

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ СТУДЕНТОВ И ВЫПУСКНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА В КОНТЕКСТЕ СИТУАЦИИ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА

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 выбирают учебное заведение весьма 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 также мешает определить истинные причины выбора данного учебного заведения. Без склонностей и интереса к определенной специальности студенту сложно овладеть необходимыми профессиональными навыками и стать конкурентоспособным на рынке труда.

В настоящее время профессиональное самоопределение молодежи 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 выпускникам в трудоустройстве 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 молодежи представление об идеальной работе часто изменчиво и зависит 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, — 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 также со слабым представлением о 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 дает возможности верно определиться в профессиональном плане.

По результатам проведенных исследований центра содействия трудоустройству РГПУ им. А. И. Герцена «Мост» в 2008—2009 гг., желаемый минимальный уровень заработной платы молодого специалиста на начальном этапе профессиональной деятельности при постоянной занятости составлял 20 000 рублей. По данным исследований 2010 г., желаемый уровень заработной платы снизился и составляет 10 000 — 15 000 рублей (9% респондентов), 15 000 — 20 000 рублей (23%), оклад в 20 000 — 25 000 (19% опрошенных), 25 000 — 30 000 рублей (18%), 30 000 — 40 000 рублей (16% выпускников), более 40 000 рублей (15%). Таким образом, в настоящее время студенты и выпускники стали более реально оценивать свою конкурентоспособность на рынке труда, однако и такой уровень зарплатных предпочтений работодателям кажется завышенным.

Работодатели отмечают, что у молодых специалистов самоуверенность часто граничит с социальной незрелостью. Социальная незрелость молодых специалистов, их психологическая неподготовленность к вхождению в рынок труда приводят к формированию негативных стереотипов восприятия выпускников вузов работодателями. 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. По данным опроса, проведенного центром в 2010 г., количество ком-

паний, приглашающих на открытые позиции молодых специалистов, сократилось на 50%. Одна из причин: у выпускников отсутствует потребность трудиться и мотивация к профессиональному росту и развитию, но при этом они предъявляют завышенные требования к организации и вознаграждению.

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 у них возникает разочарование в специальности.

У студентов и выпускников вуза заранее формируются определенные ожидания и представления об их будущей работе, и важно, чтобы на первом рабочем месте эти ожидания оправдались. По данным опроса, проведенного центром содействия трудоустройству РГПУ им. А. И. Герцена «Мост», самое большое опасение 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; несерьезное отношение или полное непонимание со стороны родителей; трудности в общении с современными детьми; отсутствие методической поддержки; большой объем документации и отчетности. Таким образом, профессиональные представления и ожидания молодых специалистов часто расходятся с реальностью.

По последним данным, 62% выпускников РГПУ им. А. И. Герцена 2010 г. считают себя конкурентоспособными 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 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 нерешенными. Во-первых, вопрос профессиональной ориентации личности, который 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 РГПУ им. А. И. Герцена пополнят ряды лучших специалистов страны.