

Профессиональное становление личности студентов и выпускников высшего учебного заведения в контексте ситуации на современном рынке труда

Владимирова Светлана Валентиновна, директор центра содействия трудоустройству выпускников РГПУ им А.И.Герцена

Проблема профессионального становления личности студента в настоящее время является актуальной для большинства вузов. Сегодняшние абитуриенты не всегда ориентируются в системе современных профессиональных отношений, не осознают свои способности, личные ценности и мотивы. В связи с этим выбор учебного заведения происходит спонтанно, часто основываясь на случайных событиях: популярность учебного заведения среди сверстников, престижность вуза, близкое расположение к дому. Не последнюю роль здесь играет и Единый государственный экзамен, особенностью которого является оценка усвоения школьной программы, а не определение необходимых знаний приоритетных для обучения в конкретном учебном заведении. Другим недостатком ЕГЭ является отсутствие возможности личного общения сотрудника вуза с абитуриентом, что так же мешает определить истинные причины выбора данного учебного заведения. Без склонностей и интереса к определённой специальности студенту сложно овладеть необходимыми профессиональными навыками и стать конкурентоспособным на рынке труда.

В настоящее время профессиональное самоопределение молодёжи является одной из важнейших задач, решаемых в стенах университета. Выделяют следующие этапы профессионального становления молодого специалиста: профессиональная ориентация, профессиональное обучение.

На этих этапах вуз реализует систему мероприятий, направленных на формирование профессионального становления. В качестве таких мероприятий выступают психологические консультации по вопросам профессиональной ориентации, личностного самоопределения, тренинги, тестирование и

анкетирование студентов, с целью выявления профессиональных склонностей и интересов. На каждом факультете существует курс «Введение в профессию», который знакомит с теоретическими основами будущей специальности, а также информирует о перспективах данной профессии на рынке труда и содержании профессиональной деятельности. Знакомство студента с практической стороной будущей профессиональной деятельности реализуется через практики и стажировки, а получение специальных знаний и умений повышает уровень его профессионализма и развивает необходимые профессионально важные качества.

Следующие два этапа - это трудоустройство и трудовая адаптация молодых специалистов на первом месте работы.

Содействие в трудоустройстве выпускников является одной из ведущих задач вуза. Решение данной проблемы осуществляется центром содействия трудоустройству выпускников РГПУ им. А.И.Герцена. Центр осуществляет сотрудничество с предприятиями и организациями, выступающими в качестве работодателей для студентов и выпускников, взаимодействует с местными органами власти, в том числе с территориальными органами государственной службы занятости населения, общественными организациями, заинтересованными в улучшении положения выпускников на рынке труда, информирует студентов и выпускников о состоянии и тенденциях рынка труда с целью обеспечения максимальной возможности их трудоустройства, организует обучающие семинары, ярмарки вакансий и презентации компаний.

У современной молодёжи представление об идеальной работе часто изменчиво и зависимо от ряда факторов. Не так давно идеальный образ специалиста во многом был связан с образом конкретных людей и определенными профессиональными ценностями. Сейчас этот идеальный образ человека заменен на идеальный образ жизни, который сопутствует тому или иному роду занятий. Размытость ценностных представлений о самой профессии смещает ориентиры выбора. Труд выступает как средство для достижения этого образа жизни, а не средство для реализации своих

способностей и интересов. По данным исследований, проведенных центром содействия трудоустройству выпускников РГПУ им. А.И.Герцена, основными мотивами выбора будущей профессии являются интересная работа, его отметили 30% респондентов, высокая заработная плата важна для 25%, удобное время и график работы указали 21%, оформление по ТК и социальные гарантии необходимы 10%, близкое расположение к месту жительства- 9%, карьерный рост важен для 5% опрошенных.

Одной из проблем, с которой сталкиваются студенты и выпускники РГПУ им. А.И. Герцена в процессе профессионального становления, – это незнание личных склонностей и профессиональных мотивов. Иногда человек, проучившись в вузе 5-6 лет не готов ответить на вопросы: «Смогу ли я быть хорошим педагогом?», «Какая профессиональная деятельность мне интересна?» Некоторые студенты испытывают затруднения в самоидентификации, имеют низкую самооценку и не уверены в собственных силах. Чаще всего это связано с недостаточным знанием себя, а так же со слабым представлением практической стороне профессиональной деятельности и с надуманными трудностями. Другой отличительной чертой выпускников остаются большие амбиции и ориентация на высокую заработную плату в первые годы трудовой деятельности, такая позиция не даёт возможности верно определиться в профессиональном плане.

По результатам проведенных исследований центра содействия трудоустройству РГПУ им. А.И.Герцена «Мост» в 2012-2013 гг., желаемый минимальный уровень заработной платы молодого специалиста на начальном этапе профессиональной деятельности при постоянной занятости в среднем составил 23 000 рублей в месяц. Так, 1% респондентов хотели бы получать вознаграждение в размере до 10000 рублей, 14% от 10000 до 20000 рублей, зарплата от 20000 до 30000 рублей устроила бы 45% опрошенных, более 30000 рублей – 40% респондентов. Такой уровень зарплатных ожиданий молодых специалистов многим работодателям кажется завышенным.

Работодатели отмечают, что у молодых специалистов часто самоуверенность граничит с социальной незрелостью. Социальная незрелость молодых специалистов, их психологическая неподготовленность к вхождению в рынок труда приводят к формированию негативных стереотипов восприятия выпускников вузов со стороны работодателей. 23-24- летние юноши и девушки зачастую безответственны и несамостоятельны, а процесс трудовой деятельности воспринимают скорее как очередное развлечение; физическая и личностная зрелость часто не совпадают во времени со зрелостью профессиональной. При этом, по данным опроса, проведенного центром в 2012 году, количество компаний приглашающих на открытые позиции молодых специалистов значительно выросло. Несмотря на то, что у некоторой части выпускников отсутствует потребность трудиться, мотивация к профессиональному росту и развитию, предъявляются завышенные требования к организации и вознаграждению, желание работодателей выращивать специалистов «под свои нужды», цели и задачи конкретной организации, дает молодым специалистам больше шансов для успешного трудоустройства.

Самым трудным этапом в профессиональной деятельности для молодого специалиста - адаптация на первом месте работы. Чаще всего наибольшая текучесть кадров приходится именно на молодых специалистов в первый год их трудовой деятельности. Иногда именно в этот период возникает разочарование в специальности.

У студентов и выпускников вуза заранее формируются определенные ожидания и представления об их будущей работе, и важно, что бы на первом рабочем месте эти ожидания оправдались. По данным опроса, проводимым центром содействия по трудоустройству РГПУ им. А.И.Герцена «Мост», самым большим опасением молодого специалиста на первом рабочем месте - оказаться некомпетентным (это указали 44% респондентов), многие опасаются нового коллектива (43%), некоторые - недобросовестного отношения со стороны работодателя (5%), и только 6% выпускников не испытывают никаких опасений перед новым местом работы. Обобщая материалы опроса, можно

выделить несколько основных проблем, с которыми практически всегда сталкивается молодой специалист, начинающий работать в школе: ожидания не оправдались (казалось, что в системе образования работать легче и интересней); отсутствие поддержки и понимания со стороны педагогического коллектива; повышенные требования администрации к молодому учителю; несерьёзное отношение или полное непонимание со стороны родителей; трудности в общении с современными детьми; отсутствие методической поддержки; большой объём документации и отчётности. Таким образом, профессиональные представления и ожидания молодых специалистов часто расходятся с реальностью.

По последним данным 62 % выпускников РГПУ им. А.И. Герцена 2013 года считают себя конкурентоспособным на рынке труда, а опыт трудовой деятельности к концу окончания вуза имеют 73% респондентов; несомненно, наличие профессиональных знаний и желание работать облегчают процесс адаптации молодого специалиста, однако основная роль в этом процессе должна, несомненно, отводиться организации. К сожалению, только 30% компаний сотрудничающих с центром содействия по трудоустройству «Мост» оказывают всестороннюю поддержку молодым специалистам и предлагают специальные программы для обучения новичков.

Несмотря на то, что сейчас в нашем вузе проводится работа по профессиональному становлению будущего специалиста, многие вопросы остаются нерешёнными. Во-первых, вопрос профессиональной ориентации личности, которая в школах решается недостаточно хорошо, вследствие чего, выбор профессии так и остается случайным. Во-вторых, вопрос, касающийся профессионального отбора будущих специалистов на этапе поступления в высшее учебное заведение. Отсутствие данной практики часто приводит к тому, что, пройдя курс обучения в вузе, человек понимает, что он не соответствует данной профессиональной области. И последнее, для того, чтобы стать профессионалом одного желания и знаний бывает недостаточно - руководству компании необходимо разрабатывать и совершенствовать

программу сопровождения молодых специалистов. И тогда мы скоро увидим, как многие выпускники высших учебных заведений пополнят ряды лучших специалистов страны.