

*Галлямова Эльза Радиковна
студентка 2 курса магистратуры,
факультет авионики, энергетики и инфокоммуникаций,
Уфимский государственный авиационный технический
университет,
г. Уфа, Россия
e-mail: gallamova1996@mail.ru*

ПРОБЛЕМА ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Аннотация: В статье рассматривается тема проблема трудоустройства молодых специалистов. Выделяются основные недостатки молодых специалистов при поиске работы, а также их не востребованность перед работодателями. Также рассматриваются основные требования работодатели их отрицательные стороны касемо приема на работу молодых специалистов. Процентное соотношение безработицы по годам.

Ключевые слова: трудоустройство, специалист, работодатель, проблема, статистика.

*Gallyamova Elza Radikovna
2st year master student,
Faculty of Avionics, Energy and Infocommunications,
Ufa State Aviation Technical University,
Ufa, Russia*

THE PROBLEM OF EMPLOYMENT OF YOUNG PROFESSIONALS

Abstract: The article discusses the topic of the problem of employment of young professionals. The main shortcomings of young specialists in finding a job, as well as their lack of demand for employers are highlighted. The basic requirements of the employer and their negative aspects regarding the hiring of young specialists are also considered. Percentage of unemployment by years.

Keywords: employment, specialist, employer, problem, statistics.

Проблема кадровой политики в настоящий момент является массовой проблемой и отчасти связана это с тем, что, молодые дипломированные специалисты после окончания вузов, не могут устроиться на работу, прежде всего из-за отсутствия практического опыта имея за собой только теоретический багаж.

Прежде всего молодые специалисты сами создают проблемы нахождения работы, завышая требования, не имея достаточных практических навыков, завышая требования к заработной плате, не умея управлять своими амбициями, не соглашаясь на не «престижные» вакансии.

Далее проблему создают работодатели, с не доверием, принимая молодых специалистов, не создавая кадровый резерв, не закрепляя за специалистом более опытного специалиста для обучения, повышая требования к новому работнику при выполнении работы, осуществляя прием на работу не официально без трудовой книжки, тем самым снимая с себя обязательства перед работником. Всё это вынуждает молодого специалиста искать другую работу, возможно не по специальности, но с перспективой развития, что в дальнейшем приводит, то, что кадры составляют не квалифицированные работники.

В среднем по статистике уровень безработицы медленными темпами снижается проценты за два года показаны в таблице 1 и в 2019 году уровень составляет 4,4%, процентное соотношение сформировано по данным РОССТАТА [1]. Но здесь не учитывается «теневой сектор» и «скрытая безработица», не учитывая эти показатели скорее можно будет наблюдать падение заработной платы, а уровень безработицы не потерпит сильных изменений в цифрах.

Таблица 1 – Уровень безработицы в %

Отчетный период	Уровень безработицы
Июнь 2019 года	4,4%
Март 2019 года	4,7%
Февраль 2019 года	4,9%
Декабрь 2018 года	4,8%
Сентябрь 2018	4,5%
Август 2018 года	4,6%
Март 2017 года	5,4%

Январь 2017 года	5,6%
------------------	------

Для повышения эффективности вовлечения дипломированных молодых специалистов, на свободные вакансии, необходимо работодателям, а именно организациям заключать сотрудничества с высшими учебными заведениями, тем самым помогая университетам организовывать обучения по современным стандартам, на оборудовании, которые непосредственно используются на производстве. Организовывать всевозможные научные конференции, конкурсы отбирая лучших студентов и предоставляя места для прохождения практики для дальнейшего предоставления работы, тем самым специалист будет знаком с положением дел в организации, что облегчит вхождение в ритм работы.

Список литературы:

1. Трудовые ресурсы. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/ (дата обращения: 28.08.2019).