

В.Г. ГАДЕЦКИЙ, к.э.н., доцент,
 Донецкий национальный технический университет,
Е.В. ПОЛЯКОВ, м.н.с.,

Институт экономики промышленности Национальной академии наук Украины

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ГУМАНИТАРНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

Украина развивается в условиях постиндустриального, информационного общества, информационной экономики, опирающейся не столько на создание и потребление материальных ценностей, сколько на создание и освоение информации, в том числе научных знаний, которые применяются в самых различных областях человеческой деятельности. В связи с этим современная экономика (так же, как и культура, политика, сфера образования) требует не столько стандартизированного персонала, действующего в рамках своей компетенции по заданному сценарию, сколько работников, обладающих редкими, уникальными свойствами. Среди этих качеств выделяются прежде всего способность понимать себя, свои потребности, способность к самоорганизации и самомотивации, умение нестандартно мыслить, профессионально оценивать окружающую действительность, оперативно действовать и воплощать на практике свои идеи, эффективно взаимодействовать с окружающей средой, ассимилируя уже имеющиеся в нем знания и передавая свои знания другим. Именно понимание себя, своих потребностей, сильных и слабых сторон, способность к нахождению оптимальных путей самореализации являются ключевыми качествами такой личности и признаками полноценного погружения в процесс жизни и совместной деятельности.

В современных условиях образовался дефицит высококвалифицированных кадров, вызванный растущей технологизацией и информатизацией производственных процессов как в реальном так и гуманитарном секторе. Структурные изменения в демографических процессах, понимании рабочей силы, исследование факторов экономического роста и экономической динамики стали продолжением исследований теории человеческого капитала. Эта теория развивалась в работах Г. Беккера [1], М. Блауга [2], С. Боулса [3], Р. Лейарда [4], Дж. Минцера [5], Э. Хансена [6], Б. Чизвика [1, 7], Т. Шульца [8] и др. В настоящее время процессы развития личности человека и его способностей к труду изучаются представителями различных научных школ, в том числе - эконо-

номистами, социологами, медиками, психологами и философами. Практика понимания мотивации к познанию, личностного и профессионального роста, через получение живого знания, рефлексии внутреннего личного опыта рассматривается в работах Л.С. Выготского [9], В.П. Зинченко [10], М.К. Мамардашвили [11], В.В. Можайского [12], К. Роджерса [13], С.Л. Франка [14] и др. Однако, до сих пор эти исследования не отличаются ни комплексностью, ни последовательностью, ни практической направленностью. Примером этого может служить, например, то, что до недавнего времени экономической наукой не учитывалась роль адаптации молодых специалистов к реалиям трудоустройства с учетом особенностей образовательного уровня и требований рынка.

Целью статьи является определение проблем трудоустройства и профессиональной адаптации молодых специалистов, связанных со спецификой современного образования, рынка труда в условиях социально-экономических изменений.

Сегодняшняя непростая экономическая ситуация приводит к закономерным, существенным и далеко не всегда позитивным изменениям как рынка труда, так и образования, которые ставят молодых специалистов в заведомо невыгодное положение. Об этом свидетельствует, во-первых, рост безработицы среди молодежи за последние годы, (рис. 1).

А также, по данным государственного управления статистики Украины, при общем снижении численности населения страны (рис. 2) количество студентов в вузах увеличилось с 1,9 млн. человек в 2000-2001 гг. до 2,6 млн человек в 2009 г. (с 395 до 563 студентов вузов на 10 тыс. населения).

По мнению специалистов, нагрузка на преподавателей вузов в Украине сейчас значительно превышает аналогичные показатели вузов за рубежом, снижая качество образовательного процесса, ухудшая подготовку социально и рыночно адаптированных специалистов с высшим образованием. Плюс ко всему, в

© В.Г. Гадецкий, Е.В. Поляков, 2011

условиях социально-экономических перемен на кадровом рынке сформировался переизбыток специалистов с дипломом о высшем образовании, претендующих на позиции менедже-

ров, экономистов, финансистов, юристов и т.д., что ставит ряд актуальных проблем молодых специалистов.

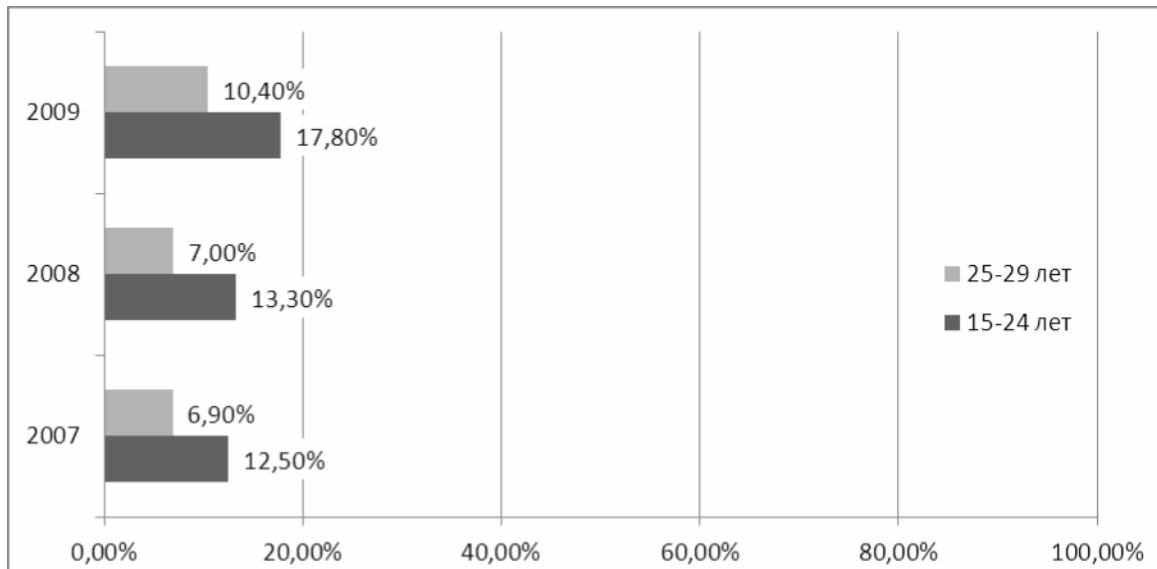


Рис. 1. Уровень безработицы (по методологии МОТ – % к количеству экономически активного населения соответствующей возрастной группы)

составлено на основании [15, 16, 17]

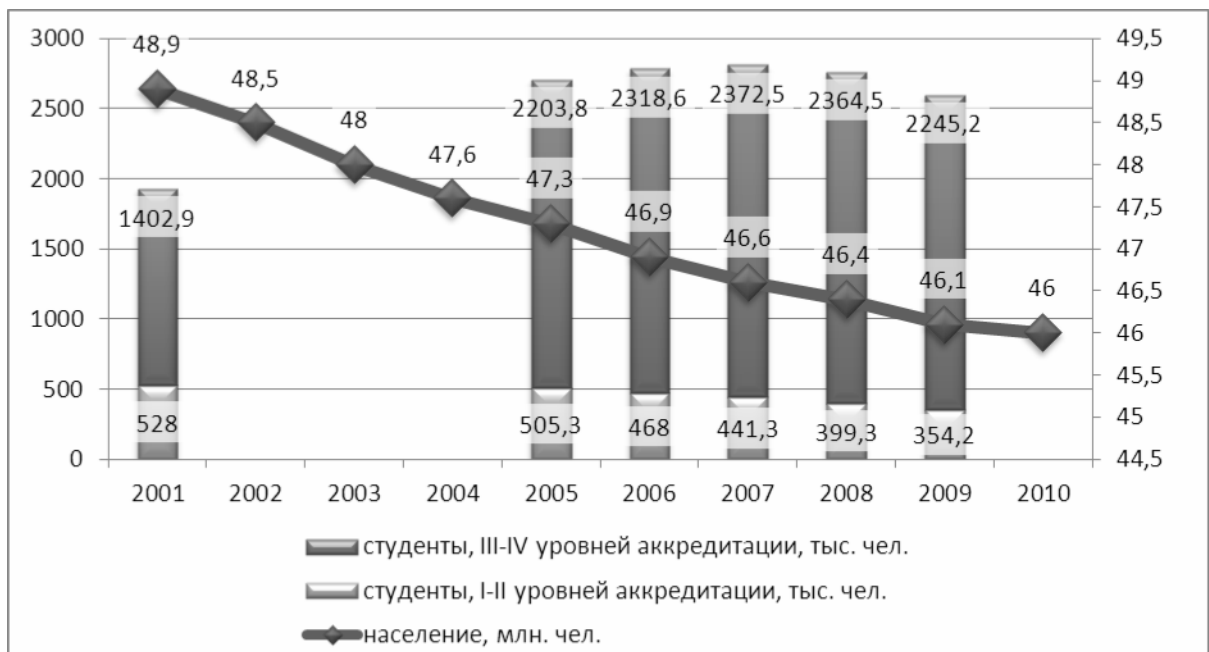


Рис. 2. Динамика численности студентов вузов в Украине за последние годы

составлено на основании [15, 16, 17].

Первая проблема состоит в трудоустройстве выпускников вузов, молодых специалистов, не имеющих ни стажа, ни опыта работы и, как следствие, малопривлекательных для

работодателя по сравнению со специалистами, уже имеющими опыт работы.

Вторая проблема состоит в отсутствии у молодых специалистов практических профес-

сиональных навыков в связи с преобладанием теоретического характера знаний в период обучения в вузе над практическими умениями.

Третья проблема состоит в недостатке жизненного опыта и личностной зрелости, которые не позволяют большинству молодых специалистов быть более самостоятельными и независимыми в развитии своей карьеры.

Последняя проблема заключается в высокой степени «эмоционально-психологическом стрессе, переживаемого молодыми людьми

в современных условиях, что напрямую негативно влияет на психофизическое здоровье, способность к социальной адаптации, построение личной жизни» [4].

В связи с вышесказанным наиболее актуальным на сегодняшний день становится решение следующих задач в области высшего образования (рис. 3), направленных на совершенствование адаптации молодых специалистов к реалиям рыночной среды:

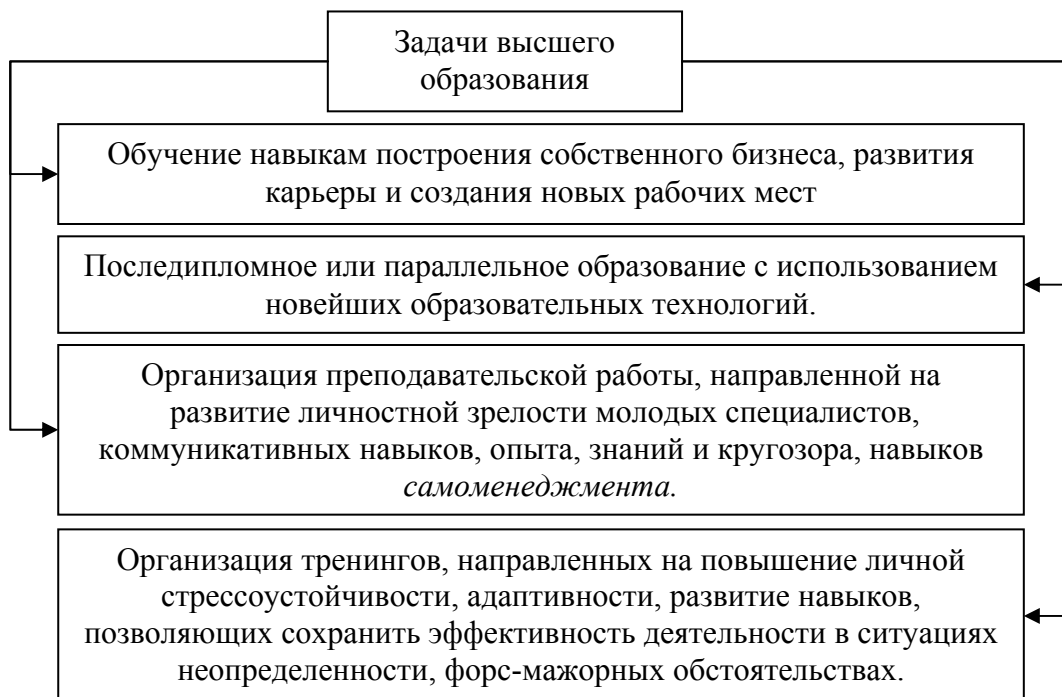


Рис. 3. Адаптивные задачи высшего образования

Как отмечает В. Можайский [4], «в условиях сложившейся современной системы образования, в том числе в области менеджмента и предпринимательства, вышеперечисленные на рисунке задачи либо не решаются, либо их решение носит случайный и нецелевой характер». В первую очередь, это связано с особенностями отечественной современной системы образования, которая до сих пор, несмотря на ряд реформ носит унаследованный от прошлой экономической системы традиционный, стандартизированный характер. У данного типа есть свои характерные черты, ограничивающие получение современными студентами практически необходимых профессиональных навыков.

Вуз, в этой системе – единственное место получения студентом профессиональной информации, отсутствие других источников профессиональных знаний, информация пере-

дается только от преподавателя к слушателю и не иначе. Процесс формирования у студентов знаний и профессиональных навыков осуществляется на основе существующих концепций, алгоритмов и сценариев действия традиционных именно для этого вуза. Подача учебного материала осуществляется без учета личностной основы студентов.

Очевидно, что все перечисленные характеристики являются атрибутами современной еще «советской» образовательной системы как исторически сложившегося способа одновременного «валового» обучения большого количества людей. Специфика и особенности такой системы образования, ее «ограничения» приводят к последствиям, напрямую влияющим на качество профессиональных знаний и знаний вообще, а также на способы их реализации, т.е. на профессиональную адаптацию.

Среди негативных последствий существующей системы можно выделить несколько наиболее существенных:

1. Недостаточная активность студентов в самостоятельной переработке необходимой специальной информации из окружающей информационной среды, что приводит к профессиональной закрытости и отсутствию информационного обмена с окружающим миром, что приводит в свою очередь, остановке профессионального и личностного развития.

2. Снижение самостоятельной мотивации к познанию в изучаемой сфере и смежных областях, сохранение инфантильной позиции по отношению к получению знаний (обучение по принципу «мне и так все расскажут»).

3. Недостаточная востребованность творческого компонента в условиях заранее заданных жестких образовательных программ и алгоритмов профессиональной деятельности, что приводит к снижению мотивации уже в процессе профессиональной деятельности, а также – невозможности самостоятельно и эффективно действовать в условиях неопределенности рыночной среды.

4. Недостаточная компетентность студентов в привлечении дополнительных способов получения необходимой информации и знаний, основанных на активизации и развитии других способов восприятия, переработки информации (интуиция, чувства и ощущения, образное мышление).

5. Формирование или закрепление эмоционально-психологической нечувствительности в условиях планового обучения, при котором почти не развивается способность к межличностным контактам, пониманию индивидуальных особенностей другого человека, его потенциала, потребностей.

6. Формирование устойчивого и длительного личностного напряжения эмоционально-психологического и физического характера (переживание стресса) в связи с информационной перегрузкой формальными знаниями, отсутствием достаточных навыков их реализации в неформальных обстоятельствах жизни и профессии.

Сегодня процесс обучения, невзирая на ряд изменений в рамках Болонской системы все еще носит отчужденный от «объекта» обучения характер. Существует достаточное количество специальных обучающих программ и планов, но среди них, мало исследований того, как эти планы и программы усваиваются конкретными молодыми людьми со своими инди-

видуальными особенностями, характерами, талантами и ограничениями. Нынешняя «модульная» система контроля знаний всё также далека от способности вычисления КПД высшего образования.

Студент, выполняя определенную роль в соответствии с требованиями «программ», навязываемых ему семьей, коллективом и обществом, действует в угоду различным обстоятельствам, тенденциям, ожиданиям окружающих людей. Он руководствуется правилами, которые, в лучшем случае, не соответствуют его способностям и возможностям, в худшем – вступают с этими способностями в противоречие. В итоге – демотивация, нежелание учиться, работать, разочарование, проблемы со здоровьем и т.д. «Формально исполняемые социальные роли, в том числе учебные и профессиональные, неполно пересекающиеся с конкретной личностью или находящиеся в серьезных противоречиях с человеческой индивидуальностью, – яркая примета нашего времени, исторически отмеченного разнообразным набором великих и малых социальных конфликтов, несовпадений и иллюзий» [4].

Самостоятельная мотивация молодого специалиста-гуманитария к обучению и профессиональному и личностному развитию, его личностно-профессиональные навыки и качества являются именно той проблемой, которая осталась на пределах внимания реформы образования, за пределами создаваемой последние годы по европейскому образцу системы контроля знаний, системы профессионального образования и профориентации. Сегодня необходима разработка и внедрение на базе различных государственных и коммерческих структур специальных программ *профессионально-психологической адаптации молодых специалистов* с привлечением HR-специалистов, профессиональных психологов, руководителей, имеющих опыт самостоятельного построения и развития бизнеса, карьеры, кроме того, владеющих необходимыми педагогическими и психологическими навыками.

Такие программы сочетают в себе необходимые условия, в которых молодые специалисты смогут качественно развивать свои личностные и профессиональные компетенции, необходимые для профессиональной адаптации. Обучение на курсах психологической адаптации к миру бизнеса молодых специалистов является практикой развития способности к эффективному самостоятельному обучению, самостоятельному мышлению и, как следст-

вие, профессиональному развитию. Оно является также психологической практикой понимания собственной мотивации к познанию, личностному и профессиональному развитию, через получение живого знания, рефлексии внутреннего личного опыта.

Исходя из вышеизложенного, развитие внутреннего личного опыта познания, в том числе познания себя, своих чувств, психофизических особенностей, потребностей и мотивации, потенциала и своих границ, путей личностной и профессиональной адаптации к трудовой деятельности и является психологической основой эффективного построения бизнеса и карьеры.

Применительно к бизнес-процессам подобного рода обучение можно обозначить как практику самоменеджмента, при которой организация бизнеса (организационной эффективности) требует прежде всего особых личностных качеств, личностной зрелости, способности к самоорганизации, т.е. персональной эффективности. Получаемый студентами опыт самоорганизации может быть перенесен ими в практику профессиональной, в том числе самостоятельной экономической деятельности.

Совершенно очевидно, что одна из важнейших фундаментальных основ современной экономики, претерпевающей изменения – это человек с развитыми личностными и профессиональными качествами. Именно человек является своего рода эффективной саморегулирующейся «системой» в трудно-контролируемых, часто деструктивных процессах социально-экономических перемен, поэтому человек как «система» может быть живым, конструктивным, опорным элементом в любом направлении человеческой деятельности.

Литература

1. Becker, G.S. Education and the distribution of earnings. / G.S. Becker, B.R. Chiswick // *American Economic Review*, 1966. – № 56 (1/2) March. – pp. 358-369.
2. Блауг М. Методология экономической науки, или Как экономисты объясняют / М. Блауг; пер. с англ. – М.: Журнал "Вопросы экономики", 2004 г. – 416 с.
3. Боулз С. Микроэкономика: Поведение, институты, и эволюция / Самюэль Боулз; пер. с англ. – М.: Дело, АНХ, 2011. – 576 с.
4. Лэйрд Р. Макроэкономика [курс лекций для рос. читателей] / Р. Лэйрд; пер. с англ. – М.: Джон Уайли энд Санз, 1994. – 160 с.

5. Mincer J. Investment in human capital and personal income distribution / Jacob Mincer // *Journal of Political Economy*, 1958. – № 66 (4) August. – pp. 281-302.

6. Хансен Э. Экономические циклы и национальный доход. [Электронный ресурс] / Э. Хансен. – Режим доступа: <http://eklit.narod.ru/neoksod2.htm>.

7. Chiswick B. Experience and the Distribution of Earnings [Electronic resource] / Barry R. Chiswick. Jacob Mincer. – University of Illinois at Chicago & IZA Bonn. – 2003. Access mode: <http://ftp.iza.org/dp847.pdf>.

8. Schultz T.W. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities / T.W. Schultz. – In: *Human Resources, Fiftieth Anniversary Colloquium VI*. № Y., 1975.

9. Выготский Л.С. Лекции по психологии [Электронный ресурс] / Л.С. Выготский. – Режим доступа: http://lib100.com/book/common_psychology/vigotskij_lekcii_po_psihologii/vigotskij_lekcii_po_psihologii.doc.

10. Зинченко В. П. Психология на качелях между душой и телом // *Знание. Понимание. Умение*. – 2005. – № 3. – С. 151-169.

11. Мамардашвили М.К. Классический и неклассический идеалы рациональности [Электронный ресурс] / М.К. Мамардашвили. – Режим доступа: <http://www.mamardashvili.ru/doc/klasseklass.rar>

12. Можайский В.В. Современные проблемы молодых специалистов и их решение / В.В. Можайский // *Управление развитием персонала*, 2010. – № 02(22). – С. 110-114.

13. Роджерс К. Полноценно функционирующий человек / К. Роджерс // *Взгляд на психотерапию. Становление человека*. – М.: Прогресс, 1994. – С. 234-247.

14. Франк С.Л. Реальность и человек / С.Л. Франк. – Белорусская Православная Церковь, 2009. – 560 с.

15. Державний комітет статистики України. Статистичний щорічник України за 2007 рік / Ред. О.Г. Осауленко. – К.: ЗАТ «Віпол», 2008. – 571 с.

16. Державний комітет статистики України. Статистичний щорічник України за 2008 рік / Ред. О.Г. Осауленко. – К.: Держналітінформ, 2009. – 567 с.

17. Державний комітет статистики України. Статистичний щорічник України за 2009 рік / Ред. О.Г. Осауленко. – К.: Держналітінформ, 2010. – 567 с.

Статья поступила в редакцию 06.04.2011