

Н.В. Климова (Барнаул)

**ПОДГОТОВКА И ВОСТРЕБОВАННОСТЬ МОЛОДЫХ
СПЕЦИАЛИСТОВ ЮРИДИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ
НА РЫНКЕ ТРУДА: К ПОСТАНОВКЕ ПРОБЛЕМЫ**

Научный руководитель - Коростелева О.Т.

В современном мире достаточно быстро происходят изменения на рынке труда: многие профессии уходят, на их месте появляются новые, более востребованные, соответствующие современным тенденциям, спросу на услуги в той или иной сфере. Поэтому на сегодняшний день при выборе профессии необходимо учитывать не только свое собственное желание, но и востребованность специальности.

Существует большое количество рейтингов востребованных профессий, но во все из них непременно входят 5 профессий: экономисты, менеджеры, инженеры, юристы и программисты. Несмотря на востребованность специалистов юридического профиля, молодым специалистам довольно сложно устроиться по специальности на современном рынке труда. Несмотря на то, что рынок труда пополняется новыми кадрами за счет выпускников вузов, работодатели с настороженностью относятся к специалистам, не имеющим практических навыков.

На современном рынке труда по-настоящему конкурентоспособным будет такой работник, который не только хорошо знает технические особенности своей профессии, но и общителен, умеет работать в стрессовой ситуации, выполнять поставленные задачи с учетом четко установленных временных рамок, управлять персоналом, представить продукт своего труда клиентам [1, с. 392].

В связи с этим существует ряд проблем трудоустройства выпускников юридических вузов по специальности. Во-первых, трудности возникают из-за существования определенных требований к молодым специалистам со стороны работодателей. Важным составляющим при приеме на работу

является наличие опыта. Работодателю нужен работник, который уже владеет практическими знаниями и опытом. Ведь никому не выгодно брать совсем не компетентного специалиста, так как очень много времени потребуется на обучение и осведомление его о процессе работы.

Кроме вышеперечисленных причин можно выделить ряд объективных причин, определяющих низкую конкурентоспособность молодежи на рынке труда: низкая мотивация к поиску работы, недостаточная профессиональная подготовка, неуверенность в своих силах, завышенные требования, предъявляемые к условиям труда и размеру заработной платы. Такие причины побуждают работодателя отказаться от услуг молодых специалистов, при этом интеллектуальный потенциал остается невостребованным. Отказ работодателя и рост безработицы среди молодежи имеет негативные последствия, такие как рост преступности, эмоциональная неустойчивость, стресс, вызванные потребностью в признании и самореализации. Здесь может возникнуть вопрос: Как достигнуть того, чтобы молодой специалист был конкурентоспособным на рынке труда? Во-первых, он должен обладать рядом качеств, удовлетворяющих запрос работодателя: целеустремленность, наблюдательность и исполнительность, ориентация на эффективность и качество работы, независимость и уверенность, стремление быть информированным, энергичность, способность убеждать и устанавливать связи, коммуникабельность, способность быстро и легко усваивать новый материал [2]. Поэтому главная задача студента, получающего юридическое образование, параллельно получать и практические навыки, проходить различные стажировки. У студента, пусть и без официального опыта работы, но прошедшего стажировку, получившего хотя бы минимальный набор навыков, знающего основы деятельности, есть огромное преимущество перед теми соискателями, у которых навыков в профессиональной сфере нет вообще. Это далеко не все требования, которые предъявляет работодатель, поэтому главная задача молодого специалиста - стремление к развитию этих качеств в себе. Но, несмотря на проблемы,

молодежь является самой трудоспособной частью экономически активного населения. Для молодежи характерна готовность на рискованные эксперименты, наивысший уровень физического здоровья и значительные запасы энергии, эмоциональная насыщенность их жизни в совокупности с борьбой за экономическую самостоятельность, преуспевание, социальное признание и самореализацию. Поэтому при должном внимании со стороны руководства и благожелательном наставничестве старших коллег неопытность молодых специалистов может уступить место профессиональной зрелости и сделать их конкурентоспособными.

Слущкий Е.Г. выделяет несколько типов трудовой мотивации: ценностный тип (для молодого человека интересная работа является основной ценностью в трудовой деятельности); смешанный тип (человек серьезно относится к работе, но наряду с этим у него есть и другие не связанные с трудоустройством интересы и потребности, как то воспитание детей); инструментальный тип (работа является средством достижения жизненных целей); материальная мотивация (около 40% молодых людей); статусная мотивация (около 15%); мотивация развития и самореализации (для людей творческих профессий); молодые люди, не склонные рассматривать трудовую жизнь как ценность [3, с. 409].

Ещё одной важной проблемой трудоустройства молодых специалистов является качество образования. Одна из трактовок качества образования принадлежит Н.А. Селезневой, она рассматривает качество высшего образования в широком и узком смыслах. В первом смысле оно означает сбалансированное соответствие высшего образования (как результата, как процесса, как образовательной системы) многообразным потребностям, целям, требованиям, нормам (стандартам); системную совокупность иерархически организованных, социально значимых сущностных свойств (характеристик, параметров) высшего образования (как результата, как процесса, как образовательной системы).

Во-втором, узком смысле качество высшего образования сводится к качеству подготовки специалистов с высшим образованием, что означает следующее: сбалансированное соответствие подготовки специалистов с высшим образованием (как результата и как процесса) многообразным потребностям (государства, общества, личности), целям, требованиям, нормам, стандартам; системную совокупность иерархически организованных, социально значимых сущностных свойств (характеристик, параметров) подготовки специалистов с высшим образованием (как результата и как процесса) [4, с. 11]. Параметры качества образования «диктует» рынок труда как потребитель кадров. Он задает те качественные квалификационные характеристики, которые входят составной частью в государственные образовательные стандарты, являющиеся отражением определенной социальной нормы качества [5, с. 77]. Также повышение качества образования тесно сопряжено с деятельностью структуры образования - органов управления им (управленческие характеристики) [6, с. 143].

Качество подготовки специалистов в юридических вузах не вполне отвечает запросам современного рынка, а система высшего образования представляется недостаточно гибкой. Отделы кадров работодателей зачастую не планируют состав и подбор персонала на перспективу, а набирают специалистов лишь под конкретные объемы работ и, следовательно, не координируют свои потребности с вузами. Следует также отметить субъективные факторы, как например, низкая информированность абитуриентов, студентов и выпускников о текущих потребностях рынка труда [7]. Подводя итог, можно сказать, что проблема трудоустройства является важной социально-экономической проблемой, как для всей системы российского профессионального образования, так и для страны в целом. Ее решение состоит в создании механизмов, обеспечивающих эффективную взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг. Готовя будущих специалистов, необходимо учитывать перспективы их дальнейшего

трудоустройства на основе реальных потребностей национальной экономики [8]. Кроме того, будущий выпускник образовательного учреждения должен знать возможность трудоустройства после получения той или иной специальности, что в целом будет повышать имидж данного учебного заведения [9, с.13].

Библиографический список

1. Гарифуллина А.Ф. Государственная политика в области трудоустройства молодежи / А.Ф. Гарифуллина, А.А. Бахтигареева // Экономика и социум: Институт управления и социально-экономического развития. - Саратов, - 2014.
2. Соловей О.В. Проблема несоответствия подготовки кадров требованиям современного рынка труда и пути ее решения / О.В. Соловей // Экономика образования: журнал. - 2011. - № 1
3. Ювенология и ювенальная политика в XXI веке: опыт комплексного междисциплинарного исследования / Под ред. Е.В. Слуцкого. – СПб., 2004.
4. Селезнева Н.А. Качество высшего образования как объект системного исследования: лекция-доклад. М., 2003.
5. Колесникова О.Н. Мониторинг качества образования в вузе: грани проблемы // Социология в современном мире: наука, образование, творчество: сборник статей. Вып. 4 / под ред. О.Н. Колесниковой, Е.А. Попова. Барнаул, 2012.
6. Замятина О.Н. Теоретические подходы к понятию «Качество образования» // Социология в современном мире: наука, образование, творчество: сборник статей. Вып. 8 ч.1 / под ред. О.Н. Колесниковой, Е.А. Попова. Барнаул, 2016.
7. Тарзян Х.Р. Проблема трудоустройства выпускников юридических специальностей // Научное сообщество студентов XXI столетия. Гуманитарные науки: сборник № 6. - 2016.

8. Коростелева О.Т. Стратегии социологического образования в современной России: смена приоритетов // Социология в современном мире: наука, образование, творчество: сборник статей. Вып. 2. / под ред. О.Н. Колесниковой, Е.А. Попова. Барнаул, 2010.

9. Колесникова О.Н. Некоторые аспекты формирования имиджа высшего учебного заведения (по результатам социологического исследования) // Социология в современном мире: наука, образование, творчество. Вып. 5. 2013. С.13-18.