

Данный подход к проведению занятий по биологии дает развитие профессиональных компетенций, таких, как когнитивная, учебно-познавательная, информационная, личного самосовершенствования. Одновременно у студентов формируются и общекультурные компетенции – коммуникативная, ценностно-смысловая, культурологическая. Это позволяет кафедре в целом осуществлять современный компетентностный подход в формировании профессиональных и общекультурных компетенций в процессе обучения [5].

Литература:

1. Зимняя, И. А. Ключевые компетентности – новая парадигма результата современного образования. / И. А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5. – С. 43.
2. Колоскова, Н. И. Особенности учебных проектов на уроках биологии в малочисленной сельской школе // Ярославский педагогический вестник – 2010. – Т. 2. – № 4. – (Психолого-педагогические науки). – С 97-118.
3. Малахова, Л. П. Организация проектной деятельности студентов в рамках компетентностного подхода / Л. П. Малахова, О. А. Мальков // Материалы IV межрегиональная науч.-прак. конф. «Проблемы учебно-методической и воспитательной работы в вузе». – Сургут, 2008. – С. 213-217.
4. Дробышева О.М. Проблемное обучение на кафедре естественнонаучных и фундаментальных дисциплин / В.В. Литвинова//Международный журнал экспериментального образования. – 2014. – № 10. – С. 122-124.
5. Ткаченко А.В. Интерактивные технологии в формировании некоторых общекультурных и профессиональных компетенций /В.В. Литвинова, О.М. Дробышева // Международный журнал

экспериментального образования. – 2014. – № 10. – С. 303-304.

**ПРОБЛЕМА ТРУДОУСТРОЙСТВА
МОЛОДЕЖИ В СОВРЕМЕННОМ
РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ**

Цику Л.Х., Пняк И.С.

*МАОУ ВПО «Краснодарский
муниципальный медицинский институт
высшего сестринского образования»
Краснодар, Россия*

Одной из проблем современной молодёжи является тяжелая обстановка на рынке труда. Молодые люди, получившие профессиональное образование, не имеют возможности применить свои навыки на практике. Однако они относятся к наиболее продуктивному возрасту, и их неучастие в хозяйственной деятельности приводит к значительным потерям валового внутреннего продукта за счет неполного использования трудового потенциала страны. В конечном итоге это приводит к низкой рентабельности и убыточности предприятий, экономической депрессии, снижению налоговых поступлений, дефициту государственного бюджета.

Незанятая молодежь представляет собой один из четко определенных устойчивых сегментов рынка труда, характеризующийся стабильным ростом предложения рабочей силы.

Переход к рыночным отношениям в сфере труда и занятости в условиях структурной перестройки экономики привел к возникновению принципиально новой ситуации в социально-трудовых отношениях. Однако сегодня положение на рынке труда продолжает оставаться очень сложным, и ситуация имеет тенденцию к ухудшению. Растут масштабы безработицы, в особенности скрытой и частичной, продолжительность ее периода, сокращается спрос на

рабочую силу на действующих предприятиях, а ввод новых рабочих мест зачастую не компенсирует даже их физического выбытия [1].

В значительно большей степени острота проблемы связана с особенностями молодежи как наиболее взрывоопасной с социальной точки зрения группы. Непринятие ею направления развития общества может стать не только помехой такого развития, но и угрозой самому существованию общества. Общество, не получив притока молодых сил, окажется в проигрыше, ибо нарушается его нормальное воспроизводство.

Другая особенность этой социальной группы заключается в том, что у нее нет определенных возрастных рамок и её выделение основано на других признаках. Тем более что в последнее время условные социально-психологические границы молодости раздвинулись. С одной стороны, процесс акселерации существенно ускорил физическое и, в частности, половое созревание детей и подростков, которое традиционно считается нижней границей юности. С другой стороны, усложнение трудовой и общественно-политической деятельности, в которой должен участвовать человек, вызывает удлинение общественно необходимого срока подготовки к жизни, в частности периода обучения, с которым ассоциируется известная неполнота социального статуса.

Изучение рынка труда неразрывно связано с таким понятием как «трудовая мотивация». Мотивация - система внутренних факторов, вызывающих и направляющих ориентированное на достижение цели поведение человека или животного. Трудовая мотивация - внутренние стимулы отдельного человека или группы людей к трудовой деятельности. Мотивация труда делится на материальную, моральную и адми-

нистративную. Учеными было обнаружено, что мотивация сильно влияет на выбор человеком профессии.

Целесообразно различать две формы мотивации: мотивацию к конкретному труду и базовую мотивацию к труду как специфической форме социальной деятельности. Особый интерес вызывает вторая форма мотивации, поскольку очевидно, что ее воспроизводство не является естественно протекающим процессом. Одним из тревожных симптомов стал резкий спад трудовой мотивации в последнее время [6].

Сегодня не сам труд, а заработок не забота о социальной защищенности являются главными составляющими трудовой мотивации. Более заметной стала тенденция инструментализации мотивации труда. Самоценное отношение к труду, с точки зрения его содержания, вытесняется в сознании молодежи оценкой смысла труда как средства достижения других целей.

Эта тенденция была бы положительной, если бы в ней более определенно проявлялся процесс рационализации труда. Тогда доминировал бы достиженческий комп-лекс ценностей, таких как мастерство, добросовестность, ответственность, честность, бережливость, самоотдача, во многом характерный для западной трудовой этики. У нашей молодежи мастерство и профессионализм, честность и принципиальность, а также высокие показатели в работе оказались отодвинутыми в конец, уступив место оплате за труд.

Молодость - пора, когда каждый должен сам определить свою судьбу, найти единственно верный, ведущий к успеху жизненный путь, который позволит максимально реализовать свои способности и дарования. Жизнь ставит молодого человека перед необходимостью принятия ряда важнейших решений в условиях дефицита жизнен-

ного опыта. Выбор профессии - это решение, которое в значительной степени формирует образ последующей жизни. Современному работнику уже мало знать и уметь, для него важнейшим становится момент самовыражения.

Это достаточно ярко проявляется и в попытках начального самоутверждения молодого человека через выбор престижной профессии. При этом реальная возможность трудоустройства либо игнорируется, (решение проблемы откладывается на срок завершения обучения или осуществляется нерыночными методами через родных и знакомых), либо становится новым стимулом к дальнейшему самоутверждению.

Возможно, именно поэтому стремление большой массы молодых людей к формированию себя как личности и к формированию той экономической среды, в которой они хотели бы и считали для себя достойным жить, породило устойчивую тенденцию к овладению профессиями (специальностями), для которых в экономической системе страны не существовало необходимого количества рабочих мест.

Молодежь имеет ряд особенностей, обуславливающих специфику ее положения на рынке труда.

Молодежь отличается высоким уровнем социальной и трудовой мобильности молодежи. Многие представители молодежи готовы, не раздумывая, сменить место работы, ездить в командировки. Вступление в трудовую жизнь с ориентацией не на опыт, а на идеалы, усвоенные в процессе обучения и воспитания, традиционно рассматривалось как негативная особенность молодого работника.

Отсутствие опыта влияет и на способности молодежи к инновациям. В практической деятельности молодежь оказывается более консервативной, чем работники средних возраст-

ных групп. Последние могут трезво оценить все достоинства и недостатки сложившейся ситуации. Этого не сможет сделать молодой специалист, как бы ни были глубоки его теоретические знания и широк кругозор. Другое дело, что молодые сотрудники меньше сопротивляются инновациям, но не столько по приверженности им, сколько по недостаточной приверженности старому.

По сравнению с другими возрастными группами работников молодежь характеризуется более продолжительным периодом предстоящей трудоспособности, что в разной степени может быть востребовано работодателями.

Традиционно приписываемый молодежи более высокий образовательный уровень по сравнению со старшими поколениями в современных российских условиях уже не является бесспорным. Все большие группы молодежи оказываются на рынке труда, не имея не только профессионального, но и законченного общего среднего образования [4].

Практически все работодатели негативно оценивают такие качества молодых работников, как отсутствие навыков трудовой жизни и построения взаимоотношений в рабочей группе, неустойчивость поведения, излишняя эмоциональность, то есть все то, что свидетельствует о социальной незрелости человека, недостаточном уровне его социализации. Однако именно в данном конкретном случае наблюдается наиболее сильное влияние стереотипов представления об обязательном наличии такого рода качеств у всех без исключения молодых работников.

Несовпадение представлений работодателя с реальными характеристиками молодежи, выходящей на рынок труда, сочетается с далеко не всегда обоснованными представлениями мо-

лодежи о путях адаптации в сфере труда и занятости. Это проявляется в выборе профессии, а в дальнейшем - в определении перспектив собственного трудоустройства [2].

Уровень подготовки ищущих работу соответствует требованиям времени: специалисты, имеющие высшее образование, обучались в государственных вузах города, часть закончили коммерческие вузы и филиалы иногородних вузов. В целом городская молодежь осознаёт тот факт, что образование играет важнейшую роль в становлении личности и стремится получить высшее образование, а при возможности и второе высшее.

На вопрос о трудностях, которые возникают при трудоустройстве, все отвечают по-разному. Часть сталкивается с проблемой отсутствия опыта работы. Наличие опыта работы и стажа работы является одним из существенных требований к кандидатам на замещение предлагаемых на рынке труда вакансий. Не имеющих опыта работы выпускников на работу зачастую берут неохотно. Следовательно, выпускники не имеют не только опыта работы, но и возможности получения такого опыта [3].

Другая проблема - невозможность устроиться на работу из-за половозрастных характеристик. Наименее желательным кандидатом при приеме на работу оказывается молодая женщина, не имеющая детей. Работодатель предполагает возможную скорую беременность сотрудницы и однозначно делает выбор в пользу других кандидатов.

Относительно требуемых характеристик работы большинство представителей молодежи сходятся во мнениях: она должна быть интересной и высокооплачиваемой и уровень оплаты многих волнует больше, чем интересное содержание работы. Для мужчин самым главным является не построе-

ние карьеры, а высокий заработок. Они готовы работать в одной и той же должности, но при высоком уровне доходов. Женщины о карьере не думают, преимущественно ориентируясь на семью.

Переход к рыночным отношениям в сфере труда и занятости привел к возникновению принципиально новой ситуации в профессионально-трудовых отношениях. Растет разочарование молодежи в социально-экономической востребованности выбираемых ими профессий. У многих молодых людей складывается устойчивое мнение о невозможности государства обеспечить социально-экономическую поддержку. Все эти аспекты тормозят процесс профессионально-трудовой адаптации молодого поколения [5].

Таким образом, число проблем при трудоустройстве молодежи достаточно велико для того, чтобы молодой человек мог разочароваться в своих силах.

Литература:

1. Ориентация на труд, а не на безработицу. Государственная служба, 2013, №2, С.22-25.
2. Дунаева Н. Молодёжь на рынке труда. // Вопросы экономики.- 2011.- № 1.- С. 81-91.
3. Либанова Е.М., Палий О. Рынок труда. - К: Основы, 2012.-С.491
4. Либанова Е. М. Рынок труда. – К: Центр учебной литературы, 2014.- С.224
5. Муромов М.Б. Экономика труда и социально-трудовые отношения.- К: Аттика, 2010.-С. 304
6. Четвернина Л., Лакунина А. Напряженность на российском рынке труда и механизмы ее преодоления // Вопросы экономики. - 2014. - № 5. - С. 115-130.