

*Азизбекова А.Ж.*

## ЖАШ АДИСТЕРДИН ЖУМУШКА ОРНОШУУ КӨЙГӨЙЛӨРҮ

*Азизбекова А.Ж.*

### ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

*A.Zh. Azizbekova*

#### PROBLEMS OF EMPLOYMENT OF YOUNG EXPERTS

УДК: 338.2(575.2)(043.3)

*Кыргыз экономикасында жаштардын эмгек рыногу социалдык-демографиялык негизги сегмент болуп эсептелет. Жогорку окуу жайлардын бүтүрүүчүлөрүнүн жумушка жайгашуу көйгөйлөрү. Жаш адистердин атаандаштыгы. Жумуш берүүчү жана студенттин кызматташтыгы.*

**Негизги сөздөр:** *жаш адистер, жогорку окуу жай, жумуш берүүчүлөр, профессионалдык, мамлекеттик ишчара.*

*Рынок труда молодежи как особый социально-демографический сегмент кыргызской экономики. Проблемы трудоустройства выпускников вузов. Конкуренентоспособность молодых специалистов. Сотрудничество студента и работодателя.*

**Ключевые слова:** *молодые специалисты, высшие учебные заведения, работодатели, профессионализм, государственные мероприятия.*

*Youth lab our market as a special socially-demographic segment if the Kyrgyz economy. Problems of employment of higher schools. Competitiveness of young experts. Cooperation of the student and the employer.*

**Key words:** *young experts, higher educational institutions, employers, professionalism, the state events.*

В современных условиях все более актуальными становятся проблемы трудоустройства выпускников вузов. Молодые специалисты, выходящие на рынок труда после окончания учебных заведений, неизбежно сталкиваются с различными сложностями. Отсутствие опыта и стажа работы. Наличие опыта работы и стажа работы, желательны по специальности, на сегодняшний день является одним из существенных требований к кандидатам на замещение предлагаемых на рынке труда вакансий. Соответственно, не имеющих опыта работы и стажа выпускников вузов в этом случае на работу зачастую берут неохотно. Решение этой проблемы мы видим в реализации такого механизма как квотирование рабочих мест для выпускников. Проблема дискриминации женщин при приеме на работу. Проблема заключается в том, что при приеме на работу работодатели предпочитают брать на работу скорее мужчин, чем женщин. Наименее желательным кандидатом при приеме на работу оказывается молодая замужняя женщина, не имеющая детей. Работодатель в данном случае предполагает возможную скорую беременность такой женщины и, не желая нести лишние расходы на оплату декретного отпуска, однозначно делает выбор в пользу других кандидатов. Проблема заключается в том, что существует несоответствие

между тем, какие специальности на конкретный момент требуются на рынке труда, и тем, специалистов каких специальностей выпускают вузы. В данном случае речь идет о том, что рынок труда в настоящее время даже приблизительно сложно прогнозировать на те же пять-шесть лет, поскольку экономическая ситуация в обществе нестабильна. Приобретая, казалось бы, престижную специальность, выпускник рискует оказаться невостребованным по окончании вуза в связи с резко изменившимся рейтингом престижных специальностей. При рассмотрении требований, которые предъявляются к молодым специалистам, можно выделить как фундаментализацию их знаний, так и способности к инновациям, расширению сферы деятельности, готовность к постоянному самообучению. Новые повышенные требования предъявляются работодателями к управленческому персоналу: обладание знаниями о новых технологиях, способность пользоваться сложными процедурами принятия решений, готовность к риску, умение работать с различными системами мотивации, знание людей для выбора сотрудников, умение руководить людьми и т.д. Часто для работодателей молодежь более привлекательна с точки зрения минимизации расходов, однако в определенных областях работникам какой-либо опыт просто необходим, поэтому выпускники без опыта занять соответствующее место в компании не могут. Однако одновременно с позитивными факторами, влияющими на конкурентоспособность молодых специалистов, имеется ряд объективных характеристик, предопределяющих настороженное отношение к ним со стороны работодателей. К их числу можно отнести:

- недостаточность или отсутствие профессионального опыта в сочетании с завышенными требованиями к условиям и оплате труда;
- неопределенность трудовых и профессиональных интересов;
- социальная и психологическая нестабильность и другие.

Обучение студентов процессу трудоустройства, широкое информирование о возможностях трудоустройства, профессионального роста и развития для студентов. Важным моментом является стимулирование активности самих студентов через их участие в развивающей их деятельности (общественных организациях, деловых играх и пр.);

Принятие мер по расширению потенциального объема спроса на работника- студента (как стажера, так и полноценного работника) с разработкой системы стимулирования работодателя (налоговые льготы, частичная компенсация затратная до обучение работника, совместные проекты по решению внутренних задач предприятий и пр.);

Содействие в разработке приемлемых форм сотрудничества студента и работодателя с необходимым учетом интересов и прав обеих сторон. Область организации учебного процесса;

Придание гибкости учебной программе и учебному расписанию. Сотрудничество по линии «вуз-государство-работодатель» в адаптации учебной программы к требованиям вуза (прохождение стажировки на предприятиях, производственный заказ на подготовку работников, участие практиков в разработке и реализации учебных планов и пр.) Область контроля и исследовательской деятельности продолжение исследования студенческой занятости, анализ ее динамики и специфики применительно к вузам, учебным специальностям, курсам, сферам бизнеса и типам рабочих мест. Изучение ее влияния на трудовую карьеру выпускников; Использование полученных данных для разработки рекомендаций субъектам студенческой занятости. Таким образом, для обеспечения занятости молодежи у нас в стране разработаны и претворены в жизнь со стороны государственных органов некоторые программы и мероприятия по содействию в трудоустройстве населения. Разработка такой системы управления рынком труда предполагает значительные затраты как материальных, так и нематериальных. Требуется немало усилий для сбора, группировки и анализа информации, на основе которой принимаются управленческие решения, определяются тенденции развития рынка труда как в целом, так и по его отдельным составляющим. Для совершенствования данной системы необходим целый комплекс мер по развитию программ в сфере занятости населения, среднего и малого бизнеса в стране, поддержке промышленных и производственных отраслей экономики. Среди положительных моментов приема на работу студентов можно выделить следующие:

- отсутствие большинства стереотипов, присутствующих работникам со стажем, и наличие ярко выраженного стремления к новаторству, исследовательский интерес;

- социальная и профессиональная мобильность (отсутствие профессионального опыта и диплома делает молодых работников более гибкими);

- умеренность требований к размеру вознаграждения, обусловленная как нематериальным интересом (удовлетворенностью работой, амбициями и т.д.), так и материальным - получить пусть даже и небольшие, но собственноручно заработанные деньги, делающие их самостоятельными и независимыми от родителей. Кроме того, студент ожидает, что став специалистом, он получит желаемое вознаграждение в перспективе, а следовательно, пока можно согласиться и на меньшее; Наряду с положительными моментами, конечно, существует ряд недостатков, которые иногда могут перевесить все преимущества. Среди них можно выделить следующие:

- студенты требуют к себе особого отношения и внимания;

- непредсказуемость результата сотрудничества со студентами (они могут уйти к конкурентам, просто уехать из страны);

- недостаточное умение управлять собой и другими (взяв на себя слишком много, студент рискует не справиться, оставляя о себе впечатление как о безответственном работнике).

К сожалению, даже при значительном увеличении связей компаний и учебных заведений спрос на рынке молодых специалистов растет очень медленно, и связано это с тем, что программы содействия трудоустройству студентов, отношения компаний с вузами, уровень профессиональной подготовки в вузах все еще остаются на низком уровне. Таким образом, рынок труда молодежи является особым социально-демографическим сегментом кыргызской экономики, подчиняющимся собственным закономерностям, которые необходимо учитывать в политике занятости.

#### Литература:

1. Трудовой кодекс Кыргызской Республики.
2. Стратегия государственной молодежной политики в КР до 2016 года.
3. Гончарова Н.В. О рынке труда выпускников вузов / Социс- 3. - 2004. 4. Оконникова И.М.
4. Фатхутдинов Р. Инновационный менеджмент. - СПб.: Питер, 2004. - 400 с.

Рецензент: д.э.н., профессор Джумабаев К.Дж.