

УДК 331.538.2

## **АКТУАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ В СФЕРЕ ТРУДОУСТРОЙСТВА И ЗАНЯТОСТИ**

**Попов Ю.А.**

*Старший преподаватель кафедры экономической теории  
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет  
промышленных технологий и дизайна»  
г. Санкт-Петербург, Россия*

### **Аннотация**

В данной научной работе раскрывается актуальность и важность вопросов трудоустройства молодежи в условиях рыночной экономики. Приводятся существенные факторы, определяющие положение молодых специалистов в обществе. Отражены негативные последствия проблем в сфере трудоустройства молодежи. Подробно анализируются способы и возможности, а также этапы реализации таких комплексных технологий и методик, как консультирование, профессиональное самоопределение и социальная адаптация. Обосновывается их значение в ходе применения в сфере трудоустройства и занятости.

**Ключевые слова:** молодежь, занятость населения, рыночная экономика, социальные институты, образование, консультирование, профессиональное самоопределение, социальная адаптация.

## **CURRENT TECHNOLOGIES OF WORKING WITH YOUNG PEOPLE IN THE FIELD OF EMPLOYMENT AND EMPLOYMENT**

**Popov Y.A.**

*Senior Lecturer of the Department of Economic Theory  
FSBEI HE «Saint Petersburg State University  
of Industrial Technologies and Design»  
St. Petersburg, Russia*

### **Annotation**

This scientific work reveals the relevance and importance of youth employment issues in a market economy. The essential factors determining the position of young specialists in society are given. The negative consequences of problems in the field of youth employment are reflected. The methods and possibilities, as well as the stages of implementation of such complex technologies and techniques as counseling, professional self-determination and social adaptation are analyzed in detail. Their significance in the course of application in the field of employment and employment is substantiated.

**Keywords:** youth, employment, market economy, social institutions, education, counseling, professional self-determination, social adaptation.

В условиях длительного периода формирования рыночных отношений, становления рынка труда особую значимость приобрело профессиональное самоопределение учащейся молодежи. В ее сознании произошло активное разрушение прежних стереотипов: изменились представления о собственности, были переосмыслены категории социального равенства и права на труд. Вместе с тем увеличилась доля населения, считающего, что надо рассчитывать только на себя. Далеко не все оказались готовы к жестким мерам, которые предъявил рынок к работникам. Специалисты отмечают наличие в России чрезвычайно высокого уровня тревожности, резкое снижение планки нравственности и одновременное усиление ощущения безнаказанности [10]. При этом проявляется растущая неоднородность молодежных установок: для одних — это переориентация интересов из сферы труда на сферу услуг и досуга, для других — желание проявить инициативу и самостоятельность в новых экономических условиях.

Важность и актуальность выбранной темы в современных условиях связана с изменением в структуре занятости населения, т.к. возрастает необходимость активного вовлечения в трудовую деятельность молодежи. Однако десятки тысяч молодых специалистов по ряду причин, как, например, из-за отсутствия опыта работы, остаются невостребованными. Молодежь недостаточно хорошо ознакомлена с законодательством и имеет поверхностное представление о своих правах и обязанностях, что затрудняет защиту ее интересов в серьезных условиях конкуренции.

В настоящее время в условиях рыночной экономики вопросы трудоустройства молодежи приобретают качественно новые свойства и являются приоритетными, при этом сохраняется проблема, что далеко не все подготовленные кадры имеют возможность реализовать свои потребности в выбранной профессиональной сфере.

Перечислим наиболее существенные факторы, которые определяют положение молодых специалистов в обществе:

- уровень материального достатка,
- получение качественного образования и возможность реализовать свой потенциал в выбранной профессиональной сфере,
- желание расти по карьерной лестнице,
- желание реализовать свои гражданские права и социальные гарантии [1].

Вместе с тем, следует отметить, что отрасли современной экономики принимают молодых специалистов неравномерно. Так, например, не всех работодателей интересует подростковый труд, а студенты и выпускники в основном заняты в сфере услуг. В итоге, не получив должного образования, студенты остаются работать в этой же сфере. В связи с этим остро ощущается дефицит квалифицированных молодых специалистов в бюджетной сфере и на производстве.

Оказание обучающейся молодежи помощи в профессиональном самоопределении, освоении профессии, переходе от учебы к самостоятельному труду, повышении конкурентоспособности после завершения профессиональной подготовки требует постановки в центр внимания ее индивидуальных интересов и потребностей и во многом определяет будущую успешность в самостоятельной жизни. Трудности, связанные с трудоустройством и отсутствие возможности заниматься деятельностью, которая соответствовала бы полученному профессиональному образованию, приводят к тому, что молодых удовлетворяет сам факт наличия любой работы - временные договоры, случайные подработки, неполная занятость, работа, несоответствующая полученной специальности. В современной России фактически складывается ситуация, когда профессиональное самоопределение начинается не до, а после получения образования.

При этом проблемы в сфере трудоустройства среди молодежи имеют ряд негативных последствий, к ним можно отнести:

- потенциал и энергия молодых, оказывается в стороне от общественного производства;

- сдерживается профессионально-квалификационный и культурный рост рабочей силы;
- отрицательное влияние на экономическое благополучие молодой семьи, что, в конечном счете, отражается на социально-демографической ситуации;
- затяжные проблемы в данной сфере приводят к апатии и инфантилизму, и как следствие, росту преступности в молодежной среде [6].

В обозначенных условиях ключевое значение приобретает реализация комплексных технологий и методик в сфере трудоустройства молодежи, таких как: консультирование, профессиональное самоопределение и социальная адаптация. Рассмотрим каждую технологию подробнее.

Консультирование представляет собой оказание квалифицированной помощи путем советов по решению различных проблем. Его целью является социализация, восстановление и оптимизация социальных функций людей, выработка социальных навыков общения, а также предоставление информации по актуальным вопросам.

Консультирование решает ряд задач, среди которых:

- достижение глубокого понимания проблемы глазами клиента, т.е. «изнутри»;
- предоставление эмоциональной поддержки клиенту - приободрить, вдохновить его исходя из прочувствования специалистом данного состояния;
- помощь клиенту в достижении осознания и понимания проблемной ситуации путем активного слушания, эмпатии, адекватной обратной связи от специалиста;
- ведение диалога с клиентом, обсуждение впечатлений и наблюдений – консультант дает представление о других сторонах восприятия и отношения к обстоятельствам имеющейся проблемы, что позволяет клиенту переосмыслить ситуацию и себя в ней, совершить наилучший выбор и решение [12].

Консультирование можно разделить на несколько основных этапов.

Первый этап – подготовительный. Специалист проводит сбор информации о потенциальном клиенте, определяет план консультирования и осуществляет предварительную договоренность с официальными лицами и лицами из близкого окружения (родители или друзья пришедшие вместе с обратившимся). При необходимости консультант может выбрать и предложить пройти дополнительные тесты. Вследствие анализа полученной информации он не только составляет предварительный план работы, но и намечает наиболее эффективные методы воздействия и стиль общения с клиентом.

На данном этапе специалисту необходимо определить цель, стратегию и тактику консультирования. Для этого нужно ответить на вопросы: Какой результат необходимо получить от собеседования? Каким образом этого можно добиться? Что необходимо для этого?

Второй этап – основной. Представляет собой разговор консультанта с клиентом – непрерывный непринужденный процесс, деликатно и внимательно контролируемый и регулируемый специалистом. При этом основной этап содержит в себе несколько важных фаз, перетекающих из одной в другую.

Фаза №1 – настройка консультанта психологически – начинается до встречи с клиентом и завершается взаимным приветствием. В течение этой фазы специалист обновляет в памяти запланированный на подготовительном этапе план, известные ему сведения о клиенте и наилучший стиль консультирования.

Фаза №2 – приветствие будущих собеседников и их знакомство. Большинство клиентов, а тем более молодые люди в начале беседы могут чувствовать себя растерянно. В этот момент на них влияет множество новой информации, включается так называемый «ориентировочный рефлекс». Клиенту нужно дать время освоиться и почувствовать уверенность в помещении хотя бы в течение 2-3 минут. На этой фазе работы преодолевается напряжение, смущение и устанавливается контакт между участниками разговора.

Фаза №3 – подписание «договора» между специалистом и клиентом. Консультант проясняет причины первичного запроса к предстоящей

консультации, решает вопрос о проведении или отказе от консультации и направляет клиента к следующему специалисту при необходимости. После этого специалист подробно разъясняет клиенту регламент консультирования, права и обязанности и этические принципы, которые защищают его интересы. В этот же период формируется положительная мотивация клиента к будущей работе, распределяются роли и намечается программа взаимодействия.

Фаза №4 – «исповедь». Специалист выясняет, что именно привело клиента к нему. Это даст возможность последнему «выговориться», открыто рассказать о своих проблемах. Опытные консультанты уделяют этой части не менее двух третей основной части, по ходу работы задавая уточняющие и наводящие вопросы. Одновременно анализируется получаемая информация, формируется гипотеза об источниках проблем клиента и появляются дополнительные вопросы, которые будут актуальны на следующем этапе.

Здесь могут возникнуть определенные сложности, которые связаны с тем, что:

- клиент не осознает и, как следствие, не может сам изложить суть своей проблемы;
- клиент неадекватно оценивает свои навыки и имеет несоответствующий им уровень притязаний;
- клиент считает, что ему обязаны оказать помощь, стремится переложить свои проблемы на специалиста, сняв ответственность за выход из кризисной ситуации с себя;
- клиент не верит, что самостоятельно сможет разрешить ситуацию [7].

Фаза №5 – активная фаза получения дополнительной информации путем расспроса клиента. Задаются целенаправленные вопросы для уточнения предположительного диагноза об источнике проблем клиента. На этом этапе допускается при необходимости выполнение ряда тестов. Результатом пятой фазы является обоснованное мнение о причинах сложностей клиента и

составляется конструктивный план по их преодолению. Консультант на этом этапе не сообщает клиенту о своем мнении.

Фаза №6 – интерпретация проблем клиента специалистом требует от последнего высочайшего уровня профессиональной компетентности, максимальной мобилизации и сосредоточенности. При этом необходимо тщательно наблюдать за реакцией клиента, его согласием или несогласием с предполагаемой интерпретацией. Если же согласие наблюдается, то версия берется в основу обоими сторонами консультирования. Если же гипотеза оставляет клиента равнодушным и не вызывает положительной реакции клиента, консультанту придется искать другое решение. Если же клиент выражает бурную реакцию протеста к озвученному толкованию, считая его совершенно ошибочным, то можно предположить близость к сути проблемы. Если достигнуто взаимоприемлемое понимание причин проблем клиента, можно считать шестую фазу успешно завершённой.

Фаза №7 – расширение целей. Направлена на саморегуляцию и формирование новых личностных механизмов поведения клиента, т.е. осознание себя и мира, формирование новых перспективных целей, гибких механизмов поведения. В этот период необходима помощь в проработке наиболее сложных обновленных моделей поведения.

Фаза №8 – завершающая – состоит в оценке эффективности, путем обсуждения результатов проведенной работы. Специалист оценивает успешность консультации и дает возможность клиенту высказаться.

Третий этап – заключительный. После совместной работы с клиентом, специалист осмысливает полученные результаты, занимается оформлением протокола консультирования, намечает способы воздействия на социальное окружение в интересах клиента, если это необходимо. На этом этапе уже нужно взаимодействие с официальными лицами и окружением клиента оптимизация условий для решения его личностных проблем.

Следующей важной комплексной технологией в сфере трудоустройства молодежи является содействие профессиональному самоопределению.

В федеральном законе «О занятости населения в Российской Федерации» закреплено право граждан на профессиональную ориентацию: граждане имеют право на бесплатную консультацию, бесплатное получение информации и услуг, которые связаны с профессиональной ориентацией, в органах службы занятости в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, возможности профессионального обучения.

Одной из важных целей системы профориентационной работы является оптимизация процесса выбора профессии в соответствии с личными интересами граждан и потребностями на рынке труда. При этом знания молодых людей о возможностях выбора профессии и самих профессиях расширяются и углубляются, а решение о выборе профессии становится обдуманым. С помощью профориентации должна решаться проблема невостребованных специалистов. При этом, говоря о молодежной среде, которая отличается тем, что в наибольшей степени основной своей занятостью имеет процесс обучения в образовательных организациях, важное место занимает профессиональное самоопределение студентов, которое протекает в несколько основных этапов [3].

На первом этапе, который длится в течение первого года обучения, происходит адаптация к условиям обучения. Отмечаются некоторые колебания в уверенности принятого решения.

На втором этапе (II курс) оцениваются профессиональные интересы и планы на будущее. В сознании студентов выстраивается система приоритетов, целей, ценностей профессионального развития. На их мнение о мотивах выбора профессии и вуза уже влияет опыт обучения, удовлетворенность или неудовлетворенность вузом и выбранной специальностью.

На третьем этапе (III, IV курсы) решается вопрос о специализации в рамках выбранной профессии, о конкретном месте работы.

Вместе с тем, сценарии профессионального самоопределения молодежи могут быть разными: от повышения удовлетворенности выбранной специальностью, углубления профессиональных знаний, умений, навыков, усиления мотивации работать по специальности – на одном полюсе; до разочарования в своем выборе, обесценивания полученных в процессе обучения компетенций, осознания необходимости профессиональной мобильности, т.е. переориентации на другую специальность – на другом [5]. При этом между этими двумя крайними вариантами находится множество промежуточных.

Кроме того, как показывают исследования и практика работы образовательных организаций, этот процесс протекает неравномерно и относительно стабильные периоды сменяются критическими. Можно предположить, что критические моменты возникают при переходе от одного этапа к другому. Так, например, к концу первого, а особенно часто на втором или третьем году обучения, у студентов изменяется отношение к процессу профессиональной подготовки. Возникает так называемый отрицательный синдром 2-го года профессиональной подготовки, который проявляется в том, что молодые люди разочаровываются в своем профессиональном выборе, а иногда даже задумываются о перемене учебного заведения и специальности [11]. Причина возникновения этого синдрома заключается в том, что без моментов объективации, организованного профессионального самосовершенствования, потенциал накопленных изменений не используется и ведет к снижению уровня адаптированности личности, включению механизмов психологической защиты. Студенты, не умеющие использовать накопленный потенциал изменений вынуждены «избегать» профессии. В результате происходит переосмысление тех оснований, мотивов и целей, по которым, они выбирали профессию.

Выделение и анализ этого критического момента в развитии позволяет разработать систему содействия в его успешном преодолении. В частности, необходимости организации практической подготовки таким образом, чтобы

молодые люди могли реализовать накопленный потенциал теоретических знаний в реальной деятельности.

Отдельного внимания заслуживает применение мер по повышению интереса к профессии и усилению учебно-трудовой мотивации. Среди них:

- ознакомление молодых людей с социально-психологическим содержанием будущей профессии, новыми возможностями организации труда в условиях рынка и конкуренции;

- повышение престижности профессии, например, путем организации встреч молодежи с представителями той или иной профессии, на которых в своей будущей деятельности они могли бы ориентироваться, проведения совместно с работодателями презентации профессии и предприятия;

- стимулирование активности молодых людей в поисках работы, подведение к выводам о своих профессиональных возможностях и способностях без советов и навязывания мнения старших;

- анализ барьеров к трудоустройству (отсутствие вакансий, недостаточная квалификация, неопытность, возраст, здоровье, неуверенность в себе и т.п.);

- предоставление молодежи инструментов для управления собственным профессиональным развитием – приемы самодиагностики, дающие молодому человеку возможность самому непредвзято определить свои способности посредством индивидуального тестирования, путем составления объективных профессионально-деловых портретов и резюме на самого себя [4].

Следующая технология, которая также чрезвычайно важна в работе с молодежью при трудоустройстве, называется социальной адаптацией.

Социальная адаптация — это процесс приспособления человека к условиям его существования, конкретной социальной ситуации [2]. Данную деятельность необходимо рассматривать, как процесс преимущественно активного приспособления. Он предусматривает овладение ролями (нормативными моделями поведения), а также конкретными навыками социального взаимодействия.

Социальная адаптация на рынке труда направлена на: формирование активной жизненной позиции, направленной на поиск работы и трудоустройство; повышение мотивации к труду; получение навыков активного, самостоятельного поиска работы, составления резюме, проведения деловых бесед, самопрезентации; получение навыков саморегуляции и т.д.

Процесс адаптации личности происходит в новой для нее среде и может быть разделен на 4 основные стадии:

1) начальная стадия – индивид осознает, что он должен вести себя иначе в новой для него социальной среде, но не готов признать и принять систему ценностей новой среды и придерживается прежней;

2) стадия терпимости – индивид и новая среда проявляют взаимную терпимость к системам ценностей и образцам поведения друг друга;

3) аккомодация, т.е. признание и принятие индивидом основных элементов системы ценностей новой среды при одновременном признании некоторых ценностей индивида самой средой;

4) ассимиляция – достигается полное совпадение систем ценностей индивида и окружающей его среды [9].

Успешный процесс адаптации завершается, как правило, стабильным трудоустройством, принятием законов и правил функционирования рынка труда.

Подводя итог, важно отметить, что одним из важнейших сегментов рыночных отношений является рынок труда, оказывающий непосредственное влияние на самоопределение молодежи. Все большее число молодых людей отдают предпочтение удовлетворению своих личных интересов и потребностей, скорее материальных, нежели общественных.

Социальные институты общества, в особенности государственные органы, семья и система образования проявили известную инициативу в приобщении молодежи к рыночной экономике, добились некоторых положительных результатов в ее самоопределении. В условиях жесткой конкуренции на рынке труда молодые специалисты – потенциальные работники теряют уверенность в

своих способностях и имеют проблемы с трудоустройством, для решения которых необходимо комплексное применение специализированных технологий и методик [8].

Молодежь имеет недостаточный уровень знаний о современном рынке труда, правилах поведения на нем, слагаемых построения успешной профессиональной карьеры, своих правах и обязанностях в сфере трудовых отношений. В этом случае на помощь приходит технология консультирования. Профессиональное самоопределение помогает сделать осознанный выбор профессии. Социальная адаптация предполагает приспособление человека к новым для него социальным условиям и в случае успеха завершается, как правило, стабильным трудоустройством и принятием правил функционирования рынка труда.

### **Библиографический список:**

1. Ворона, М. А. Мотивы студенческой занятости [Текст] / М. А. Ворона // Социологические исследования. - 2018. - N 8. - С. 106-115.
2. Гладкова, И. А. Адаптация выпускников вуза к рынку и сфере труда [Текст] / И. А. Гладкова. – М.: МГТУ, 2018. - 253 с.
3. Дидковская, Я. В. Динамика профессионального самоопределения студентов [Текст] / Я. В. Дидковская. – М.: Социум, 2019. – 256 с.
4. Ефременков, А. Б., Пахомова, Е. А., Бибик, В. Л., Калинин, Ю. В. Формирование производственных компетенций в процессе практико-ориентированного обучения [Текст] // Сибирский педагогический журнал. - 2018. - N 3. - С. 127–133.
5. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения [Текст] / Е. А. Климов – М.: Феникс, 2016. – 512 с.
6. Ковзирдзе, М. А. Факторы формирования мотивации профессиональной деятельности студенческой молодежи [Текст] / М. А. Ковзирдзе // Социология власти. - 2020. - N 6. - С. 124-131.

7. Лариков, А. С. Молодежь на рынке труда: проблемы трудоустройства [Текст] / А. С. Лариков // Среднее профессиональное образование. - 2020. - N 3. - С. 72-73.

8. Липатова, М. Е. Перспективы карьерного роста молодежи в современной России [Текст] / М. Е. Липатова // Вестник Московского университета. Сер. 18, Социология и политология. - 2019. - N 3. - С. 190-192.

9. Пахомова, Е. А., Руднева, Е. Л. Рынок труда и профессиональное образование [Текст] / Е. А. Пахомова, Е. Л. Руднева. - М.: Столица, 2015. – 169 с.

10. Проблемы трудоустройства молодых специалистов в современных условиях. Социальная и профессиональная адаптация молодых специалистов [Текст] / под ред. В.С. Севостьянова, В.Ш. Гузаирова, Н.Н. Реутова. - Белгород, 2017. – 173 с.

11. Пьянкова, Е. Профессиональное образование и карьера молодого специалиста [Текст] / Е. Пьянкова // Высшее образование в России. - 2019. - N 12. - С. 110-114.

12. Шаламова, Л. Ф. Технологии активизации социального потенциала молодежи [Текст] / Л. Ф. Шаламова // Социально-гуманитарные знания. - 2017. - № 5. - С. 202-220.

*Оригинальность 89%*