручение сертификатов	Рефлексия участников
Подготовка отчета по проведению курса	Оценка проведенного курса. Разбор поставленной цели-полученного результата.

Рисунок 3.2 – Программа проведения курса выпускника в Сибирском федеральном университете

Данная программа представляет собой комплекс мероприятий, направленных на адаптацию, профессиональную социализацию, совершенствование профессиональных компетенций выпускников и их мотивации. Проведение курса ориентировано на небольшую группу, не более 15 студентов. Курс рассчитан на 1 месяц в течение последнего семестра.

Так как из результатов исследования выпускников кафедры социальной работы следует, что почти все студенты, сталкивались с различными проблемами трудовой адаптации, по нашему мнению данный курс снизит риск проявлений трудностей на рабочем месте выпускников всех специальностей. Данный курс направлен на все специальности, но при индивидуальном подходе к каждому участнику.

Каждый блок данного курса направлен на получение знаний, навыков и умений в той или иной сфере занятости. Первый блок характеризуется

на профессиональном ориентировании, целеполагании. Основными задачами данного блока: самоопределения выпускника на профессиональном поле, выстраивание стратегии дальнейшего трудоустройства и получение практических навыков поиска работы.

В ходе прохождения второго блока курса, выпускник изучает непосредственный процесс трудоустройства и дальнейшее качественное вливание в трудовой процесс. Данный блок курса, больше направлен на получение психологических навыков. Основной задачей данного курса является, формирование адаптационных возможностей выпускников к рынку труда (в частности, к первому рабочему месту).

Процесс адаптации, осуществляется на каждом этапе жизни человека. Именно поэтому трудовая адаптация начинается ещё с самоопределения в школьные годы и продолжается на протяжении всей трудовой деятельности.

Стоит отметить, что на сегодняшний день необходимо формировать непрерывную систему адаптации человека в сфере занятости. Данный процесс должен переходить из одного этапа обучения на другой, а значит, формирование трудовых навыков должно начаться со школьной скамьи, затем плавно переходить в университет, и не заканчиваться при вхождении на рынок труда.

Успешность первого опыта работы, во многом зависит не только от тех теоретических знаний, которые студент получает в процессе обучения, но и от тех знаний, навыков и умений, которые успел приобрести и накопить начинающий специалист. Поэтому к моменту первого трудоустройства нужно развить необходимые навыки и компетенции.

Таким образом, введение в деятельность Центра карьеры СФУ, курса выпускника, поможет непрерывно и равномерно влиться молодому специалисту в трудовую профессиональную деятельность, успешно адаптироваться внутри компании/организации и в последующем построить достойную карьеру.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Данная бакалаврская работа была посвящена изучению процессу трудовой адаптации молодежи в сфере занятости.

В первой главе была рассмотрена характеристика основных понятий сферы занятости и описаны основные проблемы молодежи на рынке труда. Так под сферой занятости понимают общественно–экономические отношения, в которых участвуют работники, т.е. это практическая реализация деятельности людей по производству и совершенствованию материальных благ.

Также было рассмотрено понятие «молодой специалист». Под молодым специалистом понимается гражданин Российской Федерации в возрасте до 30 лет (до 35 лет), имеющий среднее профессиональное или высшее образование, принятый на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией. Стоит отметить, что регулирование прав молодого специалиста, как участника рынка труда, не закреплены.

Трудности в успешной адаптации на рабочем месте молодых сотрудников, обуславливаются, проблемами трудоустройства, которые различаются по своему содержанию. К общим проблемам можно отнести такие проблемы, как: отсутствие опыта, завышенные требования молодых специалистов, несоответствие объемов и профилей подготовки специалистов потребностям рынка труда, более высокие требования к уровню профессиональной подготовки молодых специалистов, нарушения в сфере трудового законодательства и регулирования труда молодежи. Данные проблемы определяют в дальнейшем процесс трудовой адаптации на рынке труда.

Трудоустройство молодежи, их подготовка к трудовой деятельности и успешная адаптация на рабочем месте по–прежнему являются одними из важных задач, решение которых позволит обеспечить использовать их потенциал в развитии государства в целом.

Вторая глава была посвящена особенностям трудовой адаптации молодых специалистов. Важными проблемами трудовой адаптации, с которыми сталкиваются молодые специалисты, являются, проблемы профессиональной социализации в производственной среде, проблемы адаптации в среде работников организации, трудности профессионального развития, проблемы социальной защиты.

В ходе работы, было проведено исследование среди выпускников «Кафедры теории и методики социальной работы» ЮИ СФУ. Основными затруднениями в период адаптации выпускники отнесли следующие проблемы: адаптация в новом коллективе, отсутствие определённых навыков и знаний, необходимых для выполнения трудовой деятельности, принятие на себя ответственности, боязнь просить помощи у коллег/руководства, высокий объём работы, не разъяснение обязанностей и особенностей работы, а также трудности с поиском/выбором рабочего места.

Процесс трудовой адаптации молодого специалиста начинается до трудоустройства на работу. На территории Красноярского края молодежная политика имеет свои цели и направления, которые определяют деятельность структурных подразделений. Инфраструктура молодежной политики края состоит из различных органов: агентства молодежной политики, управления молодёжной политики, муниципальных учреждений, отделов по работе с молодёжью районных администраций. На примере Красноярского края, мы обозначили органы, которые содействуют трудоустройству населения (Агентство труда и занятости населения Красноярского края, Центры занятости населения города Красноярска). Все перечисленные органы взаимодействуют друг с другом и стараются совместно реализовывать различные программы и проекты, которые в свою очередь помогают молодежи г. Красноярска найти место на рынке труда, в общественной жизни, определиться в сфере деятельности и успешно адаптироваться на рынке труда.

В третьей главе был рассмотрен опыт деятельности Центра карьеры СФУ, в сфере содействия трудовой адаптации выпускников. Основными направлениями работы центра являются: консультирование, профтестирование, взаимодействие с

органами государственной власти региона, в том числе с территориальными органами государственной службы занятости населения, сотрудничество с предприятиями и организациями, ведение информационной и рекламной деятельности, содействующей трудоустройству выпускников, проведение массовых мероприятий, формирование базы данных выпускников, соискателей, работодателей, формирование списка открытых вакансий.

На основе представленной информации, было выявлено, что отдельно Центр карьеры не занимается содействием адаптации студентов, заканчивающих обучение на рабочем месте. В ходе этого, была предложена программа проведения курса, целью которого является содействие трудовой адаптации выпускников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 Лопаткин, И. В. Адаптация молодежи на современном рынке труда: социологический аспект : дис. ... канд. соц. наук : 22.00.03 / Лопаткин Илья Викторович. Саратов, 2015. 177 с.

2 Попова Н. А., Голубкова И. В. Проблема трудоустройства выпускников [Электронный ресурс] : / Н. А. Попова, И. В. Голубкова // Современные проблемы науки и образования. 2014. №6. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=22877528>.

3 Ромашова, Л. О. Специфика трудовой адаптации российской молодежи / Л. О. Ромашова // Научные труды Московского гуманитарного университета. 2016. № 5. С. 34–38.

4 Прошин, М. С. Молодежь как особая социальная группа современного общества [Электронный ресурс] : / М. С. Прошин // Человеческий капитал. 2012. №1 (37). Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=22004550>.

5 Елишев, С.О. Современные подходы к определению понятия «молодежь» в социологии [Электронный ресурс] : / С. О. Елишев // Вестник московского университета. Серия 18: социология и политология . 2009. №3. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=12999987>.

6 Астροханцева, Н. В. Социально-политические ориентации студенческой молодежи современной России : Состояние и тенденции развития. Социолого-политологический аспект : дис. ... канд. полит. наук : 22.00.05 / Астраханцева Наталия Викторовна. Тула, 1999. 157 с.

7 Вукович, Г. Г., Хилько Д. А. Рынок труда и проблемы занятости в РФ [Электронный ресурс] : / Г. Г. Вукович, Д. А. Хилько // Общество: социология, психология, педагогика. 2012. №3. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rynok-truda-i-problemy-zanyatosti-v-rf> (дата обращения).

8 Исхакова, Н. Б. Теоретические концепции занятости населения [Электронный ресурс] : / Н. Б. Исхакова // Известия ОГАУ. 2015. №2 (52).

Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-kontseptsii-zanyatosti-naseleniya>.

9 Дугаржапова А. Д. Безработная молодежь как особая социальная группа [Электронный ресурс] // Вестник Бурятского государственного университета. 2007. №11. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/bezrobotnaya-molodezh-kak-osobaya-sotsialnaya-gruppa>.

10 О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 19.04.1991 N 1032-1 ред. от 01.05.2017 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

11 Исраилова, З.Р., Магомедова, Х.А. Безработица и занятость: экономическая сущность [Электронный ресурс] // Инновационная наука. 2016. №11-1. Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/bezrobotitsa-i-zanyatost-ekonomicheskaya-suschnost>.

12 Петухова, М. С. В. Институциональная и неформальная занятость в условиях экономического кризиса (на материалах Калужской области) : дис. ...канд. соц. наук : 22.00.04 / Петухова Мария Сергеевна. Москва, 2016. 160 с.

13 Павленков, В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица: учебник / В.А. Павленков. М.: Изд-во МГУ, 2004. 368с.

14 Павлов, Е.А. Молодежная безработица. Причины и пути решения [Электронный ресурс] / Е.А. Павлов // Инновационная наука. 2016. №11-1. Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/molodezhnaya-bezrobotitsa-prichiny-i-puti-resheniya>.

15 Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года [Электронный ресурс] : распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 N 2403-р ред. от 25.06.2012 // Справочная правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

16 Сенашенко, В. Болонский процесс и качество образования / В. Сенашенко, Г. Ткач // Alma-mater: Вестник высшей школы. 2003. №3. С. 8-1

17 Музаева, Е. С. Государственная политика содействия занятости молодежи в современной России: автореф. дис. ... канд. полит. наук : 23.00.02 / Мурзаева Елена Сергеевна. Краснодар, 2015. 197 с.

18 Соколовский, А. А. Проблемы занятости молодежи в современной России [Электронный ресурс] // Вестник СибГАУ. 2006. №2 (9). Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/problemu-zanyatosti-molodezhi-v-sovremennoy-rossii>.

19 Шабаловская, Л. И. Трудовая адаптация сотрудников компании «Оша» [Электронный ресурс] / Л. И. Шабаловская // Сервис в России и за рубежом. 2007. №4. Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/trudovaya-adaptatsiya-sotrudnikov-kompanii-osha>.

20 Мироненко, О.Е. Проблемы трудоустройства молодежи / О.Е. Мироненко, К.О. Ступко, В.Б. Майков // Современные проблемы экономического развития, Омск, 2014. С.106–109.

21 Капица, С. И. Понятие социальной адаптации в социологии [Электронный ресурс] / С.И. Капица // Вестник ЧГУ. 2009. №4. Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-sotsialnoy-adaptatsii-v-sotsiologii>.

22 Попова, Т. Н. Анализ процесса адаптации выпускника вуза на первом рабочем месте [Электронный ресурс] / Т.Н. Попова // исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. 2014. №7–2 (45). Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=21546857>.

23 Жулина, Е.В. Экономика и социология труда : учебное пособие / Е.В. Жулина. Москва : Академия, 2015. – 92 с.

24 Управление персоналом: Трудовая адаптация [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://opersonale.ru/podbor-i-trudoustrojstvo/adaptaciya-personala/kak-pomoch-novomu-sotrudniku-adaptirovatsya-na-novom-meste-raboty.html>.

25 Кузнецова, Л.П. Основные технологии социальной работы/ Л. П. Кузнецова // Вестник ДВГТУ, 2012. С.37–41.

26 Чернецкая А. А. Технологии социальной работы / А.А. Чернецкая // Ростов н/Д: «Феникс», 2006. С.45–48.

27 Панина С.В. Социально–психологические проблемы трудоустройства молодежи в региональных условиях / С.В. Панина, Т.А. Макаренко // Теория и практика общественного развития. 2013. N 1. С. 168–170.

28 Тормашова, Л. О. Специфика трудовой адаптации российской молодежи / Л. О. Тормашова // Научные труды Московского гуманитарного университета. 2016. № 7. С. 34–38.

29 Сопоев, С. А. Адаптация молодых специалистов в современных российских организациях: автореф. дис. ... канд. соц. наук: 22.00.04 / Сопоев Сослан Ахсарбекович. Москва, 2013. 27 с.

30 Корнелиус, Н. HR–менеджмент: Поиск, подбор, тренинг, адаптация, мотивация, дисциплина, этика / Н. Корнелиус ; пер. с англ. Днепропетровск: Баланс бизнес букс, 2015. 520 с.

31 Антропов В. А., Дмитренко Н. В. Управление внутрикорпоративной карьерой молодых специалистов / В. А. Антропов, Н.В. Дмитренко Н. В // Научные ведомости Белгородского государственного университета. 2010. №1–1 (72). Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-vnutri korporativnoy-karieroy-molodyh-spetsialistov>.

32 Социально–экономическое положение Красноярского края в январе–апреле 2017 года [Электронный ресурс]: Красноярскстат. Режим доступа: <http://web.krasstat.gks.ru/doklad/12/dok.htm#05-1>.

33 Портал Мониторинга трудоустройства выпускников [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://vo.graduate.edu.ru/booklet#/?year=2014&year_monitoring=2015&board=5®ion=4.

34 О государственной молодежной политике Красноярского края [Электронный ресурс] : закон Красноярского края от 08.12.2006 // Официальный портал Красноярского края. Режим доступа: <http://www.krskstate.ru/docs/0/doc/5033>.

35 Государственная служба занятости: Центр занятости населения г. Красноярск [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.krasczn.ru/labour-market>.

36 Агентство труда и занятости населения Красноярского края: служба занятости [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://trud.krskstate.ru/content/%D0%B4%D0%B5%D1%8F%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C>.

37 Молодежные инфраструктурные проекты Красноярского края [Электронный ресурс] : Энциклопедия Красноярского края. Режим доступа: http://my.krskstate.ru/docs/youth_clubs/molodezhnye-infrastrukturnye-proekty/.

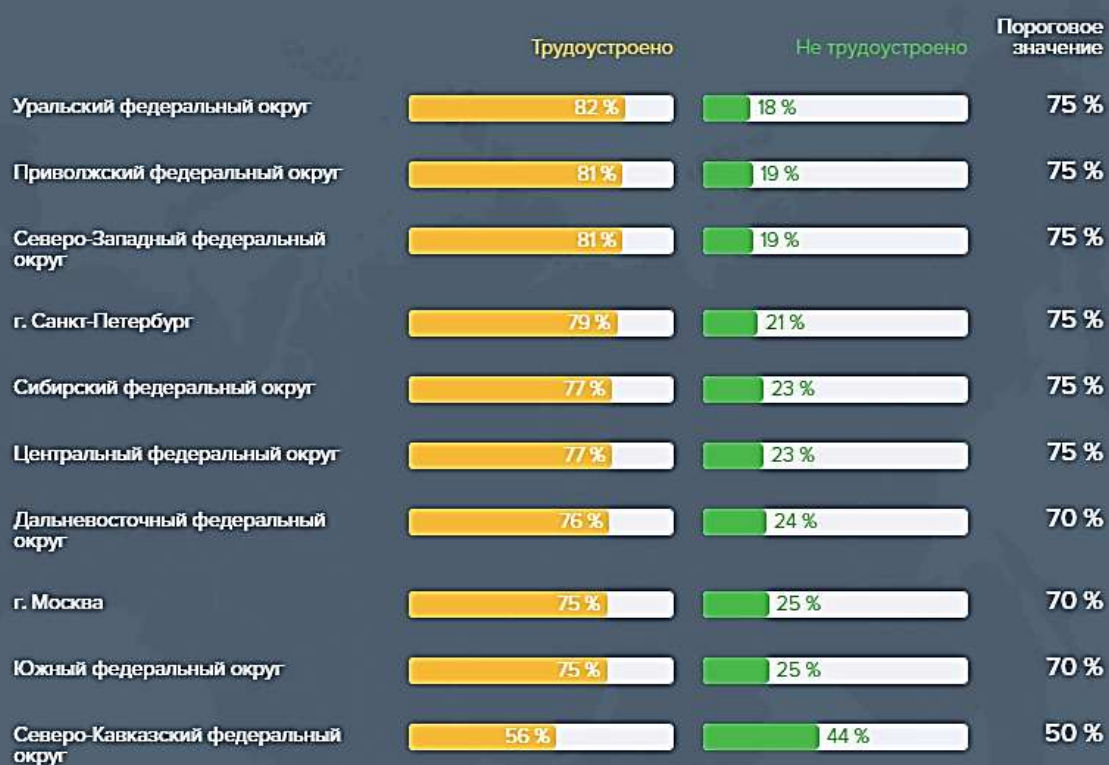
38 Сибирский Федеральный Университет: подразделения, объединения, советы: Центр карьеры [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://career.sfu-kras.ru/about>.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Трудоустройство выпускников по округу Вуза

ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ПО ОКРУГУ ВУЗА

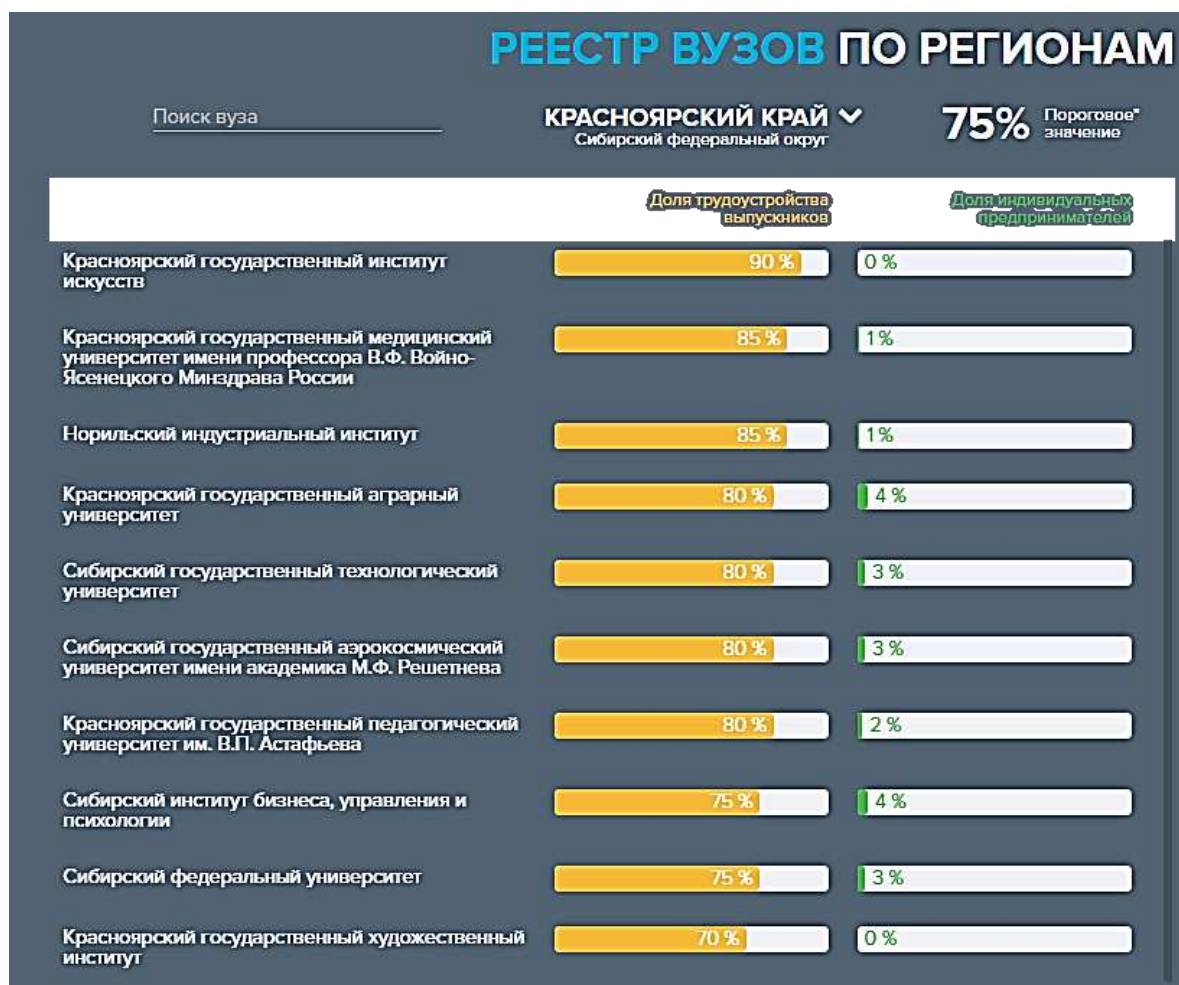
В том числе 3–4% в каждом округе являются индивидуальными предпринимателями



*Пороговое значение – это значение, при котором 50% вузов региона имеют долю трудоустройства выше, чем это значение, а 50% – ниже

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

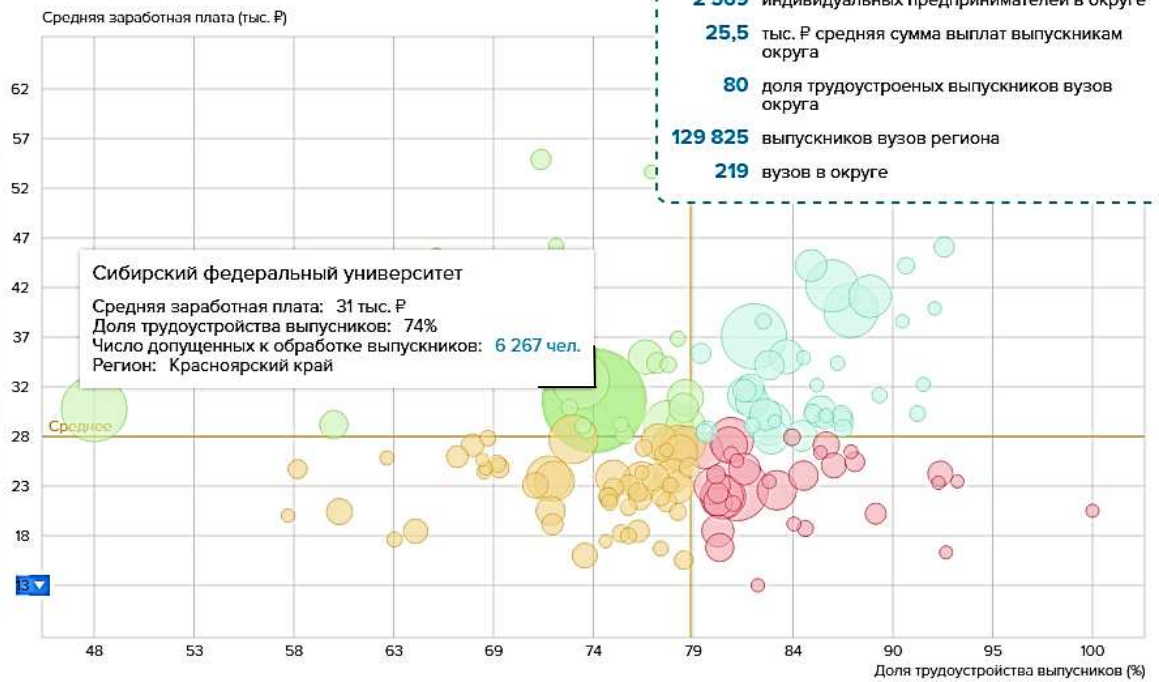
Доля трудоустройства выпускников вузов по Красноярскому краю



Доля трудоустройства выпускников в Сибирском Федеральном университете по Сибирскому Федеральному округу

ДВУМЕРНАЯ ДИАГРАММА ВУЗОВ

СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ОКРУГ ▾



ПРИЛОЖЕНИЕ В

Анкета к исследовательской работе на тему «Проблема трудовой адаптации молодых специалистов на первом рабочем месте»

Уважаемый респондент! Просим вас принять участие в анкетировании

1. Как долго вы работаете?

- до 3 месяцев
- от 9 месяцев
- до 1 года
- свыше 1 года
- Не работаю / занимаюсь предпринимательской деятельностью

2. Какая часть периода адаптации была для вас наиболее сложной?

- до 3 месяцев
- от 9 месяцев
- до 1 года
- свыше 1 года
- сложностей в адаптации не испытывал (а)

3. Какие затруднения вы испытывали в период адаптации?

4. Кто оказал вам наиболее ощутимую поддержку в процессе адаптации?

(несколько вариантов ответов)

- коллега
 - руководитель
 - семья
 - другое _____
-

5. Что вас привлекает в вашей работе? (несколько вариантов ответов)

- возможность профессионального роста
- хорошие взаимоотношения с коллегами
- приемлемые условия труда

- социальные гарантии по месту работы
- благоприятные взаимоотношения с руководством
- возможность проявить свои способности и реализовать их
- хорошая организация труда, удобный режим работы
- хорошая оплата труда
- другое _____

6. Что вам не нравится в вашей работе? (несколько вариантов ответов)

- нет возможности проявить свои способности, самореализоваться
- тяжелые условия труда
- плохая организация работы, неудобный режим
- отсутствие социальных гарантий
- низкая оплата труда
- стиль и методы руководства начальника
- неопределенность перспектив профессионального продвижения
- плохие взаимоотношения в коллективе
- другое _____

7. Как складываются ваши взаимоотношения с непосредственным руководителем?

- хорошо, проблем не возникает
- в целом хорошо, все проблемы решаются в рабочем порядке
- плохо, часто возникают конфликты

8. Какие у вас взаимоотношения с сотрудниками вашего коллектива?

- доброжелательные
- хорошие, но иногда бывают противоречия
- напряженные

9. Проходили ли вы стажировку?

- да
- нет

10. Хотели бы вы при начальном этапе трудоустройства иметь профессионального наставника?

- да

- нет

-затрудняюсь ответить

11. Есть ли у вас желание сменить место работы?

- такого желания нет

- желал бы, но найти другую работу трудно

- при появлении выгодного положения перейду на другую работу

- другое _____

12. В какой организации вы работаете: _____

13. В каком году вы закончили ВУЗ (бакалавриат)? _____

14. Ваш возраст:

- от 21 до 23 лет

- от 23 до 25 лет

- от 25 до 27 лет

- от 27 до 30 лет

15. Ваш пол:

- мужской

- женский

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Юридический институт
Кафедра теории и методики социальной работы

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой

Н.А. Никитина
«19» июня 2018 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

39.03.02. Социальная работа

Трудовая адаптация молодежи в сфере занятости

Научный руководитель *Л.Ю. Анисимова* канд. истор. наук

Л.Ю. Анисимова

Выпускник

А.Е. Черных
ИОС14-02Б, 161403972

А.Е. Черных

Красноярск 2018