



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ИНКЛЮЗИВНОГО И КОРРЕКЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ
КАФЕДРА СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ, ПЕДАГОГИКИ И ПСИХОЛОГИИ

**Профилактика безработицы среди студенческой молодежи в условиях
вуза**

Выпускная квалификационная работа по направлению
39.03.02. Социальная работа
Направленность (профиль) программы бакалавриата
«Социальная защита и обслуживание семей и детей»
Форма обучения очная

Проверка на объем заимствований:
40,58 % авторского текста
Работа _____ к защите
рекомендована/не рекомендована
« 11 » июне 20 24 г.

Зав. кафедрой социальной работы,
педагогике и психологии
С Соколова Надежда Анатольевна

Выполнила:
Студентка группы ОФ-406/103-4-1
Матаева Юлия Рансовна

Научный руководитель:
доктор педагогических наук,
заведующий кафедрой СРПиП
С Соколова Надежда
Анатольевна

Челябинск
2024

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|----|
| ВВЕДЕНИЕ..... | 3 |
| ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФИЛАКТИКИ БЕЗРАБОТИЦЫ СРЕДИ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ..... | 9 |
| 1.1 Понятие и сущность безработицы в молодежной среде..... | 9 |
| 1.2 Технологии профилактики безработицы среди студенческой молодежи..... | 20 |
| Выводы по главе 1..... | 35 |
| ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКОЕ СОСТОЯНИЕ И МЕТОДЫ СНИЖЕНИЯ УРОВНЯ БЕЗРАБОТИЦЫ СРЕДИ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ..... | 38 |
| 2.1 Исследование проблемы безработицы среди студенческой молодежи..... | 38 |
| 2.2 Программа по профилактике нетрудоустроенности студентов после окончания обучения в вузе..... | 47 |
| Выводы по главе 2..... | 56 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ | 58 |
| СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ | 62 |

ВВЕДЕНИЕ

В современном обществе существует такая социальная проблема как безработица. Для населения она является нежелательным явлением, которое увеличивает экономическую незащищенность и оказывает негативное влияние на широкий спектр жизненных возможностей и условий жизни населения. А также является немаловажным показателем, по результатам которого можно сделать вывод о социальном и экономическом развитии страны.

При всем при этом, явление безработицы всегда существовало в рамках рыночной экономики. Оно является одной из важнейших проблем, которое волнует не только все государство в целом, но и каждого отдельного гражданина. При этом, ее «решение имеет необходимое значение не только для социальной сферы, но и в целом для экономики стран, потому что обеспечение высокого уровня занятости населения содействует росту экономического потенциала государства» [34; 46].

Актуальность работы обусловлена тем, что в современном обществе существует достаточно неустойчивое положение многих людей, в частности молодежи, что связано, в первую очередь с рынком занятости. То есть достаточно актуальной проблемой современного общества является в особенности молодежная безработица. В связи с этим у государства существует необходимость создания результативных систем по использованию трудовых ресурсов, а преодоление безработицы, в свою очередь, представляется одной из главнейших задач политики. Безработица ведет ко многим негативным последствиям, к ним можно отнести: торможение темпов роста экономики, утрата квалификации трудоспособного населения, лишение доли населения средств к существованию, «усиление социальной дифференциации» и многое другое [18].

Снижению же безработицы может поспособствовать ее профилактика. Во многих странах профилактическая деятельность является приоритетной задачей, поскольку от нее зависит благополучие всего общества в целом. Если профилактика будет малоэффективной, то это может повлиять в целом на развитие всей структуры. Поэтому на сегодняшний день существует множество различных методов профилактики безработицы данной категории населения.

Об актуальности данной проблемы свидетельствует статистика. «Общая численность безработных в России в январе 2024 года составила 2,15 млн человек, что на 139 тысяч ниже показателя декабря 2023 года. В январе 2024 года безработица в России составила 2,9 % после зафиксированных в декабре прошлого года 3 %», сообщил Росстат.

«Средний возраст безработных в возрасте 15 лет и старше в январе 2024 года составил 38,1 года. Молодежь до 25 лет составляет среди безработных 19,5 %, лица в возрасте 50 лет и старше – 21,2 %, лица, не имеющие опыта трудовой деятельности – 25,2 %. При этом уровень молодёжной безработицы в России за последние три года снизился почти на треть. Так показатели демонстрируют уверенный тренд на снижение. Так, по итогам 2020 года в возрастной категории 15–29 лет безработица составляла 10,7 %, а по итогам третьего квартала 2023 года – только 7 %», согласно Федеральной службе государственной статистики [49; 50].

«Чаще всего проблемы с трудоустройством испытывают лица в возрасте 20–24 лет. На эту возрастную группу приходилось 18 % всех безработных. На втором месте располагались молодые люди в возрасте от 25 до 29 лет. Таковых среди безработных было 16 %. При этом необходимо учитывать множество параметров, влияющих на численность безработных» [4].

В связи с этим у государства существует необходимость преодоления или снижения явления безработицы среди молодежи как одной из главнейших задач. Поскольку она ведет также и к таким негативным

последствиям как: снижение материального положения молодых граждан, а вследствие этого и снижения уровня жизни, обострение криминогенной ситуации, потеря профессиональных навыков и знаний, развитие нестабильных отношений в обществе в целом. Собственно, с целью недопущения данных негативных процессов, регулирование занятости имеет особенно важное значение. Несмотря на то, что существует немалое количество работ по данной тематике, все еще осуществляется изучение данного явления, его причин, а также оптимальные варианты по снижению его уровня в обществе.

Об актуальности также говорит существование нормативно-правовых документов, целью которых является содействие трудовой занятости и защита от безработицы.

Основным законодательным актом регулирующий правовую защиту граждан от безработных является Конституция Российской Федерации ст. 37, которая и гарантирует право людей на защиту от безработицы.

Трудовой кодекс РФ и Закон «О занятости населения в РФ» также являются одними из основных нормативно-правовых актов в сфере социальной защиты граждан от безработицы.

Проблема безработицы и студенческой безработицы рассматривалась научным сообществом.

Так, исследованием проблемы безработицы занимались такие ученые, как Л. Г. Авдеев, Л. Г. Батракова, А. И. Добрынин, Н. В. Ковалев, С. С. Носова, М. В. Чекмарева, А. Д. Шматко.

Исследованием проблемы трудоустройства выпускников занимались такие ученые, как С. В. Бойцова, С. В. Малин, Т. А. Михайлова, И. В. Перепелица, А. А. Шевченко и др.

Проблему профилактики изучали: З. С. Акбиева, Е. С. Гонская, А. С. Канаев, Д. В. Якименко и др.

Технологии профилактики безработицы среди студенческой молодежи стали предметом исследования таких авторов как: А. Н. Дубинин, И. В. Конев, С. В. Малин, А. Д. Шматко и др.

Безусловно, данная проблема волнует практиков. Так для решения проблем молодежной безработицы реализуются различные проекты и программы, направленные на содействие занятости данной категории.

К ним можно отнести Федеральный проект «Содействие занятости национального проекта «Демография»».

Цель программы – помощь в трудоустройстве различных групп населения через проведение профессионального обучения и дополнительного образования для улучшения существующих навыков, знаний и компетенций, способствующих успешной конкуренции, карьерному росту и мобильности на рынке труда.

Создаются и реализуются различные программы по переобучению и переквалификации специальности. Данного рода программы должны как минимум приводить к тому, чтобы кадры наилучшим образом соответствовали имеющимся трудовым местам. Достигается данная задача программой профессиональной подготовки кадров и информированием о имеющихся трудовых местах. Данные программы обеспечивают подготовку молодых людей непосредственно в профессиональных учебных заведениях. Создаются также программы, направленные на профессиональное информирование, профессиональное консультирование, развитие интересов и способностей, профессиональную адаптацию.

Также для решения данной проблемы на практике реализуются различные мероприятия для студентов. К таким мероприятиям можно отнести: организацию свободного обсуждения проблем в форме круглого стола; обучающие семинары, тренинги с привлечением специалистов кадровых служб, бизнес-тренеров предприятий и учреждений, сотрудничество с центром занятости.

В рамках учебного заведения реализуется работа центров содействия трудоустройству выпускников, целью которого является предоставление мер, направленных на оказание консультационной, организационной, информационной, юридической и иных видов помощи, в т. ч. выпускникам, находящимся в поиске работы.

С целью недопущения негативных процессов, регулирование занятости имеет особенно важное значение. Несмотря на то, что существует немалое количество работ по данной тематике, все еще осуществляется изучение данного явления, его причин, а также оптимальные варианты по снижению его уровня в обществе.

Таким образом, востребованность решения проблемы на уровне общества, существующие сложности в ее реализации на практике, а также ее недостаточная теоретическая разработанность позволили сформулировать тему нашей выпускной квалификационной работы: «Профилактика безработицы среди студенческой молодежи в условиях вуза».

Целью работы является рассмотрение проблемы безработицы среди молодежи, в особенности молодежи, выпускающейся с высшего профессионального учреждения, и ее причин, исследование путей снижения ключевых проблем с помощью технологий профилактики.

Объектом исследования являются студенты-выпускники вузов.

Предмет исследования: система социально-экономических отношений на рынке труда, регулирование проблемы.

Для достижения цели определены следующие задачи:

1. Рассмотреть понятия безработицы и студенческой молодежи.
2. Рассмотреть технологии профилактики безработицы среди студенческой молодежи.
3. Провести исследование, с целью выявления основных причин незанятости в молодежной, студенческой среде.

4. Разработать программу для студентов, нацеленную на профилактику безработицы.

Информационной базой исследования стали различные научные статьи, затрагивающие проблему занятости и безработицы; учебные материалы, пособия и официальные сведения государственной статистики.

Методы исследования:

- теоретические: анализ литературы, статистических данных, обобщение;
- эмпирические: опрос, анкетирование.

База исследования: ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ».

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФИЛАКТИКИ БЕЗРАБОТИЦЫ СРЕДИ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ

1.1 Понятие и сущность безработицы в молодежной среде

Проблема безработицы среди молодежи в настоящее время, безусловно, актуальна. Ученые по-разному трактуют понятие безработицы, однако особой оригинальности в их определениях нет. Например, Л. Г. Авдеев толкует безработицу как «социальное явление, при котором определенное количество трудоспособных людей не может найти работу, которую они способны выполнять» [2]. М. В. Чекмарева безработицей называет «социально-экономическую ситуацию в обществе, при которой часть активных трудоспособных граждан не может найти работу, которую они способны выполнять, что обусловлено преобладанием предложения труда над спросом на нее» [53]. Н. В. Ковалев рассматривает безработицу «как социально-экономическое явление, при котором часть экономически активного населения не занята в сфере экономики» [23].

Дадим определение понятию безработица по современному экономическому словарю: «Безработица – это социально-экономическая ситуация, при которой часть активного, трудоспособного населения не может найти работу, которую способны выполнить» [44].

Следовательно, безработица – это отсутствие работы у экономически активного населения.

Обозначим такое понятие, как безработный гражданин. По стандартам МОТ: «к безработным относятся лица 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период не имели работы, официально занимались поиском работы и были готовы к ней приступить» [26].

Все лица, не имеющие работы, подпадают под категорию безработных. Это может быть любой человек, обладающий высокой квалификацией или же, наоборот, не имеющий навыков, знаний.

Безработица сама по себе значительно влияет на экономику. Когда безработица превышает ожидаемые уровни, это замедляет рост экономики и приводит к социальным проблемам. Без работы не будет заработка, а соответственно, и необходимых продовольственных ресурсов.

Безработные сталкиваются с трудностями в обеспечении средствами к существованию, одеждой и здорового питания, серьезных жилищных проблемах. Все это, безусловно, доказывает ухудшение качества жизни населения. Безработица наносит ущерб экономике не столько в плане растраты ресурсов, сколько в плане усиления давления на общество.

Многие авторы, например, Л. Г. Батракова считают безработицу достаточно значимой проблемой в условиях экономики на макроуровне, по причине того, что возникает она из-за процессов, происходящих непосредственно внутри страны, а также оказывает значительное влияние, ощущающееся в общих масштабах. Практически невозможно найти такое государство, где не существует данное явление.

Уровень безработицы в стране зависит, как правило, от уровня жизни населения страны и, конечно же, квалификации рабочих граждан. А. И. Добрынин считал, что «уровень и динамика показателей безработицы также зависит от ряда факторов: демографического, половозрастного, этнического, социального состава населения, соотношения спроса и предложения на рынке труда в отдельных регионах и отраслях» [16].

Говоря о показателях безработицы, то, по мнению С. В. Захарова: «Параметр зарегистрированной безработицы используется для административного представления социальной ситуации. Это граждане, которые занимаются поиском работы и официально зарегистрированы» [20].

Многие авторы, такие как Д. А. Абрамкина, Р. Р. Галяутдинов, В. Д. Андрианов разделяют безработицу на следующие основные виды: структурная, фрикционная и циклическая.

1. Структурная – возникает тогда, когда имеется несоответствие между квалификацией безработных и определенными требованиями незанятых рабочих мест. Она складывается в ситуации неполной занятости рабочего, что объясняется, в первую очередь, тем, что спрос на сотрудника одной специальности растёт, в то время как других специальностей снижается. То есть возникают новые отрасли и профессии на смену старым. Возникновение данного вида безработицы означает то, что многим специалистам придётся повышать свою квалификацию или же осваивать новые профессии. Она, как правило, имеет вынужденный, тяжелый и долговременный характер [1; 9].

2. Фрикционная или же, как ее еще называют, текущая безработица – это такая безработица, которая характеризуется тем, что граждане ищут более подходящую для себя работу, которая соответствует предъявляемым требованиям, и ждут ее получения в ближайшем будущем. Имеет в основном добровольный и кратковременный характер, и возникает по причине того, что специалист уволился по собственному желанию и ему требуется некоторое количество времени, чтобы найти себе новую работу [28].

Два этих вида безработицы обычно всегда существуют на рынке труда, так как люди зачастую ищут для себя другую работу с целью улучшить свое благосостояние, а предприятия ищут более квалифицированных специалистов с целью увеличения своей прибыли. То есть в рыночной экономике всегда будут происходить процессы, характеризующиеся то спадом, то подъемом спроса и предложения на рынке труда. Данное явление также часто называют естественной безработицей.

3. Циклическая безработица. Она связана, как правило, с понижением спроса на рабочую силу во всех сферах и отраслях, которое может возникнуть в период депрессии, кризиса или же спада. Имеет также вынужденный характер. В фазах подъёма и оживления появляются новые

рабочие места, из-за чего незанятость постепенно уменьшается. Также ее иногда называют «безработицей, связанной с дефицитом спроса» [38; 10].

Также многие современные экономисты выделяют следующие виды безработицы:

1. Сезонная. Возникает вследствие колебаний в экономике в течение года. То есть связана с неодинаковыми объемами производства, выполняемыми различными отраслями в разные периоды времени года. Здесь имеет значение то, какое в данный момент время года. Она свойственна, как правило, для сельскохозяйственной сферы и сферы туризма. Ее отличием является то, что ее возможно спрогнозировать заранее.

2. Технологическая. Данный вид напрямую зависит от автоматизации производства, что предполагает повышение степени квалификации рабочих или же просто дополнительную рабочую силу. То есть, как правило, она вызвана модернизацией предприятий, в результате которых часть работников потеряла прежнюю профессию или же специальность и для дальнейшей работы им необходимо переквалифицироваться.

3. Маргинальная. Связана с уязвимой, слабо защищенной частью общества (например, инвалиды, женщины, молодежь) и социальным низом (бродяги, нищие и т.д.).

4. Подавленная. Можно обозначить ее как результат досрочных проведений работников на пенсию, накопивших уже достаточный трудовой потенциал.

5. Вынужденная – связана с тем, что люди изъявляют желание и могут работать, но, тем не менее, не могут найти работу. К главной ее причине можно отнести конкуренцию.

6. Добровольная – связана с теми, кто не работает исключительно по своей воле. То есть люди отказываются от предлагаемого рабочего места, по причине того, что предпочитают оставаться безработным до тех пор,

пока не найдут работу, которая больше всего им подходит. Данная причина может заставить человека оставаться в этом статусе достаточно долгое время. Ее также можно отнести к фрикционной.

Существуют еще две формы безработицы, по мнению З. К. Океановой, – текучая и застойная. Текучая – временная форма, возникающая из-за постоянных скачков спроса на рынке труда. Застойная же, в отличие от нее, длится значительно долгое время (вплоть до 18 месяцев), сочетая в себе отсутствие работы с периодическим появлением кратковременной случайной работы [39].

Отмечая нормативно-правовую базу по данной проблеме, обозначим следующее: «нормативно-правовая база в сфере социальной защиты граждан от безработицы представлена совокупностью международных и национальных актов» [25].

«Во многих международных нормативно-правовых актах провозглашается право на труд и защиту от безработицы. К таким относят: Всеобщую декларацию прав человека (1948 г.)» [13]. «Международный пакт «Об экономических, социальных и культурных правах»» (1966 г.)» [33]. В вышеперечисленных актах определены основные гарантии, которые предоставляются безработным гражданам.

Основным законодательным актом регулирующий правовую защиту граждан от безработных является Конституция Российской Федерации ст. 37, которая и гарантирует право людей на защиту от безработицы.

«В законе «О занятости населения в РФ» особое внимание уделяется организационно-правовым формам защиты граждан от безработицы» [51].

Так Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ и Закон «О занятости населения в РФ» являются основными нормативно-правовыми актами в сфере социальной защиты граждан от безработицы. «Согласно статье 37 Конституции РФ каждому гражданину гарантируется право на защиту от безработицы, которое осуществляется через обеспечение занятости и трудоустройства» [25]. «В Трудовом кодексе РФ содержатся нормы,

предусматривающие защиту работника от необоснованных увольнений, переводов и отказов в приеме на работу» [48].

На сегодняшний день экономисты приходят к выводу, что 100 % занятость по сути невозможна, но разумно функционирующая рыночная экономика вполне может обеспечить высокий уровень трудоустройства населения. В доказательство приведем цитату из учебника «Экономическая теория» С. С. Носова: «Для рыночной экономики типична безработица, так как спрос на рабочую силу зависит, как правило, от величины капитала, затрачиваемого на наем рабочей силы. Сокращение капитала влечет за собой относительное сокращение спроса на рабочую силу» [38].

Таким образом, как уже было отмечено, неустойчивая экономическая ситуация может привести к возникновению проблем на рынке труда, как экономических, так и социальных. Нередко безработица охватывает молодежь.

Дадим определение понятию молодежи. Социолог Игорь Семенович Кон (1928-2011) называл молодежью «социально-демографическую группу, выделяющуюся на основе совокупности возрастных характеристик, особенностей социального положения, и обусловленную социально-психологическими свойствами» [7].

Говоря о безработице студенческой молодежи, которая только выходит на рынок труда, следует отметить, что данная категория имеет различия по уровню образования, возрасту, жизненным установкам. Рынок труда этой категории граждан, по мнению С. В. Бойцова, – это «социально-демографический сегмент экономики, подчиняющийся собственным закономерностям, которые необходимо учитывать в политике занятости» [8].

К основным характеристикам, по которым можно охарактеризовать данную категорию, можно отнести:

1. Возраст. Безработная студенческая молодежь в основном состоит из людей в возрасте от 18 до 30 лет. Это период жизни, когда молодые люди стремятся к самостоятельности и профессиональному развитию.

2. Экономическое положение. Безработная студенческая молодежь не имеет стабильного и постоянного источника дохода и из-за этого может испытывать финансовые трудности, что, в свою очередь, может привести к стрессу и неопределенности относительно будущего.

3. Зависимость от родителей. Многие студенты безработные и полагаются на финансовую поддержку своих родителей.

4. Поиск работы. Молодые люди активно ищут возможности для заработка дополнительных средств, чтобы оплатить учебу и личные расходы.

5. Учебная нагрузка. Студенты, находясь в поиске работы, должны учитывать свою учебную нагрузку и находить баланс между работой и учебой.

6. Стремление к самостоятельности. Многие студенты стремятся к самостоятельности и независимости от родителей, что может быть затруднено безработицей.

7. Профессиональные навыки. У безработной студенческой молодежи часто есть определенные профессиональные навыки, но иногда они могут не соответствовать требованиям рынка труда или быть недостаточно развитыми.

8. Мотивация и амбиции. Безработная студенческая молодежь может испытывать потерю мотивации из-за неудач в поиске работы или недостатка поддержки со стороны окружающих. В то же время, у них часто есть амбиции и стремление к достижению профессиональных целей.

Исходя из всего вышесказанного, отметим, что характеристика безработной студенческой молодежи подчеркивает необходимость предоставления поддержки и возможностей для их профессионального развития и успешной интеграции на рынок труда.

А. Д. Шматко, И. В. Перепелица рассчитали, что «в среднем по году 20,8 % от всего количества безработных составляют выпускники учебных заведений» [56], а также выделили две их основные причины проблем в поиске работы:

1. «Наличие теоретических знаний и отсутствие практики. В этом случае молодому специалисту проще найти подходящую работу только тогда, когда требования к знаниям превышают требования к наличию практики. То есть, когда потенциальный работодатель готов взять молодого специалиста, который обладает большим количеством теоретических знаний и хочет, чтобы практические знания будущий работник получил именно в его организации или на предприятии» [56].

2. «Оплата труда молодых специалистов ниже уровня средней заработной платы, предлагаемой рынком труда для специалистов с опытом. Но данная проблема несет временный характер, ведь получая опыт работы, со временем, вчерашний выпускник может рассчитывать на более высокий уровень оплаты. Работодатель не всегда готов потратить время и деньги на обучение молодого специалиста, да и выпускник, имеющий на руках только диплом об образовании, пытается найти работу как можно более высокого уровня, показывая будущему работодателю свои амбиции» [56].

Данной категории населения (студенческая молодежь) в состоянии незанятости присущи определенные психологические особенности: в эмоциональной сфере они характеризуются пассивностью, апатией, трудностями в коммуникативной сфере, наивностью, направленностью и зависимостью от группы, низкой степенью стрессоустойчивости или сопротивляемостью стрессу, стремлением к расширению контактов с людьми. Также в данной сфере наблюдается понижение удовлетворенностью жизни, оптимизма, повышение депрессивности, подавленности, неопределенности жизненной перспективы. Значительное число безработных молодых людей находится в состоянии беспокойства, эмоционального напряжения, сопровождающегося нервными

расстройствами и испытывающие чувство растерянности. Также испытывают негативные переживания, снижается самоуважение, появляется чувство неуверенности в своей профессиональной компетентности. Часто наблюдаются состояния тревожности, апатии и страха. Также характеризуется заниженным уровнем трудовой мотивации. Она также наименее мотивирована на поддержание жизнеобеспечения. При этом достаточно мотивирована на достижение социального статуса и нередко подвержены снижающим работоспособность и активность эмоциям. К особенностям поведения данной категории можно отнести отсутствие стремления к достижениям и переменам, слабую инициативность и склонность возлагать ответственность за свои неудачи на окружающих. Все эти проявления является важным не допустить как раз-таки с помощью технологий профилактики.

Обозначим причины безработицы данной категории населения, по мнению М. И. Дьяченко:

«Основной причиной безработицы среди выпускников, которую выделяют эксперты по трудоустройству, является первое появление на рынке труда. Большинство выпускников учебных заведений не имеют за плечами опыта работы, и основным субъективным фактором большой незанятости выпускников является как раз-таки ее неконкурентоспособность» [17].

Студенческой молодежи особенно трудно найти работу на рынке труда, также по той причине, что они вынуждены конкурировать с людьми более старшего возраста, обладающими необходимым опытом. Также высока и конкуренция между самими молодыми людьми. Данной категории не только труднее найти работу, но и удержаться на новом рабочем месте. Ведь новый сотрудник менее ценен для руководства и с большей вероятностью будет уволен, чем человек с достаточным стажем работы в этой сфере деятельности.

Следует также отметить мнение Б. Оскарссона, что «молодые специалисты в целом оптимистично оценивают конкурентоспособность своего профессионального образования. Например, среди выпускников вузов трое из каждых четырех считают, что смогут найти работу с устраивающим заработком. Однако, столкнувшись с реальностью, часть из них принимает решение не работать по полученной специальности. Задачей вузов при организации педагогической системы профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в данном случае является научить выпускников адекватно оценивать собственные возможности, соотносить свои желания и возможности» [40].

С. В. Малин, в свою очередь, считал, что «следующая особенность незанятых выпускников заключается в отсутствии конкурентоспособности на рынке труда в связи с перенасыщением рынка невостребованными профессиями. Неравномерное распределение потенциала высшей школы приводит к чрезмерной концентрации специалистов в одних сферах и формированию острого дефицита в других (подготовка слишком большого числа специалистов в какой-либо профессиональной области, не соответствующего потребностям рынка труда)» [30].

Можно отметить также такую причину как готовность к трудоустройству. Данное понятие рассматривала Т. А. Михайлова как «сложное качество личности, обладающее совокупностью необходимых свойств, знаний, умений, определяющих мотивацию и установки на самостоятельное трудоустройство и требующее его формирования в условиях профессионального образовательного учреждения» [35].

Н. М. Трофимова считала, что студенческая молодежь также может быть незанята в трудовой деятельности по причине «ограниченного количества предлагаемых вакансий и их несоответствие пожеланиям и возможностям безработных» [47]. О. А. Семина же отмечала: «характеристики молодежи как особой категории населения во многом обуславливают свойства молодежной безработицы и связаны, в первую

очередь, с её возрастными, образовательными, профессиональными, ценностными особенностями» [43].

Исходя из всего вышесказанного, отметим, что понимание причин безработицы среди студенческой молодежи имеет важное значение, поскольку это позволяет разработать эффективные стратегии для ее решения. Обозначим некоторые важные аспекты в этом контексте:

1. Понимание экономических факторов, влияющих на рынок труда, поможет выявить причины безработицы среди студентов. Это может включать в себя анализ спроса на рабочую силу в определенных отраслях, изменения в требованиях к квалификации и навыкам.

2. Понимание соответствия образовательных программ потребностям рынка труда поможет студентам выбирать более перспективные специальности и профессии. Это также может способствовать улучшению качества образования и подготовки студентов к будущей карьере.

3. Понимание социокультурных особенностей и стереотипов, которые могут влиять на трудоустройство студентов, позволяет разрабатывать программы и мероприятия для поддержки молодежи на рынке труда.

4. Понимание психологических аспектов безработных студентов, таких как стресс, низкая самооценка и потеря мотивации, помогает разработать подходы к поддержке студентов в поиске работы и развитии их профессионального потенциала.

В настоящее время проблема безработицы среди молодого населения все еще достаточно актуальна и требует особого внимания.

Решение проблемы безработицы среди студенческой молодежи требует комплексного подхода, включающего в себя сотрудничество между учебными заведениями, работодателями, государственными органами и общественными организациями. Важно предоставлять студентам доступ к информации о возможностях трудоустройства, поддерживать развитие профессиональных навыков и способствовать созданию условий для успешной интеграции молодежи на рынок труда.

Подводя итоги, сказанному в этом параграфе, повторим, что безработица – это экономическое явление, при котором люди, способные и готовые работать, не могут найти подходящую работу. Она может возникать по разным причинам, таким как изменения в экономике, технологические изменения, сезонные колебания спроса на рабочую силу и т.д. Безработица может иметь негативное воздействие на общество, включая ухудшение качества жизни людей, увеличение социальных проблем и снижение экономического роста. Студенческая молодежь – это группа молодых людей, которые обучаются в учебных заведениях и имеют потенциал для будущей карьеры. Они часто сталкиваются с проблемой безработицы после окончания обучения из-за недостаточного опыта работы, отсутствия профессиональных навыков или недостаточной подготовки к рынку труда. По этой причине необходима эффективная профилактика безработицы среди студенческой молодежи.

1.2 Технологии профилактики безработицы среди студенческой молодежи

Профилактика безработицы студенческой молодежи играет значительную роль, ведь рост нетрудоустроенности и его негативные последствия создают достаточно значительную социальную проблему в обществе на сегодняшний день. Е. Е. Лагутина, О. А. Козлова современную ситуацию на рынке труда называют достаточно сложной: «рост и развитие производства в условиях замещения товаров, увеличение востребованности услуг – с одной стороны, и недостаточное количество молодых специалистов, выпускников на рынке труда, низкий уровень безработицы, отсутствие актуальных, мотивирующих кандидатов, факторов у сегодняшних работодателей, отсутствие интереса к непривлекательным профессиям» [27].

Также и автор С. А. Власов отмечал: «занятость молодого поколения переросла в глобальную проблему современного молодежного рынка труда» [12].

Мерами, которые требуют сосредоточенного внимания и, соответственно, поддержки, являются рабочие места для обучающихся молодых людей, и тех, кто только окончил учебное заведение. В особенности, именно для таких граждан трудно найти работу по причине того, что работодатели, как правило, ценят опыт и профессиональные навыки все же больше, нежели «свежие умы».

В свою очередь, Е. С. Гонская считает, что «профессиональная успешность молодых специалистов зависит не только от личных качеств, ценностей, мотивации, но и от соответствия выбранной специальности, от навыка формирования профессиональной стратегии и ориентации в профессиональной среде» [14].

Тем не менее для студентов все же предусматриваются некоторые меры по снижению их незанятости. К ним относят: развитие бирж труда для данной категории, их профессиональная ориентация, сезонная занятость, организация и реализация центров по психологической и социальной адаптации, особенно тех, кто остался без попечения родителей и тех, кто имеет инвалидность. Часто представители молодежи разочаровываются в своем профессиональном выборе, в том случае, если работа не оправдывает возложенных на нее надежд или не соответствует выстроенным ими представлениям о выбранной для себя профессии, и вынуждены увольняться по этим причинам, пополняя собой при этом категорию безработных. Все это происходит в силу того, что люди молодого возраста, как правило, не имеют навыков, должного опыта, а нередко и понимания, для того, чтобы правильно и осознанно сделать выбор. И в этом как раз-таки им необходима помощь. В этом может помочь разработанная система по профилактике безработицы и профессиональной ориентации молодежи.

Профилактику безработицы среди молодых людей многие авторы, в частности А. С. Канаев, предлагают организовать по нескольким направлениям [22]:

1. Создание и реализация различных программ по переобучению и переквалификации специальности. Данного рода программы должны как минимум приводить к тому, чтобы кадры наилучшим образом соответствовали имеющимся трудовым местам. Достигается данная задача как раз-таки программой профессиональной подготовки кадров и информированием о имеющихся трудовых местах. Данные программы могут обеспечить подготовку молодых людей непосредственно в профессиональных учебных заведениях.

2. Усовершенствование бирж труда и их сотрудничество с высшими учебными заведениями. Так как они собирают у работодателей всю информацию, в которых содержатся существующие на данный момент вакансии, и сообщают ее непосредственно гражданам, которые ее ищут.

3. Создание специальных кампаний, которые ориентированы на трудоустройство непосредственно самой молодежи, и центров по обучению молодых людей тем профессиям, в которых шансы на трудоустройство являются наиболее возможными, и их сотрудничество с вузами.

4. Содействие профессиональной подготовке. Службы занятости ведут активную работу по реализации актуальных молодежных социальных программ, методической поддержки, различных форм повышения уровня квалификации, в том числе стажировок, на основе организационной и финансовой поддержки. Одним из перспективных направлений обеспечения развития молодежи является содействие профессиональной подготовке молодежи и ее трудоустройству. При этом оно должно решать следующие задачи:

- 1) усиление конкурентоспособности;
- 2) стимулирование трудовой активности молодых граждан;
- 3) профориентация, выбор форм и методов обучения;

- 4) развитие самозанятости и предпринимательства;
- 5) формирование социального заказа с учетом развития ситуации на местном рынке труда.

5. Сотрудничество вузов с работодателями. Взаимодействие с потенциальными работодателями может способствовать более точному ориентированию образовательных программ под потребности рынка труда, а также созданию дополнительных возможностей трудоустройства для студентов.

6. Организация специализированного центра или отдела в университете, который будет содействовать студентам в поиске работы, консультировать по вопросам карьерного развития и предоставлять информацию о рынке труда.

Это свидетельствует о необходимости построения целостной системы профессиональной подготовки молодых граждан «с учетом особенностей государственного и регионального социально-экономического развития» [15].

Все эти направления социальной работы необходимо интегрировать и использовать целенаправленно для эффективного решения проблемы занятости молодых людей. Исходя из этого, выделим цель профилактической работы – повышение профессиональной активности самих молодых людей и расширение их участия в экономической деятельности.

В практике социальной работы достаточно широкое распространение получило явление участия молодых людей, в том числе студентов, в оплачиваемых общественных работах. Оно является «альтернативой в решении проблемы безработицы». Л. П. Арская дает следующее понятие общественной работе: «Общественная работа понимается как трудовая деятельность общественно полезной направленности и организуется как дополнительная социальная поддержка граждан» [5; 19].

Многие авторы выделяют следующие направления профилактики безработицы:

«Первое направление предполагает вовлечение молодежи в социальную практику и связано с социализацией личности. При этом формы социализации включают в себя воспитание, обучение, самовоспитание, самообучение и являются управляемыми формами социализации личности» – отмечает В. Г. Немировский [37].

«Следующее направление основано на развитии профессионального самоопределения и самосознания учащейся молодежи. Целенаправленное изучение проблемы профессионального самоопределения связывается с развитием психотехнического движения» [58] и «научно-психологическим подходом к проблемам профессионального становления человека, предполагающим учет направлений практической работы по подготовке молодежи к выбору профессии» – пишут Т. Парсонс, М. Г. Ярошевский [42].

Третье направление связано с профессиональной ориентацией. Она также связывается с профориентационными технологиями, психологическим профессиональным консультированием и т.д. Основными средствами формирования системы профориентации студенческой молодежи являются: профессиональное информирование, профессиональное консультирование, развитие интересов и способностей, профессиональная адаптация.

«Четвертым направлением профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи является психологическое содействие, под которым понимается взаиморазвитие личности и деятельности, обеспечивающее продуктивное профессиональное развитие. Содействие, в отличие от психологического и педагогического сопровождения, предполагает активность личности в проектировании своего профессионального образовательного пространства, самоформирование и самоактуализацию» – считает Э. Ф. Зеер [21].

В свою очередь, З. С. Акбиева считает: «Непременными условиями успешной профилактики трудовой незанятости, а также возникновения, достижения и поддержания профессионального самоопределения, самосознания и профессиональной карьеры являются практика социальных взаимодействий с другими и с самим собой, личностное включение в освоение, развитие и совершенствование профессиональной деятельности, сопряжение эмоционально-ценностного и профессионально-личностного опыта как своего собственного, так и других профессионалов» [3]. «Успешность профилактики трудовой незанятости и последующего карьерного продвижения и эффективной профессиональной деятельности специалиста непосредственно связаны с позитивной профессиональной идентичностью, комплексно реализуемой в пространстве «Я – Другие – Дело»» [52].

Исходя из перечисленного, можно сделать вывод, что направления профилактики трудовой незанятости среди студенческой молодежи играют важную роль в подготовке будущих специалистов к успешной карьере. Развитие навыков, саморазвитие, стимулирование предпринимательства и улучшение перспектив трудоустройства – все эти аспекты помогают студентам быть конкурентоспособными на рынке труда и успешно реализовывать свои профессиональные амбиции.

Внедрение современных технологий профилактики безработицы среди студентов является важным шагом для обеспечения их успешной интеграции в мировую экономику и общество в целом. Поэтому развитие этих направлений должно оставаться приоритетом для образовательных учреждений, государственных органов и бизнес-сообщества.

Профилактика безработицы среди студентов и тех, кто планирует выпуститься из профессионального учреждения, является одним из приоритетов специалистов системы занятости и способствует снижению напряженности в сфере рынка труда. Для успешной адаптации молодых граждан к труду в центре занятости действуют специальные обучающие

программы, призванные сыграть немаловажную роль в их профессиональном самоопределении. Для обучения студентов учреждений профессионального образования используются интерактивные курсы по выработке навыков эффективного поведения в трудовой среде, что, в свою очередь, может поспособствовать повышению их конкурентной способности. Одна из основных целей данных программ – научить выпускников правильно вести себя в сфере труда, в том числе при поиске работы, а также правильно представлять себя (то есть самопрезентация), написание резюме, написание сопроводительных писем, портфолио и т. д.

Исследователи и практики отмечают, что в жизни любого человека, в том числе студентов выпускников, необходимы экономические знания, в том числе те, что позволяют им управлять своим финансовым благополучием. Так, И. Б. Лебедева считает, что «отсутствие элементарных экономических знаний и навыков ограничивает выпускников вузов в успешной самореализации на рынке труда» [29]. Исходя из этого, требование практико-ориентированной профессиональной подготовки в сфере обучения экономической грамотности предполагает максимально раннее включение будущих специалистов в профессиональную деятельность.

Также с целью профилактики актуальным является реализация различных мероприятий. Так, по мнению Т. Б. Панкратовой: «своевременные мероприятия по социально-профессиональной адаптации позволяют избежать многих проблем, связанных с поиском работы и дальнейшим трудоустройством молодежи» [41].

Среди мероприятий, направленных на предотвращение безработицы среди студенческой молодежи, также выделяют следующие: организация открытых дискуссий для обсуждения проблем в формате круглого стола; проведение обучающих семинаров и тренингов с участием специалистов из кадровых служб, бизнес-тренеров компаний и организаций [24].

Рассматривая деятельность российских вузов по организации профилактики студенческой безработицы, можно выделить следующие технологии, предлагаемые в практической деятельности учреждений, некоторые из которых отмечают такие авторы как А. Н. Дубинин, И. В. Конев:

1. Проведение семинаров, конференций и вебинаров, в рамках которых студенты информируются о ситуации на рынке труда, о наиболее востребованных профессиях, банке вакансий центра занятости населения, о количестве предприятий – работодателей, а также о размерах заработной платы по интересующим выпускников специальностям. Также в данной форме работы студенты получают информацию о правилах и способах поиска работы, о том, как составлять резюме, его структуре и разновидностях, а также анализируются основные ошибки, которые можно совершить на собеседовании, обсуждаются вопросы, возникающие в ходе поиска работы.

2. Проведение чемпионатов по решению бизнес-кейсов, карьерных марафонов и мероприятий.

3. Проведение серий из нескольких тренингов, которые направлены на развитие навыков и компетенций, необходимых для их будущего успешного трудоустройства.

4. Организация стажировок студентов, выпускников с целью приобретения у них опыта работы.

5. «Коммуникативная технология. Она реализуется в нескольких формах и, прежде всего, в проведении ярмарок вакансий. Ярмарки вакансий трудовых мест проводятся для студентов старших курсов с целью организации непосредственной встречи с работодателями, сотрудниками центров занятости населения и кадровых агентств. Также реализуется с помощью СМИ, в частности социальных сетей, где может размещаться информация о проводимых в университете мероприятиях и о вакансиях» [24].

6. Инновационные образовательные технологии. К ним можно отнести проведение мотивационных занятий, циклов лекций, деловых игр.
7. Проведение тестирования.
8. Консультирование. Оказание консультативной помощи студентам вузов.
9. Проведение межвузовских конференций по вопросам трудоустройства.
10. Построение инновационного партнерства между кафедрами вуза и предприятиями.
11. Организация презентаций, встреч представителей компаний и студентов, мастер-классов от работодателей. Также практикуются встречи нынешних студентов с выпускниками предыдущих лет.
12. Проведение дней открытых дверей и экскурсий в организации, учреждения и предприятия.
13. Квоты на обучение по целевой подготовке.
14. Мониторинг трудоустройства студентов университета.

Е. В. Соколова отмечает тот факт, что: «в некоторых регионах страны, специально для выпускников педагогического вуза, а также старшеклассников, желающих в будущем стать педагогами, ежегодно организуется фестиваль педагогических профессий и ярмарка вакансий для их трудоустройства. В программе фестиваля представлена презентация института, мастер-классы и лекции. Кроме того, действует мобильный центр занятости населения, в котором участники могут пройти профориентационное тестирование. Также для студентов образовательных организаций высшего профессионального образования проводятся различные мероприятия. Например, информационно-консультативная акция «Новые рубежи». В ходе данного мероприятия проходят ярмарки вакансий, дни открытых дверей на предприятиях, веб-собеседования с работодателями» [45].

Кроме того, на сегодняшний день разработан специальный информационный интернет-ресурс «Атлас профессий» с целью информирования молодежи о современных специальностях и профессиях, а также оказания помощи в профориентации и выборе учебных заведений. Данный интернет-ресурс будет полезен и тем, у кого уже имеются профильные знания и опыт, а также тем, кто решил сменить сферу своей деятельности.

А. Д. Шматко считает, что необходимо организовывать грамотную профориентационную работу в учебных заведениях, целью которой видит «создание представления о текущем положении дел на рынке труда и своей востребованности на нем на этапе обучения в вузе» [54].

Прежде чем предложить комплекс проектных мероприятий, необходимо сформулировать цели и задачи профориентационной работы для вуза. Такой целью является «потребность быть передовым инновационным вузом, ориентированным на подготовку кадров, уметь адаптироваться и быть востребованным в условиях образовательного рынка» [36].

Задачами профориентационной работы для вуза О. Л. Богатырева, Ж. В. Мурзина видят:

- «создание эффективной системы профориентационной работы с абитуриентами, студентами и выпускниками;
- осуществления эффективного набора студентов для решения, в том числе, своих экономических потребностей;
- обеспечение формирования контингента студентов согласно государственному заданию;
- организация и осуществление взаимодействия с общеобразовательными учреждениями;
- проведение мероприятий, направленных на профессиональное самоопределение студентов» [36].

А. Р. Золотарева и Д. В. Якименко отмечают центры развития карьеры, функционирующие на базе вуза, основными задачами которого являются: «содействие трудоустройству студентов и выпускников; взаимодействие с кампаниями-работодателями и др. Наиболее эффективной формой работы являлось проведение открытых информационных мероприятий, где будущие специалисты могли бы лично пообщаться с представителями работодателя, договориться о практике, узнать все интересующие вопросы, включая вопросы трудоустройства» [57].

А. Д. Шматко, в свою очередь, считает: «...при помощи полного мониторинга системы профориентации, обсуждения всех имеющихся проблем с начала на факультетах, а в дальнейшем в вузе в целом проанализировать всю систему профориентационной работы в институте. Выявить с помощью SWOT-анализа сильные и слабые стороны, которые будут наглядно показывать на аспекты деятельности, которые подлежат видоизменению и модернизации» [55].

Также с целью профилактики безработицы в России среди будущих специалистов, которые еще только обучаются в учебном заведении, актуальным является необходимость формирования у них готовности к трудоустройству.

Реализовать меры по формированию готовности к трудоустройству, по мнению И. В. Конева, можно с помощью:

- организации работы с комитетами, организациями и профильными учреждениями с целью проведения различных видов практик, решение вопросов трудоустройства молодых специалистов по своей специальности;
- интеграции внеучебной, учебной, учебно-исследовательской, профессиональной и иной деятельности в образовательном процессе с целью стимулирования активности студентов, в том числе поиска работы и трудоустройства;

– формирования ценностных ориентаций на выбранную студентами профессиональную деятельность.

Профессиональные учебные учреждения могут предоставить общие навыки, полезные для различных профессий. Специфические для работы навыки лучше приобретаются в ходе практик, стажировок, коротких учебных курсов и повышения квалификации на рабочем месте, что требует сотрудничества между университетом и организациями, работодателем. Этот результат достигается только при сохранении приемлемого качества обучения.

Такие авторы, как Е. И. Бирючева и А. С. Канаев считают, что в целях содействия трудоустройству «необходима комплексная информационная работа среди молодежи, активная пропаганда важности и значимости рабочих и востребованных профессий» [22].

Также можно отметить, что «сфера образования в настоящее время, обладая потенциалом развития эффективного сотрудничества работодателей с работниками в сфере непрерывного обучения, а также работодателей с потенциальными работниками в сфере трудоустройства, не демонстрирует гибкости и механизмов формирования основ для такого сотрудничества и характеризуется рядом черт, затрудняющих трудоустройство молодежи» – считает Е. В. Ванкевич [11].

Исходя из всего вышперечисленного, отметим, что технологии профилактики безработицы среди студенческой молодежи имеют огромное значение в современном обществе. Вот несколько причин, почему это важно:

1. Технологии профилактики безработицы помогают студентам развивать навыки и компетенции, которые делают их более привлекательными для работодателей. Это включает в себя обучение навыкам коммуникации, управления временем, техническим навыкам и другим ключевым аспектам.

2. Предоставляют студентам возможность постоянного обучения и саморазвития. Это помогает им быть в курсе последних трендов и технологий в своей отрасли, что повышает их шансы на успешную карьеру.

3. Способствуют развитию предпринимательских навыков среди студентов. Они могут получить знания о создании собственного бизнеса, управлении финансами и маркетинге, что поможет им осуществить свои предпринимательские идеи.

4. Возможность получения доступа к информации о рынке труда, вакансиях и возможностях для стажировок и практик. Это помогает им лучше планировать свою карьеру и выбирать наиболее подходящие для них возможности трудоустройства.

С. В. Малин отмечает: «практика профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в России позволяет выявить как ряд общих положительных характеристик, так и существенных недостатков. Существующие центры и службы занятости функционируют при всех федеральных российских вузах и при большом количестве прочих государственных и негосударственных вузах РФ. Информация о функционировании центров доступна на официальных сайтах соответствующих вузах» [31].

Таким образом, технологии профилактики безработицы играют ключевую роль в подготовке студентов к успешной карьере и обеспечивают им необходимые инструменты для достижения профессиональных целей. Данная профилактическая деятельность является значимой для государства, и как обращала внимание Т. П. Матвеева на то, что «решающими показателями конкурентоспособности экономики страны являются несколько показателей, ключевые из которых мобильность рабочей силы и высоко квалифицированность кадров» [32].

Проанализировав научную литературу по проблеме профилактики студенческой молодежи, можно сделать ряд выводов:

1. Профилактика – это комплекс мероприятий, направленных на предотвращение социальных проблем, негативных явлений в обществе, в том числе безработицы. Целью профилактики является создание условий для формирования здоровой социальной среды, поддержания социальной стабильности и благополучия граждан. Современная система профилактики безработицы среди выпускников отличается изменениями в подходах, методах и средствах, применяемых для предотвращения безработицы среди молодых специалистов. В современной системе профилактики безработицы уделяется большое внимание развитию навыков и компетенций, которые востребованы на рынке труда. Также акцентируется важность профориентации, консультирования и поддержки молодежи в выборе профессионального пути.

2. В современных университетах и вузах для профилактики безработицы среди студентов используются различные инновационные методы и подходы. Некоторые из них включают в себя:

1) реализацию вузами программ, которые помогают студентам определить свои карьерные цели; предлагают информацию о рынке труда, требованиях работодателей и современных тенденциях в различных отраслях; получить информацию о правилах и способах поиска работы, о том, как составлять резюме, его структуре и разновидностях, а также анализировать основные ошибки, которые можно совершить на собеседовании, обсуждение вопросов, возникающих в ходе поиска работы и многое другое;

2) сотрудничество с компаниями и организациями для обеспечения студентов возможностями для прохождения профессиональных практик и стажировок, что позволяет им получить практические навыки и опыт работы еще во время учебы;

3) университеты также акцентируют внимание на развитии softskills, таких как коммуникативные способности, руководящие навыки,

умение работать в команде и др. Эти навыки важны для успешной адаптации к профессиональной деятельности;

4) проведение межвузовских конференций по вопросам трудоустройства;

5) разработан специальный информационный интернет-ресурс «Атлас профессий» с целью информирования молодежи о современных специальностях и профессиях, а также оказания помощи в профориентации и выборе учебных заведений.

3. Проблемами профилактики безработицы среди студентов являются: недостаток практического опыта (многие выпускники сталкиваются с проблемой отсутствия опыта работы в своей отрасли); недостаточная информированность (многие студенты не имеют достаточной информации о текущих требованиях рынка труда и о возможностях трудоустройства после окончания обучения); недостаток softskills: навыков коммуникации, управления временем, работы в команде и других важных в работе навыков часто не развиваются в достаточной мере в университетах; низкая востребованность некоторых специальностей (студенты выбирают специальности, которые находятся вне рамок текущих потребностей рынка труда, что может привести к проблемам с последующим трудоустройством).

4. Существует множество направлений профилактики, которые ориентированы на будущее трудоустройство студентов вузов. К ним относят:

1) сотрудничество вузов с работодателями и центрами занятости. Взаимодействие с потенциальными работодателями может способствовать созданию дополнительных возможностей трудоустройства для студентов. Центры занятости ведут работу по реализации актуальных молодежных социальных программ, методической поддержки, различных форм повышения уровня квалификации;

2) организация специализированного центра или отдела в университете, содействующего студентам в поиске работы, а также в консультировании по интересующим вопросам и предоставлении информации о современном рынке труда;

3) содействие в стажировках и практике с целью приобретения необходимого опыта и контактов для будущего трудоустройства;

4) профориентационная работа, целью которой является определение своих профессиональных способностей и интересов;

5) создание и реализация различных программ по переобучению и переквалификации специальности и др.

5. Реализуется множество мероприятий, направленных на предотвращение безработицы среди студенческой молодежи. Выделим основные: проведение конференций, семинаров, вебинаров по вопросам трудоустройства; проведение серий из нескольких тренингов, направленных на развитие навыков и компетенций, необходимых для их будущего успешного трудоустройства; проведение дней открытых дверей и экскурсий в организации, учреждения и предприятия; организация презентаций, встреч представителей компаний и студентов, мастер-классов от работодателей и др.

Во многих университетах на сегодняшний день реализуются программы содействия трудоустройству выпускников, которые могут включать перечисленные мероприятия. Но в некоторых может иметься недостаток комплексности и последовательности для достижения эффективности. По этой причине качественная разработка является актуальной и необходимой мерой для поддержки молодежи, повышения на рынке труда уровня их конкурентоспособности и успешного старта в профессиональной деятельности.

Выводы по главе 1

В качестве заключения по первой главе, можно сделать вывод, что безработица достаточно важный показатель страны, поскольку можно судить, в первую очередь, об экономическом и социальном развитии в стране. Рассмотрев теоретические аспекты безработицы и в целом трудовой рынок, можно сделать вывод о том, что в рыночной экономике 100 % занятость населения невозможна, но государство вполне может обеспечить высокий уровень трудоустройства населения, а главное не допустить развития безработицы.

Определение безработицы представляет собой отсутствие работы у экономически активного населения. Все лица, не имеющие работы, старше 16 лет, подпадают под категорию безработных.

Принято различать три основных вида безработицы: структурную, фрикционную и циклическую. В основе системы защиты граждан лежит нормативно-правовая база РФ. Она представлена совокупностью национальных и международных актов. Главным законодательным актом в регулировании правовой и социальной защиты безработного населения является непосредственно Конституция Российской Федерации, которая гарантирует право людей на защиту от безработицы.

При этом достаточно важным является профилактика молодежной, а в особенности студенческой молодежи. Она также является «одним из главнейших и динамично развивающихся составляющих социальной сферы, и одной из ключевых задач вузов по подготовке и выпуску на современный рынок труда конкурентоспособных специалистов» [6]. Поскольку от эффективности участия молодых граждан в профессиональной деятельности напрямую зависит социально-экономическое и политическое благополучие страны.

Отметим, что безработной молодежи, студентам-выпускникам присущи следующие характеристики: завышенные ожидания, нестабильная жизненная позиция, слабые навыки по самопрезентации, отсутствие опыта

работы, вследствие чего и наблюдается низкая конкурентоспособность, а проблема их незанятости на рынке труда достаточно значима.

К основным причинам нетрудоустроенности среди студентов-выпускников относят: отсутствие необходимой конкурентоспособности на рынке труда, которое обусловлено недостатком профессиональной компетентности, недостатком или отсутствием профессионального опыта работы, отсутствием мотивации к труду, необоснованными ожиданиями заработной платы, недостаточной осведомленностью студентов старших курсов о рынке труда, навыках поведения при поиске работы и трудоустройстве, неумение себя правильно презентовать.

К основным направлениям деятельности по содействию занятости молодежи относятся: профориентация, консультирование по ее вопросам, профессиональное обучение, трудоустройство, временные общественные работы, содействие предпринимательству и т.д.

К направлениям профилактической деятельности можно отнести: создание специальных кампаний, которые ориентированы на трудоустройство непосредственно самой молодежи; создание центров по обучению молодых людей тем профессиям, в которых шансы на трудоустройство являются наиболее возможными; реализация актуальных молодежных социальных программ, методическая поддержка, различные формы повышения уровня квалификации; проведение профориентационной работы со старшекурсниками; организация ярмарок вакансий и стажировок, сотрудничество с работодателями организаций и учреждений; профессиональная ориентация учащейся молодежи через предоставление профессиональной информации и просвещение, профессиональных консультаций, мероприятий по профессиональной адаптации и др.

ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКОЕ СОСТОЯНИЕ И МЕТОДЫ СНИЖЕНИЯ УРОВНЯ БЕЗРАБОТИЦЫ СРЕДИ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ

2.1 Исследование проблемы безработицы среди студенческой молодежи

В качестве исследования проблемы безработицы студенческой молодежи на сегодняшний день было проведено небольшое исследование среди выпускающихся студентов (4-5 курсов), целью которого является выявление основных причин безработицы среди студентов для дальнейшей разработки рекомендаций и стратегий для снижения её уровня и повышения успешного трудоустройства студентов.

Объектом исследования является безработица (студенческая). Это «социально-экономическая ситуация, при которой некоторая часть трудоспособного населения (в данном случае выпускники вузов) хочет, но не может найти работу, которую способно выполнять» [44].

Методом изучения объекта исследования стал опрос (метод, в котором в качестве средства для сбора необходимых сведений от респондента используется подготовленный список вопросов – анкета).

Задачи исследования:

1. Выяснить причины нетрудоустроенности выпускников вузов, их низкой конкурентоспособности;
2. Выявить уровень готовности выпускников вузов к трудоустройству через наличие навыков самопрезентации;
3. Выяснить полезно ли введение профориентационного курса в вузах в целях снижения уровня безработицы среди выпускников вузов;
4. Выяснить уровень выпускников вузов, планирующих в дальнейшем работать по специальности;
5. Выяснить, какие меры поддержки возможны для молодых специалистов, только окончивших учебное профессиональное заведение;

Предметом исследования являются показатели экономической ситуации на молодежном рынке труда.

Практическая значимость заключается в возможности использования результатов для решения проблемы безработицы среди молодых специалистов, окончивших профессиональное учебное заведение.

Возраст опрошиваемых: 35 % – 23-24 года и 65 % – 21-22 года.

Результаты представлены на рисунке 1:

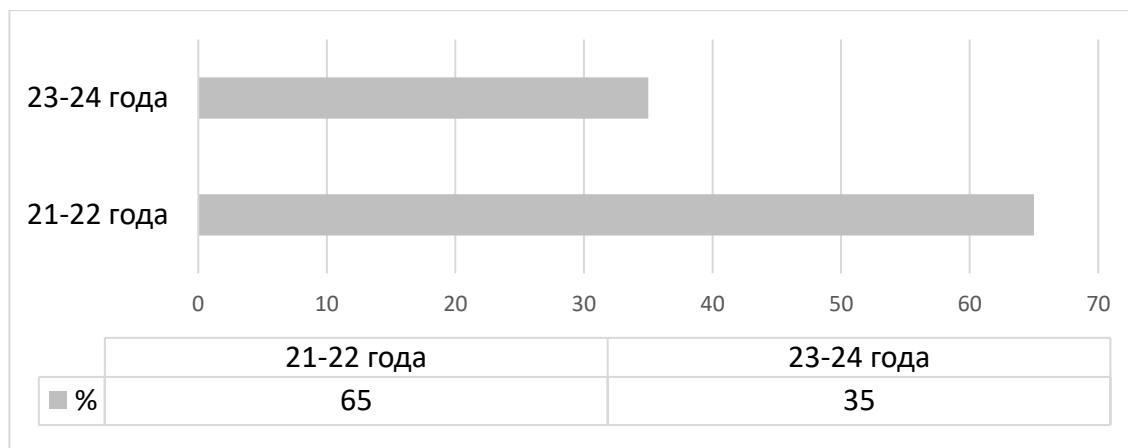


Рисунок 1 – Возраст опрошиваемых

Пол опрошиваемых: 60 % – женский, 40 % – мужской. Результаты представлены на рисунке 2:

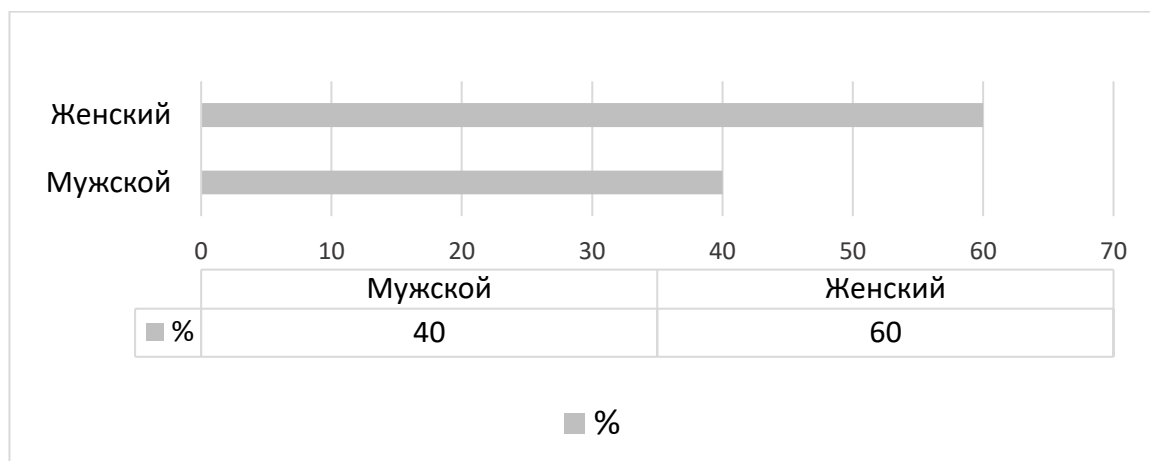


Рисунок 2 – Пол опрошиваемых

У всех опрошенных уровень оканчиваемого образования – бакалавр. Форма обучения – очная.

Семейное положение: большая часть (45 %) опрошиваемых не состоят в браке.

Таблица 1 – Результаты проведенного исследования

| Вопрос | Варианты ответов респондентов | % |
|---|---|----|
| Работаете ли Вы сейчас | да | 70 |
| | нет | 30 |
| Получали ли Вы отказы при попытке трудоустройства | да | 10 |
| | не пытался трудоустроиться | 60 |
| | нет | 30 |
| Планируете ли Вы работать по специальности после окончания вуза | да, поскольку считаю ее интересной, перспективной для себя. | 30 |
| | да, если смогу устроиться на интересующее меня место работы | 40 |
| | затрудняюсь ответить | 25 |
| | как получится | 0 |
| | нет | 5 |
| Какие у Вас планы после завершения обучения в университете | Планирую трудоустроиться | 50 |
| | Уже трудоустроен | 15 |
| | Продолжу обучение на следующем уровне образования | 25 |
| | Получу новое образование того же уровня образования | 10 |
| | Другое | 0 |
| Работали ли Вы по своей специальности (направлению) во время учебы | да, и это помогло мне лучше понимать содержание дисциплин | 10 |
| | работал, но не по специальности | 20 |
| | нет, был очень загружен учебой | 55 |
| | нет, пока не думал об этом | 15 |
| Как Вы считаете, должен ли ВУЗ помогать своим выпускникам в поиске работы и их дальнейшем трудоустройстве | считаю, что должен | 10 |
| | скорее да, чем нет | 30 |
| | затрудняюсь ответить | 15 |
| | скорее нет, чем да | 20 |
| | нет, не должен | 25 |

Продолжение таблицы 1

| | | |
|---|---|----|
| Какая причина, на Ваш взгляд, может повлиять на отказ при трудоустройстве после окончания вуза | отсутствие практического опыта | 55 |
| | не импонирующие работодателю личные качества кандидата | 35 |
| | семейное положение | 0 |
| | возраст | 0 |
| | отсутствие вакантных мест | 10 |
| | другое | 0 |
| Оцените возможность трудоустройства по специальности, полученной в вузе, сразу после его окончания | полностью уверен(а) в быстром трудоустройстве | 40 |
| | еще не начинал(а) поиск, но есть сомнения | 30 |
| | затрудняюсь ответить | 15 |
| | отсутствует уверенность, так как уже испытываю трудности | 15 |
| | другое | 0 |
| Считаете ли Вы полезным ввести в вузах профориентационный курс | да, так как даже выпускники вузов не всегда четко уверены в правильности выбора профессии | 5 |
| | скорее да, чем нет | 10 |
| | затрудняюсь ответить | 10 |
| | скорее нет, чем да | 35 |
| | нет, так как подобные вопросы необходимо решать еще в рамках средней школы | 40 |
| Как Вы считаете, в какой форме государство могло бы поддерживать молодых специалистов, окончивших учебное заведение | создание рабочих мест | 80 |
| | развитие молодежных бирж труда | 40 |
| | создание центров социально-психологической адаптации выпускников | 0 |
| | распределение выпускников вузов на работу по их специальности | 5 |
| | организация курсов повышения квалификации (или переквалификации) | 10 |
| | финансовая поддержка при открытии собственного дела | 20 |
| | другое | 0 |

Продолжение таблицы 1

| | | |
|--|--|----|
| Что для Вас более значимо при выборе рабочего места | престиж организации | 15 |
| | сфера деятельности | 30 |
| | положительный социально-психологический климат в организации | 25 |
| | уровень заработной платы | 60 |
| | возможность профессионального/карьерного роста | 25 |
| | возможность самовыражения | 0 |
| | получение практического опыта | 35 |
| | достойный социальный пакет | 15 |
| | новый круг общения | 0 |
| | другое | 0 |
| Выберите ожидаемый Вами уровень заработной платы в первый год работы | 15-20 тыс. рублей | 0 |
| | 21-25 тыс. рублей | 10 |
| | 26-30 тыс. рублей | 20 |
| | 31-40 тыс. рублей | 45 |
| | 41-50 тыс. рублей | 20 |
| | выше 50 тыс. рублей | 5 |
| При трудоустройстве Вы рассчитываете на | помощь учебного заведения (деканат, руководителя практик, преподавателей, центра содействия трудоустройству) | 10 |
| | содействие родственников и знакомых, друзей | 5 |
| | собственные способности | 85 |
| | благоприятное стечение обстоятельств | 25 |
| | на службу занятости | 20 |
| | кадровые агентства | 5 |
| | сайты по трудоустройству | 5 |
| | другое | 0 |

Продолжение таблицы 1

| | | |
|--|--|----|
| Обладаете ли Вы навыками самопрезентации при трудоустройстве (составление резюме, правила общения с работодателями и т.д.) | да | 10 |
| | частично да | 55 |
| | затрудняюсь ответить | 10 |
| | пока не думал(а) об этом | 15 |
| | нет | 10 |
| Что, по Вашему мнению, влияет на решение работодателя при приеме на работу | уровень образования | 20 |
| | форма обучения (очная/заочная) | 0 |
| | наличие профессиональных достижений (участие в конференциях, конкурсах, документы по повышению квалификации и др.) | 5 |
| | наличие опыта работы | 65 |
| | мобильность, готовность к изменениям | 5 |
| | личные качества (коммуникабельность, чувство юмора, ответственность и др.) | 50 |
| | другое | 0 |
| Какие причины, по-вашему мнению, формируют уровень безработицы среди молодых специалистов | «пробелы» в предоставляемом местными вузами образовании | 10 |
| | излишние претензии самих молодых людей к желаемому месту работы | 30 |
| | отсутствие желания работодателей в трудоустройстве молодых специалистов | 80 |
| | недостаток внимания местной администрации к вопросам занятости молодежи | 0 |
| | пассивность существующих агентств по трудоустройству или недостаток их | 15 |
| | нежелание самих молодых людей трудиться | 5 |
| | другое | 0 |

Представим результаты исследования.

Из опрошенных всего 70 % не имеют работу на момент опроса и 30 % являются трудоустроенными.

Большинство не получили отказа при попытке трудоустройства по причине того, что не пытались трудоустроиться (60 %), 30 % ответили отрицательно и 10 % дали положительный ответ.

Среди опрошенных респондентов планирует работать по специальности после окончания вуза – 40 %, но при условии, что смогут трудоустроиться на интересующее место работы и 30 % по той причине, что считают её интересной и перспективной. 25 % затруднились ответить и 5 % не уверены в трудоустройстве по специальности.

Половина опрошенных после окончания обучения в вузе планирует трудоустроиться, 25 % планируют продолжить своё обучение на следующем уровне образования, 15 % ответили, что уже трудоустроены и 10 % планируют получить новое образование того же уровня.

На вопрос «Работали ли Вы по своей специальности (направлению) во время учебы» большинство (55 %) ответило, что нет, поскольку загружены учебой. 20 % работали, но не по специальности, 15 % ответили отрицательно, поскольку пока не думали об этом и 10 % ответили положительно.

На вопрос «Как Вы считаете, должен ли ВУЗ помогать своим выпускникам в поиске работы и их дальнейшем трудоустройстве?» 30 % ответили, «скорее да, чем нет», 25 % – «нет, не должен», 20 % – «скорее нет, чем да», 15 % – затруднились ответить и 10 % – считают, что должен.

Большинство опрошенных (55 %) считают отсутствие практического опыта причиной отказа при трудоустройстве после окончания обучения в вузе, 35 % причиной считают не импонирующие работодателю личные качества и 10 % недостаток вакантных мест.

Большая часть опрошенных полностью уверены в быстром трудоустройстве по специальности полученной в вузе, после его окончания – 40 %, 30 % еще не начинали поиск, но есть сомнения и равные доли по 15 % в качестве своего варианта ответа выбрали «затрудняюсь ответить» и «отсутствует уверенность, так как уже испытываю трудности».

Большая часть опрошенных (40 %) на вопрос о полезности введения в вузах профориентационный курс ответило отрицательно по причине того, что подобные вопросы необходимо решать еще в рамках средней школы. 35

% ответили «скорее нет, чем да», равные доли по 10 % выбрали варианты ответов «затрудняюсь ответить» и «скорее да, чем нет».

На вопрос «в какой форме государство могло бы поддерживать молодых специалистов, окончивших учебное заведение?» большая часть респондентов выбрало создание рабочих мест (80 %). 40 % ответило – развитие молодежных бирж труда, 20 % – финансовая поддержка при открытии собственного дела, 10 % выбрали вариант ответа «организация курсов повышения квалификации (или переквалификации)» и 5 % «распределение выпускников вузов на работу по их специальности».

Наиболее значимым при выборе рабочего места у опрошенных является уровень предлагаемого заработка (60 %). Получение практического опыта выбрало 35 %, чуть меньше выбрали ответ сфера деятельности – 30 %, равные доли по 25 % набрали ответы «положительный социально-психологический климат в организации» и «возможность профессионального / карьерного роста», также по 15 % набрали варианты ответов «престиж организации» и «достойный социальный пакет».

Уровень заработной платы в первый год работы большая часть респондентов ожидает 31-40 тыс. рублей (45 %). Равные доли по 20 % ожидают 26-30 тыс. рублей и 41-50 тыс. рублей. 10 % ожидают заработную плату в 21-25 тыс. рублей и всего 5 % выше 50 тыс. рублей.

Наибольшее число опрошенных при трудоустройстве рассчитывают на собственные способности – 80 %. 25 % рассчитывают на благоприятное стечение обстоятельств, чуть меньше рассчитывают на службу занятости – 20 %. На помощь учебного заведения (деканат, руководителя практик, преподавателей, центра содействия трудоустройству) рассчитывают 10 %. Наименьшее количество респондентов выбрали такие варианты ответов как «содействие родственников и знакомых, друзей», «кадровые агентства» и «сайты по трудоустройству» по 5 %.

В ходе исследования также выяснилось, что большая часть (55 %) частично имеют навыки самопрезентации при трудоустройстве

(составление резюме, правила общения с работодателями и т.д.). 15 % пока не думали об этом. И по 10 % в качестве вариантов ответов выбрали «да», «нет» и «затрудняюсь ответить».

По поводу того, что влияет на решения работодателя при приеме на работу большая часть респондентов выбрали такие варианты ответов как наличие опыта работы – 65 % и чуть меньше личные качества кандидата – 50 %. Уровень образования выбрали 20 % и меньше всего набрали варианты наличие профессиональных достижений и мобильность / готовность к изменениям по 5 %.

Причинами, формирующими уровень безработицы среди молодых специалистов, большинство респондентов видят в отсутствии желания работодателей в трудоустройстве молодых специалистов – 80 %. 30 % видят причины в излишних претензиях самих молодых людей к желаемому месту работы. «Пассивность существующих агентств по трудоустройству или недостаток их» – 15 %, «Пробелы в предоставляемом местными вузами образовании» – 10 % и 5 % видят причины в нежелании самих молодых людей трудиться.

Таким образом, проведя опрос среди студентов – будущих выпускников, были получены следующие результаты, характеризующие возможности их будущего трудоустройства: причиной отказа в трудоустройстве в основном видят в отсутствии у молодых специалистов практического опыта работы; больше половины опрошенных имеют навыки самопрезентации только частично; наибольшая часть опрошенных не видят полезности в ведении профориентационного курса в вузе; планируют работать по специальности после окончания вуза – 40 %, но при условии, что смогут трудоустроиться на интересующее место работы и 30 % по той причине, что считают её интересной и перспективной; мерой поддержки молодых специалистов, окончивших учебное заведение, большая часть респондентов отметили создание рабочих мест.

2.2 Программа по профилактике нетрудоустроенности студентов после окончания обучения в вузе

Результаты проведенного теоретического и эмпирического исследования показали, что существуют следующие проблемы: многие работодатели не готовы принимать на работу молодых специалистов из-за их низкого или отсутствующего опыта работы, недостаточной практической подготовки от вуза, низкого уровня самопрезентации. Недостаток опыта, теоретических знаний и понимания реальных рыночных процессов часто становится решающим фактором при отборе персонала.

Несмотря на высокий уровень молодежной мобильности, эта категория населения остается уязвимой в отношении безработицы в зависимости от ситуации на рынке труда. По этой причине преодоление или снижение уровня безработицы среди молодежи является одной из главных задач. Профилактика имеет ключевое значение для предотвращения негативных процессов в этой области. В этом может помочь реализация разработанной программы по содействию трудоустройства студентов вуза.

Программа направлена на развитие у студентов общих и универсальных навыков, необходимых для успешной карьеры на будущем месте работы. На рынке труда преимущество имеют конкурентоспособные молодые специалисты, и создание таких – важная задача образовательной системы. Включение компонента, целенаправленно подготавливающего к современным требованиям рынка труда, в образовательную программу студентов вузов, является актуальным инструментом для достижения этой цели. Для работодателей важно не только наличие профессиональных знаний и навыков у кандидата, но и успешное прохождение собеседования, умение применять определенные навыки. Наиболее ценными являются коммуникативные навыки (для эффективного взаимодействия с клиентами, коллегами, партнерами и т.д.), работа с документами, способность к

многозадачности, умение работать в команде, выдвижение идей и отстаивание своей точки зрения.

Таким образом, программа по профилактике нетрудоустроенности студентов после окончания обучения в вузе является актуальной и необходимой мерой для поддержки молодежи, повышения их конкурентоспособности на рынке труда и успешного старта в профессиональной деятельности.

Целевая группа программы: студенты-выпускники вузов.

Объём программы: планируется реализовать 7 занятий по 1-2 часа. 1-2 раза в неделю в течении одного месяца, время проведения 16:00-17:30, формат проведения – очный.

Цель программы помочь студентам наработать необходимые компетенции, профессиональные навыки, знания для их успешного трудоустройства после окончания высшего учебного заведения.

Задачи программы:

1. Сформировать у студентов адекватные представления о молодежном рынке труда.
2. Развить у студентов коммуникативные навыки.
3. Развить у студентов навыки самопрезентации.
4. Повысить уровень их умений и навыков, важных для профессиональной деятельности и востребованных у работодателей.
5. Познакомить студентов с технологией тайм-менеджмента.
6. Сформировать представление о современной бизнес-среде.

Методы: мастер-класс, обсуждение, встреча со специалистами и работодателями, беседа, лекция, технология тайм-менеджмент, проигрывание ситуации, просмотр обучающих видеороликов и их обсуждение.

Средства: аудитория (помещение), техническое обеспечение (компьютер, экран), доска (флипчарт) и мел (маркер), канцелярские предметы, видеоролик по самопрезентации на собеседовании; по

правильному составлению резюме – структура идеального резюме; по ошибкам, совершаемым при поиске работы – 7 ошибок, которые сведут поиск работы на нет.

Таблица 2 – Тематический план

| Время | Метод | Содержание | Средства |
|----------|---|--|---|
| 1,5 часа | Мастер-класс (Имидж-упражнение «Внутренняя осанка») Коммуникативное упражнение «Большие паузы» Коммуникативное упражнение «Виды общения») | Развитие адекватных умений и навыков, социального опыта в сфере общения в новых социальных структурах, знание культурных норм и ограничений в общении. Цель: развитие коммуникативных навыков | Аудитория, стулья для размещения участников |
| 1,5 часа | Приглашение специалистов и работодателей (беседа, передача опыта) | Практическая ценность данного мероприятия заключается в том, что потенциальные соискатели в будущем, а сегодня еще студенты, могут общаться напрямую в неформальной обстановке с представителями работодателя, тем самым сложить у себя в голове представление о том, что нужно для устройства на работу в данную компанию/организацию или о том, насколько подходит соискателю конкретный работодатель. Цель: передача опыта студентам от успешного работодателя | Аудитория, стулья для размещения участников |
| 1,5 часа | Просмотр обучающего видеоролика на тему, как успешно пройти собеседование, его обсуждение. Лекция. Проигрывание ситуации собеседования | Мероприятия позволят осведомить студентов о важности правильной самопрезентации как будущего специалиста, научить правильно проходить собеседование, составлять резюме. Цель: развитие навыков самопрезентации | Аудитория, стулья для размещения участников, компьютер, экран, листы А4, ручки, видеоролики |

Продолжение таблицы 2

| | | | |
|--------------|---|---|---|
| 1 час | Просмотр обучающего видеоролика на тему, как правильно составить резюме, обсуждение. Написание каждым участником собственного резюме, разбор ошибок | | |
| 1-1,5 часа | Мастер-класс технология тайм-менеджмента | Ознакомление студентов с комплексом знаний, принципов и техник, направленных на повышение эффективности деятельности через организацию времени. Цель: эффективное планирование рабочего времени для достижения целей, нахождение временных ресурсов, расстановка приоритетов и контроль выполнения запланированного | Аудитория, стулья для размещения участников, листы А4, ручки |
| 1,5 - 2 часа | Мастер-класс «Карьерная траектория» | Ознакомление с понятием карьерная траектория и с тем, как ее правильно выстраивать на примере направления подготовки группы | Аудитория, стулья для размещения участников, листы А4, ручки, маркеры |
| 1,5 часа | Приглашение индивидуальных предпринимателей (беседа, обсуждение, мастер-класс и решение небольших бизнес кейсов) | Ознакомление студентов с возможностью стать самозанятым, открыть ИП, возможность обсудить с успешными индивидуальными предпринимателями вопросы связанные с данной деятельностью | Аудитория, стулья для размещения участников, доска, маркеры |

Содержание 1 занятия

1. Введение. Объяснение студентам важности коммуникативных навыков для успешной карьеры.
2. Теоретическое введение. Информирование о основных принципах эффективной коммуникации, таких как активное слушание,

умение выражать свои мысли четко и логично, умение устанавливать эмоциональный контакт с собеседником и т. д. Пояснение того, как эти принципы могут быть применены на практике.

3. Демонстрация навыков. Организация упражнения, чтобы студенты могли наблюдать и практиковать коммуникативные навыки. Проигрывание ситуаций с целью улучшения их коммуникативных навыков. Например, проведение имидж- упражнения, коммуникативное упражнение «Большие паузы», коммуникативное упражнение «Виды общения», + советы по эффективному выступлению перед аудиторией.

4. Обратная связь и анализ. После упражнения обсуждение с группой их результатов и их конструктивная критика. Предложение рекомендаций по улучшению их коммуникативных навыков.

5. Заключение. Подведение итогов мастер-класса, обсуждение основных пунктов, которые студенты должны запомнить, обсуждение примеров, как они могут применить полученные знания в своей повседневной жизни и будущей карьере.

Содержание 2 занятия

Проведение встречи специалистов и работодателей со студентами вуза для их успешного трудоустройства в будущем.

1. Планирование мероприятия. Определение цели и задач встречи: предоставить студентам информацию о текущих требованиях и тенденциях на рынке труда, возможности трудоустройства, развитие навыков и т. д. Формат встречи: очная беседа, презентация.

2. Поиск работодателей и специалистов. Приглашение тех специалистов, которые могут предоставить студентам актуальную информацию о требованиях и ожиданиях работодателей. Они могут включать HR-менеджеров, представителей компаний, успешных выпускников, а также карьерных консультантов.

3. Презентация и обсуждение. На встрече специалисты проводят презентацию, где рассказывают о важности конкретных навыков и качеств,

которые работодатели ищут у будущих сотрудников. Они также делятся информацией о текущих трендах и вызовах, с которыми сталкиваются работодатели. После презентации организуется время для вопросов и обсуждения для более глубокого погружения в тему.

4. Организуется время, когда студенты могут общаться со специалистами, представителями организаций и задать им вопросы о трудоустройстве и карьерных перспективах.

5. Рефлексия полученного опыта, обсуждение.

Содержание 3 и 4 занятий

В рамках занятий студентов осведомляют о важности правильной самопрезентации как будущего специалиста, учат правильно составлять резюме, предупреждают об ошибках, которые можно совершить при поиске работы и с чего в принципе необходимо начинать.

Цель мероприятий: помочь студентам освоить навыки эффективной самопрезентации, улучшить личную презентацию и повысить их шансы на успешное трудоустройство.

1. Предоставление студентам теоретической основы навыков самопрезентации. Объяснение важности эффективного выступления, основные принципы и элементы успешной самопрезентации.

2. Показ обучающих видеороликов по данным тематикам. Их обсуждение.

3. Практические проигрывание ситуации собеседования, написание резюме. Помощь студентам в структурировании своих мыслей. Обсуждение типичных вопросов, которые могут быть заданы, и подготовка соответствующих ответов.

4. Обсуждение того, как управлять эмоциями и справляться со стрессом в процессе самопрезентации. Предложение стратегий контроля дыхания, расслабления и внимания, чтобы студенты могли представить свои идеи четко и уверенно.

5. Обратная связь. После каждого занятия организуется обратная связь, указывая на сильные стороны и предлагая конструктивные советы по улучшению.

6. Заключение и рефлексия. Подведите итоги мероприятий, обсудите ключевых моментов. Студенты делятся своими впечатлениями и планами по применению новых навыков в будущем.

Содержание занятия 5

Мастер-класс по тайм-менеджменту «Управляй своим временем»

Цели: способствовать овладению технологией «тайм-менеджмента» для планирования своей деятельности

Задачи: ознакомить с понятием тайм-менеджмента; отработать на практике базовые навыки тайм-менеджмента.

Оборудование и материалы: проекты для показывания презентации, раздаточный материал.

В рамках занятия студентов знакомят с понятием тайм-менеджмент и его пользой как в личной жизни, так и в работе. В рамках занятия также рассматриваются основные принципы тайм-менеджмента, а также анализ структуры расхода времени по полезности и проверка соответствия текущего состояния стратегическим целям.

В заключении занятия проводится рефлексия и обратная связь.

Содержание занятия 6

Мастер-класс «Карьерная траектория»

Обсуждение на тему «Что такое карьерная траектория».

Проведение работы в группах:

1. Студенты должны поделиться своими целями и интересами с группой. Обсудить, что их мотивирует и чего хотят достичь в своей карьере.

2. Студенты рассматривают различные отрасли, которые их привлекают. Обсуждают их преимущества, недостатки и возможности для роста.

3. Студенты обсуждают возможности для карьерного роста в выбранных ими областях. Узнают о требованиях и возможностях для продвижения по карьерной лестнице.

Проведение индивидуальной работы:

1. Студенты проводят SWOT-анализ (анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз) для определения своих сильных сторон и областей, в которых нужно развиваться.

2. Определяют навыки и знания, которые необходимо развить, чтобы достичь своих целей.

3. Разрабатывают план действий для достижения своих карьерных целей. Определяют промежуточные шаги и сроки их выполнения.

4. Разрабатывают резюме и сопроводительное письмо, подчеркивающие их сильные стороны и соответствующие требованиям работодателя.

В заключении занятия проводится рефлексия и обратная связь.

Содержание 7 занятия

Приглашение индивидуальных предпринимателей для участия в программе, целью которой является предотвращение безработицы среди студентов. Поскольку роль успешных предпринимателей может быть ключевой в этой инициативе.

Существует множество студентов, которые после окончания учебы сталкиваются с проблемой поиска работы. Вместо того, чтобы ждать предложений о работе, можно предложить им активно включиться в предпринимательскую деятельность уже во время обучения.

Преимущества в приглашении индивидуальных предпринимателей:

1. Возможность поделиться индивидуальным предпринимателям своим опытом и знаниями со студентами, помогая им повысить информированность о самозанятости и ведении бизнеса.

2. Студенты могут установить ценные профессиональные связи, что позволит им расширить свой кругозор и открыть новые возможности в будущем.

3. Мастер-класс от предпринимателей и решение бизнес кейсов поможет студентам развить креативное мышление, самостоятельность и предпринимательский дух, что будет полезно в любой сфере деятельности.

В рамках этой программы планируется провести серию мероприятий, включая:

1. Лекцию и семинар, где успешные предприниматели и ведущие эксперты из различных сфер бизнеса проведут лекции о предпринимательстве, управлении рисками, маркетинге, финансах и других аспектах бизнеса, а также поделятся своим опытом и советами.

2. Мастер-класс от приглашенных предпринимателей и совместное решение бизнес кейсов. Можно будет принять участие в практических занятиях, где есть возможность получить навыки управления бизнесом, разработки бизнес-плана, определения целевой аудитории и многое другое.

В заключении занятия проводится рефлексия и обратная связь.

Планируемый результат: формирование у студентов адекватных представлений о молодежном рынке труда и современной бизнес-среде; развитие у студентов коммуникативных навыков и навыков самопрезентации; повышение уровня их умений и навыков, востребованных у работодателей; ознакомление с технологией тайм-менеджмента для эффективного управления временем.

Таким образом, для решения проблем, с которыми сталкиваются студенты после окончания учебного заведения при трудоустройстве, была разработана программа, целью которой является помощь студентам в наработке необходимых компетенций, профессиональных навыков, знаний для их будущего успешного трудоустройства. Структурно она представляет собой 7 занятий по 1-2 часа, 1-2 раза в неделю в течении одного месяца,

очный формат проведения. Основные формами работы являются мастер-классы, обсуждение, встреча со специалистами и работодателями, беседа, лекция, занятие по ознакомлению с технологией тайм-менеджмента, проигрывание ситуации, просмотр обучающих видеороликов и их обсуждение.

Особенность предложенной программы заключается в том, что в ней рассматриваются разнообразные аспекты, разбор которых поможет в успешном трудоустройстве. Программа реализуется комплексно. В рамках программы реализуются различные мероприятия, которые помогут приобрести опыт и навыки для успешного трудоустройства. Имеется возможность устанавливать партнерские отношения университета с организациями, учреждениями и компаниями. Реализуется индивидуальный подход, то есть программа может предусматривать консультирование студентов по вопросам трудоустройства, а также помогает в составлении резюме и подготовке к собеседованиям. Программа может помочь студентам определить свои карьерные цели, выявить свои сильные стороны и интересы, и найти подходящие возможности для трудоустройства. Программа включает в себя обучение softskills, таких как коммуникационные навыки, управление временем, работа в команде, которые важны для успешной карьеры.

Выводы по главе 2

В качестве заключения по второй главе, отметим, в ходе проведенного исследования выяснилось, что большинство студентов на момент обучения еще не трудоустроены. Причиной отказа в трудоустройстве в основном видят в отсутствии у них практического опыта работы. Мерой поддержки молодых специалистов, окончивших учебное заведение большая часть респондентов выбрало создание рабочих мест. Наиболее значимым при выборе рабочего места у опрошенных является уровень предлагаемого заработка. Подавляющее большинство опрошенных при трудоустройстве в

основном рассчитывают на собственные способности. Также большинство респондентов в качестве причин, формирующими уровень безработицы среди молодых специалистов, видят в отсутствии желания работодателей в трудоустройстве молодых специалистов.

Можно отметить также, что в Российской Федерации на сегодняшний день существует немало программ, целью которых является как раз-таки профилактика безработицы студенческой молодежи.

Нами была разработана программа по профилактике нетрудоустроенности студентов после окончания обучения в вузе. Её целью является предоставление помощи студентам в наработке необходимых компетенций, профессиональных навыков, знаний для их успешного трудоустройства после окончания высшего учебного заведения.

В данную программу входит 7 занятий по 1-2 часа. 1-2 раза в неделю в течении одного месяца, время проведения 16:00-17:30, формат проведения – очный.

Содержание программы состоит в мастер-классах, целью которых является развитие коммуникативных навыков; приглашение специалистов и работодателей с целью передачи опыта; занятия, которые позволят осведомить студентов о важности правильной самопрезентации как будущего специалиста, научить правильно проходить собеседование, составлять резюме, предупредить об ошибках, которые можно совершить при поиске работы и с чего в принципе необходимо начинать; ознакомление с технологией тайм-менеджмента и карьерной траекторией; приглашение индивидуальных предпринимателей, занятие включает беседу, обсуждение, мастер-класс и решение небольших бизнес кейсов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рассмотрев теоретическую обоснованность, в ходе выполнения поставленных задач по анализу проблемы безработицы было рассмотрено понятие безработицы, как явления, при котором трудоспособное население не может найти работу или не желает трудиться. Также с помощью литературы рассмотрены основные виды безработицы (структурная, фрикционная и циклическая) и формы (скрытая, открытая, застойная и др.).

Безработная студенческая молодежь рассматривается, в свою очередь, как группа людей, которая состоит из студентов или выпускников учебных заведений, не имеющих постоянной работы или находящихся в поиске работы. Эти люди могут столкнуться с проблемой трудоустройства из-за недостатка опыта работы, несоответствия требованиям работодателей или других факторов. Безработная студенческая молодежь может испытывать затруднения с обеспечением себя финансово, недостаток профессионального развития, а также ощущение неопределенности относительно будущей карьеры. Для таких людей важно получить поддержку и возможности для профессионального роста и самореализации.

Отметим, что безработной молодежи, студентам-выпускникам присущи следующие характеристики: завышенные ожидания, нестабильная жизненная позиция, отсутствие навыков по самопрезентации, отсутствие опыта работы, вследствие чего и наблюдается низкая конкурентоспособность, а проблема их незанятости на рынке труда достаточно значима.

К основным причинам нетрудоустроенности среди студентов – выпускников относят: отсутствие необходимой конкурентоспособности на рынке труда, которое обусловлено недостатком профессиональной компетентности, недостатком или отсутствием профессионального опыта работы, отсутствием мотивации к труду, необоснованными ожиданиями заработной платы, недостаточной осведомленностью студентов старших

курсов о рынке труда, навыках поведения при поиске работы и трудоустройстве, неумение себя правильно презентовать.

В рамках работы также были рассмотрены технологии профилактической деятельности среди студенческой молодежи.

Проведение семинаров, конференций и вебинаров; решение бизнес-кейсов, проведение карьерных марафонов и мероприятий; проведение тренингов, которые направлены на развитие навыков и компетенций, необходимых для их будущего успешного трудоустройства; коммуникативная технологии; инновационные образовательные технологии, к которым можно отнести проведение мотивационных занятий, циклов лекций, деловых игр; консультирование; проведение межвузовских конференций по вопросам трудоустройства; организация презентаций, встреч представителей компаний и студентов, мастер-классов от работодателей (также практикуются встречи нынешних студентов с выпускниками предыдущих лет); проведение дней открытых дверей и экскурсий в организации, учреждения и предприятия; мониторинг трудоустройства студентов университета.

Направлениями профилактики безработицы в условиях вуза являются: проведение профориентационной работы со старшекурсниками; организация ярмарок вакансий и стажировок, сотрудничество с работодателями организаций и учреждений; профессиональная ориентация учащейся молодежи через предоставление профессиональной информации и просвещение, профессиональных консультаций, мероприятий по профессиональной адаптации и др.

Рассмотрев практическую значимость, в ходе изучения данной проблемы, было проведено исследование, среди студентов, результатами которого стали следующие данные: большинство студентов на момент обучения еще не трудоустроены. Причиной отказа в трудоустройстве в основном видят в отсутствии у них практического опыта работы. Мерой поддержки молодых специалистов, окончивших учебное заведение большая

часть респондентов выбрало создание рабочих мест. Наиболее значимым при выборе рабочего места у опрошенных является уровень предлагаемого заработка. Подавляющее большинство опрошенных при трудоустройстве в основном рассчитывают на собственные способности. Также большинство респондентов в качестве причин, формирующими уровень безработицы среди молодых специалистов, видят в отсутствии желания работодателей в трудоустройстве молодых специалистов.

Можно отметить также, что в Российской Федерации на сегодняшний день существует немало программ, целью которых является профилактика безработицы студенческой молодежи. Но разработка и реализация данных программ не всегда проводится комплексно и учитывает несколько различных необходимых аспектов, что, в свою очередь, снижает их эффективность.

По данной причине была разработана программа по профилактике нетрудоустроенности студентов после окончания обучения в вузе. Её целью является предоставление помощи студентам в наработке необходимых компетенций, профессиональных навыков, знаний для их успешного трудоустройства после окончания высшего учебного заведения.

В данную программу входит 7 занятий по 1-2 часа. 1-2 раза в неделю в течении одного месяца, время проведения 16:00-17:30, формат проведения – очный.

Содержание программы включает мастер-классы, целью которых является развитие коммуникативных навыков; приглашение специалистов и работодателей с целью передачи опыта; занятия, которые позволят осведомить студентов о важности правильной самопрезентации как будущего специалиста, научить правильно проходить собеседование, составлять резюме, предупредить об ошибках, которые можно совершить при поиске работы и с чего в принципе необходимо начинать; ознакомление с технологией тайм-менеджмента и карьерной траекторией; приглашение

индивидуальных предпринимателей, занятие включает беседу, обсуждение, мастер-класс и решение небольших бизнес кейсов).

Таким образом, профилактика безработицы среди студенческой молодежи, является важной миссией на сегодняшний день. Ведь активное участие молодых людей в трудовой деятельности напрямую будет зависеть социально-экономическое и политическое благополучие страны. Исходя из этого является необходимым эффективно способствовать развитию молодежного рынка труда с помощью профилактической работы.

Все задачи, поставленные в данной работе, были выполнены, цель достигнута.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абрамкина Д. А. Структурная безработица как индикатор несогласованности спроса и предложения на рынке труда: профессионально-квалификационный аспект / Д. А. Абрамкина // Вестник НГИЭИ. – 2020. – № 1 (104). – С. 107–116.
2. Авдеев Л. Г. Длительное безработица как социально-экономическое явление / Л. Г. Авдеев // Рынок труда и занятость населения. – 2010. – № 1. – С. 5–7.
3. Акбиева З. С. Психология карьеры в социальном контексте профессионального служения: монография. / З. С. Акбиева. – Москва : МГОУ, 2005. – 143 с.
4. Алипа В. Н. Особенности современной молодежной безработицы / В. Н. Алипа, Л. О. Терновая // Альманах Крым. – 2022. – № 34. – С. 33–40.
5. Арская Л. П. Общественные работы против безработицы: исторический опыт и идеи / Л. П. Арская // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2009. – Т. 5, № 16 (49). – С. 81–84.
6. Багирян В. А. Изучение вопросов трудоустройства молодежи в Российской Федерации в современных рыночных условиях / В. А. Багирян, С. Н. Гончарова // Вестник Ростовского государственного экономического университета (РИНХ). – 2022. – № 3 (79). – С. 134–146.
7. Батракова Л. Г. Молодежная незанятость в регионах как важнейшая социально-экономическая проблема / Л. Г. Батракова // Социально-политические исследования. – 2021. – №2 (11). – С. 49–69.
8. Бойцова С. В. Содействие занятости и трудоустройству безработной молодежи / С. В. Бойцова // Отечественный журнал социальной работы. – 2012. – № 1 (48). – С. 70–76.
9. Бреев Б. Д. Безработица в современной России: монография / Б. Д. Бреев. – Москва : Наука, 2005. – 271 с.

10. Вакуленко Е. С. Взаимосвязь ВВП, безработицы и утрата: углубленный анализ закона Оукена для России / Е. С. Вакуленко, Е. Т. Гурвич // Вопросы экономики. – 2015. – № 3. – С. 5–27.
11. Ванкевич Е. В. Исследование трудоустройства выпускников как дополнительный инструмент оценки востребованных навыков на рынке труда молодежи / Е. В. Ванкевич, С. О. Горовой // Белорусский экономический журнал. – 2022. – № 2 (99). – С. 91–106.
12. Власов С. А. Особенности и проблемы трудоустройства молодежи / С. А. Власов, Н. А. Гончарова // Молодые ученые – развитию Национальной технологической инициативы (ПОИСК). – 2022. – № 1. – С. 637–639.
13. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) [сайт]. – URL:https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_120805(дата обращения: 19.04.2024).
14. Гонская Е. С. Проблемы трудоустройства современной молодежи / Е. С. Гонская // Инновационная наука. – 2021. – № 6. – С. 213–215.
15. Давиденко К. Е. Проблема трудоустройства молодежи / К. Е. Давиденко // ModernScience. – 2021. – № 6 (1). – С. 87–90.
16. Добрынин А. И. Экономическая теория: учебник для вузов / А. И. Добрынин, Л. С. Тарасевич. – 4-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, 2020. – 560 с. – ISBN 978-5-388-00457-4.
17. Дьяченко М. И. Психология высшей школы : учебное пособие для вузов / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович, С. Л. Кандыбович. – 5-е издание. – Минск : Харвест, 2006. – 416 с. – ISBN: 985-13-8194-2.
18. Елисеев А. С. Экономика : учебник для бакалавров / Елисеев А. С. – Москва : Дашков и К, 2020. – 528 с. – ISBN 978-5-394-03464-0.

19. Журавлева Г. П. Экономическая теория. Макроэкономика – 1, 2. Метаэкономика. Экономика трансформаций : учебник / Г. П. Журавлева. – 3-е изд. – Москва : Дашков и К, 2016. – 920 с. – ISBN 978-5-394-01290-7.
20. Захаров С. В. Рабочая сила, занятость и безработица в России / С. В. Захаров. – Москва : Стат. СБ, Росстат, 2018. – 142 с.
21. Зеер Э. Ф. Профориентология. Теория и практика : учебное пособие для высшей школы / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова; – Москва : Академический Проект Фонд «Мир», 2015. – 192 с. – ISBN 978-5-8291-2515-8.
22. Канаев А. С. Особенности трудоустройства молодежи в современной России / А. С. Канаев, Е. И. Бирючева // Вестник Владимирского государственного университета имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых. Серия: Экономические науки. – 2023. – № 3 (37). – С. 90–98.
23. Ковалев Н. В. Безработица. Виды безработицы. Безработица в России // Роль информации в трансформации современной науки : сб. ст. Междунар. науч.-практ. конф. – Уфа, 2014. – С. 151–153.
24. Конев И. В. Инновационные технологии трудоустройства молодых специалистов / И. В. Конев, А. Н. Дубинин // Вестник ТГУ. Серия: Гуманитарные науки. – 2012. – № 2 (106). – С. 275–281.
25. Конституция Российской Федерации [сайт]. – URL:<http://www.constitution.ru> (дата обращения: 19.04.2024).
26. Кязимов К. Г. Регулирование рынка труда и занятости населения / К. Г. Кязимов. – Москва : Директ – Медиа, 2017. – 204 с.
27. Лагутина Е. Е. Молодежь на рынке труда в период «кадрового голода» (анализ реализованного проекта по трудоустройству молодежи) / Е. Е. Лагутина, О. А. Козлова // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2023. – № 10–4 (85). – С. 139–143.

28. Ларкина А. В. Анализ социально-экономических последствий безработицы в России // Успехи химии и химических технологий. – 2014. – № 3 (152). – С. 123–126.
29. Лебедева И. Б. Экономическая грамотность студентов российских вузов как условие успеха выпускников на рынке труда и профилактики безработицы / И. Б. Лебедева, Г. Н. Юлина // Власть. – 2022. – Т. 30, № 5. – С. 179–183.
30. Малин С. В. Особенности безработицы выпускников Вузов в современной России / С. В. Малин // Научно-исследовательские публикации. – 2013. – № 3. – С. 21–26.
31. Малин С. В. Практика профилактики трудовой незанятости учащейся молодежи в Российской Федерации / С. В. Малин // Проблемы и перспективы развития образования в России. – 2013. – № 22. – С. 150–154.
32. Матвеева Т. П. Проблемные аспекты трудоустройства молодежи / Т. П. Матвеева, Н. В. Кузнецова, О. А. Рябова // ModernScience. – 2022. – № 4–1. – С. 140–146.
33. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 19 декабря 1966 г.) [сайт]. – URL:<https://base.garant.ru/2540291> (дата обращения 22.04.2024).
34. Мельникова А. К. Анализ проблем занятости и безработицы РФ / А. К. Мельникова // Устойчивое развитие науки и образования. – 2018. – № 8. – С. 64–67.
35. Михайлова Т. А. Формирование готовности к трудоустройству у студентов Вузов / Т. А. Михайлова, Я. Н. Габриелян // Педагогика и просвещение. – 2020. – № 4. – С. 86–95.
36. Мурзина Ж. В. Сборник материалов Международной научно-практической конференции // Современные тенденции развития системы образования : сб. мат. Междунар. науч.-практ. конф. / редкол. : Ж. В. Мурзина, О. Л. Богатырева, Н. С. Толстов. – Чебоксары: ИД «Среда», 2019. – 364 с. – ISBN 978-5-6042436-8-8.

37. Немировский В. Г. Социология человека : От классического к постклассическим подходам / В. Г. Немировский, Д. Д. Невирко. – 2-е изд. – Москва : ЛКИ, 2008. – 304 с. – ISBN 978-5-382-00462-4.
38. Носова С. С. Экономическая теория : учебник для вузов по экономич. спец. / С. С. Носова. – Москва : КноРус, 2021. – 792 с. – ISBN 978-5-406-03677-8.
39. Океанова З. К. Основы экономики: учебное пособие / З. К. Океанова. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва: ФОРУМ : ИНФРА–М, 2023. – 287 с. – ISBN 978-5-8199-0728-3.
40. Оскарссон Б. Базовые навыки как обязательный компонент высококачественного профессионального образования // Оценка качества профессионального образования / Б. Оскарссон. – Москва : Проект ДЕЛФИ, 2001. – 137 с.
41. Панкратова Т. Б. Проблема молодежной безработицы и пути её решения / Т. Б. Панкратова // Сибирский педагогический журнал. – 2011. – № 9. – С. 268–276.
42. Парсонс Т. О структуре социального действия / Т. Парсонс. – Москва : Академический Проект, 2000. – 880 с. – ISBN 5-8291-0016-9.
43. Семина О. А. Проблемы профессионального самоопределения молодёжи / О. А. Семина, Н. С. Клименко // Сибирский педагогический журнал. – 2010. – № 12. – С. 96–101.
44. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева ; – Москва : ИИФРА, 2016. – 495 с. – ISBN 978-5-16-009966-8.
45. Соколова Е. В. Профориентационная деятельность центра занятости населения по профилактике безработицы молодежи / Е. В. Соколова, Т. В. Луговская, П. А. Егармин [и др.] // Глобальный научный потенциал. – 2018. – № 11 (92). – С. 41–42.

46. Стрепкова Н. С. Анализ проблем занятости и безработицы в России / Н. С. Стрепкова, Н. В. Алексеева // Новое слово в науке : перспективы развития. – 2016. – № 1–2 (7). – С. 289–292.

47. Трофимова Н. М. Самообразование и творческое развитие личности будущего специалиста / Н. М. Трофимова, Е. И. Еремина // Педагогика. – 2003. – № 2. – С. 42–48.

48. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) [сайт]. – URL:https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683 (дата обращения: 19.04.2024).

49. Федеральная служба государственной статистики [сайт]. – URL: <https://rosstat.gov.ru> (дата обращения: 19.04.2024).

50. Федеральная служба государственной статистики: уровень безработицы [сайт]. – URL:<https://www.gks.ru> (дата обращения: 19.04.2024).

51. О занятости населения в Российской Федерации: текст с изменениями и дополнениями на 12.12.2023 года: федеральный закон N 565 ФЗ: принят 19.04.1991 года. – URL:https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_464093/ (дата обращения: 15.04.2024).

52. Хекман Дж. Вызывает ли безработица будущую безработицу? Определения, вопросы и ответы из непрерывной модели неоднородности и зависимости от состояния / Дж. Хекман, Дж. Борхас // Экономика. – 1990. – № 47 (187). – С. 247–283.

53. Чекмарева М. В. Безработица: её формы и анализ / М. В. Чекмарева // Экон. науки. – 2016. – № 46–1. – С. 115–119.

54. Шматко А. Д. Вопросы управления образовательными организациями в изменяющихся экономических условиях разработка программ профориентации студентов / А. Д. Шматко, Ч. Ли, Г. Пэн, Х. Ши // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2019. – № 12–1 (39). – С. 159–164.

55. Шматко А. Д. Организация инновационной деятельности производственных предприятий: современные условия и существующие подходы / А. Д. Шматко // Вестник экономической интеграции. – 2009. – № 3. – С. 155–159.

56. Шматко А. Д. Проблемы трудоустройства выпускников учебных заведений / А. Д. Шматко, И. В. Перепелица // Молодой ученый. – 2019. – № 22 (260). – С. 600–605.

57. Якименко Д. В. Некоторые аспекты трудоустройства молодежи на современном этапе развития российского общества / Д. В. Якименко, А. Р. Золотарева // Глобальный научный потенциал. – 2019. – № 6 (99). – С. 194–195.

58. Ярошевский М. Г. История психологии от античности до середины XX в. : учебное пособие / М. Г. Ярошевский. – Москва : Академия, 1996. – 416 с. – ISBN: 9785998916007.