

## **БЕЗРАБОТИЦА И ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА**

**Пальчевская М.С.**

*Сибирский федеральный университет*

Становление личности является важным этапом в жизни каждого человека и неотъемлемым элементом данного процесса является профессиональное становление.

Профессиональное становление охватывает длительный период жизни человека (35-40 лет). В течение этого времени меняются жизненные и профессиональные планы, происходит смена социальной ситуации, ведущей деятельности, перестройка структуры личности.

В непрерывном процессе профессионального становления человека важное место занимает именно становление молодого специалиста. В этот период уже сделаны основные шаги – выбор профессии, выбор учебного заведения и намечены перспективы на будущее место работы.

Профессиональное становление личности начинается с формирования профессиональных намерений. В возрасте 14–16 лет подростки начинают профессионально самоопределяться. В этот период у девушек и юношей сформированы различные знания о мире профессий, а также есть представление о будущей профессии. С учетом этого учеба в старшей школе приобретает профильную направленность и носит профессионально ориентированный характер. Далее происходит выбор дальнейшего пути получения профессиональных знаний, умений и формирования профессиональных компетенций. Таким образом, в профессиональных учебных заведениях учебный процесс носит выраженную учебно-профессиональную направленность.

После выбора учебного заведения процесс профессионального становления не заканчивается, период накопления профессиональных знаний, умений и владений лишь формируют теоретическую базу. Поэтому необходимо отметить, что трудности становления будущего специалиста как профессионала еще впереди.

В этой связи хотелось бы отметить, что процесс профессионального становления личности сопровождается психологическими кризисами, которые оказывают наибольшее воздействие на личность на протяжении всей профессиональной деятельности.

Развитие кризисных явлений наблюдается в определенные относительно кратковременные периоды. Но они никак не иницируются с возрастом. Возраст – всего лишь фон, на котором проявляется кризис, главное – перестройка, изменение социальной ситуации и ведущей деятельности.

Согласно определению кризисов, переход от одной стадии к другой порождает нормативные кризисные явления.

В процессе профессионального становления личности молодого специалиста на первый план выходит кризис профессионального выбора. На стадии профессиональной подготовки многие учащиеся и студенты переживают разочарование в получаемой профессии. Возникает недовольство отдельными учебными предметами, появляются сомнения в правильности профессионального выбора, падает интерес к учебе.

Как правило, данный кризис отчетливо проявляется в первый и последний годы профессионального обучения. За редким исключением этот кризис преодолевается сменой учебной мотивации на социально-профессиональную.

Стоит также отметить, что для благоприятного преодоления данного кризиса необходима поддержка родителей, друзей и, конечно же, компетентная помощь преподавателей и руководителей.

К эффективным психотехнологиям преодоления кризисов профессионального становления относятся психопрофилактика кризисов, диагностика социально-профессиональных качеств личности как информационная основа коррекции профессионально-психологического профиля личности, тренинги личностного и профессионального роста, рефлексия профессионального развития и составление альтернативных сценариев профессиональной жизни, индивидуальное консультирование, прогноз желаемых профессиональных достижений. Психотехнологии преодоления кризисов профессионального становления создают условия для прогрессивного целенаправленного профессионального становления, способствуют профессиональной самоактуализации работников.

Также хотелось бы отметить, что кризисы могут протекать кратковременно, бурно или постепенно, без ярко выраженных изменений профессионального поведения. В любом случае они порождают психическую напряженность, неудовлетворенность социально-профессиональной средой, собой.

На современном этапе проблема профессионального становления молодого специалиста состоит в том, что существует разрыв между системой образования по подготовке будущих специалистов и реальными требованиями работодателей, которые предъявляются к личности кандидата на замещение должности. Недостаточность профессионального и жизненного опыта ставит молодого специалиста в уязвимое положение, в связи с чем, молодой человек может пополнить ряды безработных.

По данным Международной организации труда (МОТ), в глобальном масштабе безработица среди молодежи достигла рекордного уровня. В докладе, озаглавленном «Глобальные тенденции занятости среди молодежи-2010», МОТ указывает, что к концу 2009 года число безработных в возрасте от 15 до 24 лет достигло рекордного за все время уровня – 81 миллион человек [1]. Этот показатель на 7,8 млн. выше аналогичных мировых данных за 2007 год. А с 2007 по 2009 год молодежная безработица выросла с 11,9% до 13% .

По данным Росгосстат, в России уровень безработицы среди молодежи так же высок. По данным Росстата, общая безработица в РФ в 2010 году составила в среднем 5,6 миллиона человек, или 7,5% экономически активного населения страны, в 2009 году она составляла в среднем 6,3 миллиона человек или 8,4%. Следует также отметить, что общая безработица за первый месяц 2011 года составила 5,7 миллиона человек[2]. Таким образом, можно отметить, что по сравнению с декабрем 2010 года безработица увеличилась на 400 тысяч человек.

По данным официальной статистики, молодежь до 25 лет составляет среди безработных 24,8%. По сравнению с декабрем 2010 года численность безработных в возрасте 15-24 лет выросла на 12 тыс. человек (или на 0,8%) [2]. Следует отметить, что приведенные данные позволяют сделать вывод о том, что молодежь составляет высокий процент среди безработных в целом и уровень превышения безработицы в возрастной группе 15-29 лет значительно выше, чем этот же показатель среди взрослого населения.

Данная тенденция отрицательным образом отражается на профессиональном становлении молодого специалиста. Для того чтобы иметь какой-то заработок молодые люди вынуждены занимать рабочие места, не требующие высокой квалификации.

Данная ситуация не создает условий для профессионального развития личности молодого человека, более того, теряются профессиональные знания и умения.

В условиях нестабильной экономической ситуации работодатели не хотят брать на работу молодежь, не имеющую практических навыков и опыта работы. Ориентируясь на получение прибыли, работодатель не заинтересован инвестировать в человеческий капитал. Хотя следует отметить, что молодежь является исключительным трудовым ресурсом – мобильным, целеустремленным, полным энергии, энтузиазма и способным приносить пользу.