

*Проф. Молоткова Г.Г., к.п.н. Асанкулова С.С.*

Бишкековский филиал Международного славянского института

## **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ БАРЬЕРЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА**

*В данной статье авторы анализируют психологические барьеры выпускников вуза, которые встречаются при устройстве на работу.*

***Ключевые слова:** психологический барьер, трудоустройство, риски, тревога, само презентация, собеседование.*

Обосновывая **актуальность изучения проблемы трудоустройства**, мы учитываем, что профессиональное самоопределение как одна из форм выражения попытки трудоустройства личности исследуется, главным образом, с психологической и социально-психологической точек зрения уже в вузе (Е. И. Головаха, Е. И. Климов, Л. М. Митина, П. А. Шавир, Д. Л. Константиновский, М. Х. Титм, Ф. Р. Филиппов, В. Н. Шубкин). Главное затруднение вызывает у молодых специалистов то, что вступая в новую стадию профессионального развития, они сталкиваются не только с новыми профессиональными требованиями и задачами, новыми условиями труда, новой системой взаимоотношений в коллективе, но и обнаруживают достаточно резкое несоответствие между накопленными ими в процессе обучения академическими знаниями и реальным практическим наполнением профессиональной деятельности [2]. Следовательно, на психологическом уровне они чувствуют себя некомфортно, для них это стрессовая ситуация, и в связи с этим возникают психологические барьеры.

В данной статье мы попытаемся сделать практический анализ психологической тревоги и социальной незащищенности студентов при трудоустройстве на работу. В обществе в последнее время приоритеты и акценты направлены на подходы к развитию социального партнерства работодателей и выпускников вуза. Направления, содержание, потенциальные возможности и риски такого психологического взаимодействия, влияющие на процесс трудоустройства выпускников вузов, представлены в работах Г. Ф. Глебовой, В. М. Лапшина, П. И. Третьякова и других [4, 5]. Для выявления психологических причин профессионального трудоустройства выпускников вузов использовались методики и опросники Н. С. Пряжникова.

Самым примечательным результатом проведённого исследования является довольно высокий уровень оптимистичных ожиданий студентов. На вопрос о видении своего будущего 82% опрошенных ответили, что представляют его в светлых тонах. Объяснение этому можно дать, пожалуй, только в свете позитивных изменений в социально-экономической ситуации в обществе в целом. За пять лет обучения студенты живут в ожидании реализации себя в будущей профессиональной деятельности. Скорее всего, выпускники уже устали ждать только плохого от своего будущего, и сам намёк на макроэкономическую стабильность в экономике страны уже оценивают, как возможность улучшения своего будущего благосостояния.

Результаты практикующих психологов позволяет утверждать, что в качестве «барьеров-страшилок», препятствующих эффективному поиску работы у выпускников вуза, могут выступать:

- страх идти в новый трудовой коллектив («а вдруг меня не примут?»);
- страх «провалиться» на собеседовании: стыдно не ответить на поставленный вопрос, разволноваться, страх получить отказ и т.п.;
- страх не справиться с профессиональными обязанностями;

- страх перемен.

Психологические барьеры – это не плохо и не хорошо. Практика показывает, что в большинстве случаев можно диагностировать у студентов такое качество, как «лень». В процессе обучения в вузе большая часть студентов отвыкли работать. Ленивое качество у студентов может выражаться в следующих проявлениях:

- лень «подтянуть» свою профессиональную компетентность: заняться самообразованием, посетить учебные курсы;
- лень изучить и начать применять эффективные приёмы делового общения (как правило, отговорка заключается в словах «я забываю», «мне некогда»);
- лень посещать мероприятия службы занятости, которые ускоряют процесс трудоустройства: семинары, ярмарки вакансий, индивидуальные консультации, групповые занятия по технологии трудоустройства и др.;
- лень заняться самопрезентацией: внешним видом, укреплением уверенности и позитивного настроения;
- лень качественно поработать со своим резюме и заняться его рассылкой, или непосредственным посещением организаций, где хотелось бы работать;
- лень работать вообще (а вот это – самая главная лень!).

В целом, обучение как деятельность становится оправданием для обучающихся студентов. Принять другой статус работающего человека требует от выпускников психологического принятия этой социальной роли и возможности приобретения стажа трудовой деятельности. Необходимо войти в роль профессиональной деятельности по специализации и привыкнуть к новому статусу.

Признать наличие барьеров – значит сделать огромный шаг для расширения собственных границ и получения столь желанного трудоустройства.

Типичная ситуация, которая возникает в период адаптации у молодого специалиста, это проблемы, когда в вопросе начинающих работников существуют общественные стереотипы (речь идет об отсутствии восприятия старшими коллегами новичка как полноценного сотрудника, и восприятие его как необразованного глупого человека). Нередко работодатели и трудовой коллектив хотят от молодого простого выполнения обязанностей, подчинения, исключая их инициативу и творческие начинания. Встречая нового человека, коллектив сразу относит его к определенной категории, и строит свое поведение в соответствии со сложившимися стереотипами. Конечно же, оно не всегда бывает верным, что впоследствии приходится доказывать коллегам, однако на это требуется определенное время, и это является психологической трудностью. В данной ситуации молодому сотруднику необходимо набраться терпения. Лучше всего, конечно, определенная установка на то, что у каждого человека есть как положительные, так и отрицательные качества. И только умение гибко действовать в соответствии с положительными качествами сотрудника и мягко сглаживать отрицательные создаст предпосылки более объективного оценивания и предупредит некоторые искажения в представлении о нем. На деле молодой специалист легко сдастся и увольняется по собственному желанию. Его ничего не держит в первичном условном коллективе. Психологически любой коллектив воспринимает нового сотрудника как конкурента. Подсказать, помочь не берется ни один сотрудник.

Немаловажным фактором является высокая профессиональная компетентность молодого сотрудника, которая вызывает уважение и признание его коллективом и, как следствие, его желание работать в данной организации, в данном коллективе. Ведь удовлетворение профессией и работой, взаимоотношениями с сослуживцами, отсутствие желания сменить работу являются показателем того, что работник успешно прошел стадии адаптации. Однако для этого изначально сотрудник должен осознанно и твердо решить сам

для себя, какая профессия ему приемлема, не бояться проявить себя, показать свои знания, навыки и умения. Самое сложное – это побороть внутренний страх, когда новый коллектив, вокруг новые люди, и надо доказать всем, что ты тоже многое знаешь и умеешь это применять на практике. Если данная психологическая проблема разрешается в положительную сторону, тогда трудовая адаптация проходит быстрее.

Таким образом, несовершенство современной системы профессиональной ориентации, случайный выбор профессии при поступлении в вуз, отсутствие в вузах квалифицированной службы трудоустройства выпускников приводит к неудовлетворенности трудом уже у начинающих работников. Естественно, что впоследствии это приводит к частой смене работы, а зачастую и к переквалификации, в результате чего государству и обществу наносится урон не только в финансовом плане (впустую затраченные средства), но и в плане социальной адаптации выпускников вузов. В целом же всё это отрицательно сказывается на их социально-экономической мотивации и структуре ценностей, что, в свою очередь, отрицательно влияет как на качество их работы в будущем, так и на их будущее социальное самочувствие.

Большой проблемой в процессе трудоустройства является методы поиска работы выпускниками вузов. Как показывают результаты аналогичных исследований, а также исследования, проведённые на базе БФМСИ, основными способами поиска работы является обращение к помощи родственников, друзей и знакомых. К примеру, анализ ответов выпускников вузов показывает, что 30% респондентов, которые имеют работу, нашли её именно таким способом. Поиск работы через СМИ и в частности через рекламные газеты и объявления в среднем составило по результатам исследования 17% случаев трудоустройства. По мнению опрошенных о вакансиях и конкурсных местах в рекламных газетах свидетельствует об условной демократичности и прозрачности подбора кадров. На деле эти вакансии уже заранее predeterminedены и предприятие все делает для того, чтобы прошла кандидатура в котором заинтересована администрация данного учреждения. Поиск работы через интернет составило 15%. Интернет-услуги грешат не честностью предлагаемых услуг. В частности, были случаи, когда заставляли ищущих работу вносить определенные суммы денег за мнимые услуги трудоустройства, начальная стартовая цена начиналась с 500-600сомов. После 3-4 таких взносов клиенты сами отказывались от дальнейшего сотрудничества мнимых фирм по поиску работы. Следовательно, на потребности найти хорошую работу находятся «аферисты», которые выжимают последние деньги с людей самих нуждающихся в деньгах. Это свидетельствует о нездоровом психологическом состоянии самого общества.

Все меньший процент трудоустройства по другим каналам коммуникации. Молодые люди пользовались приемом оставления резюме в различных учреждениях. Случаи помощи вузов в ярмарке профессий имеет место быть в 10-15% случаев. Рациональным способом все - таки были названы варианты поиска работы через друзей и коллег, которые владели информацией о вакансиях. В последнее время конкретно от работодателей в вузы поступают социальные заказы на молодых специалистов. Единственное, что не устраивает выпускников маленькая заработная плата, и льготы, которые обещаны руководством практически не выполняются, что вызывает у молодых специалистов разочарование.

За последние три года пользовались в вузе услугами служб по трудоустройству всего 7,1% опрошенных, еще 7% нуждались в такой услуге, однако не воспользовались ею, хотя знали о существовании службы.

Здесь проблема, видимо, кроется в недостаточной информированности населения о работе различных видов служб занятости. Так, даже по оценке самих работников этой сферы только менее трети от реального количества выпускников обращаются в государственные

службы занятости. Ещё более трудная ситуация с частными и вузовскими службами занятости.

## Способы поиска работы



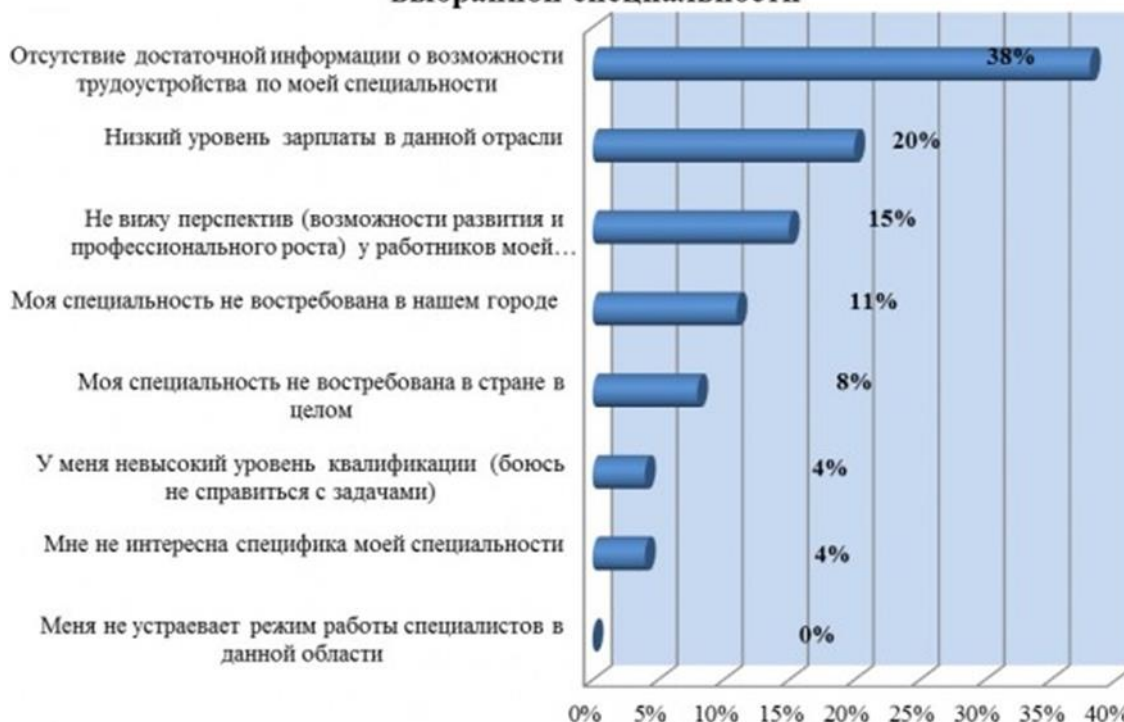
С какими проблемами сталкиваются сегодня вузовские службы занятости? Вот как они сформулированы участниками экспертного опроса:

1. недостаточна (или полностью отсутствует) помощь городских (региональных) служб занятости;
2. недостаточное оснащение служб занятости вузов качественной техникой;
3. нет хороших банков информации (недостаточная доступность к имеющимся банкам);
4. нет единой универсальной связи между службами занятости по общим видам профессий и специализаций, отсутствует централизованная база данных, используя которую выпускник мог бы поехать в другой регион или город на работу;
5. у вузов нет средств на рекламу своих специалистов;
6. отсутствует финансовая поддержка в оплате труда работников служб занятости со стороны вузов (зарплаты очень маленькие);
7. практически все вузы лишились производственной практики. При определенных знаниях у студентов нет ни умений, ни навыков;
8. в процессе учебы студенты часто разочаровываются в избранной специальности и желают трудоустроиться на другую работу;
9. не определены в достаточной мере правовые основы служб по трудоустройству студентов;
10. заявки предприятий и организаций часто не соответствуют существующим вакансиям;
11. часто отсутствует заинтересованность руководителей вузов в трудоустройстве своих выпускников, так как многие из руководителей считают, что это частное дело служб;
12. нет четкой государственной политики в области занятости, в том числе трудоустройства выпускников вузов.

Таким образом, общей проблемой трудоустройства выпускников вузов является отсутствие развитого рынка труда. Большинство вузовских служб занятости не обеспечены специалистами в этой сфере. В них работает кто угодно, и это заметно по качеству их труда.

В данной статье предлагаем краткий анализ причин нежелания студентов в будущем работать по выбранной специальности.

### Причины нежелания студентов в будущем работать по выбранной специальности



К препятствиям успешных действий молодых людей на рынке труда можно отнести низкий уровень личной активности, ответственности и самостоятельности при трудоустройстве, отсутствие у юношей и девушек необходимых навыков целенаправленного поиска работы. Одни, не владея достоверной информацией о положении дел на рынке труда, не могут реально оценить возможности своего трудоустройства. Другие, имея завышенную самооценку, не в состоянии вести объективный диалог с работодателем, претендуя на вакантное рабочее место. Молодые люди, отказываясь от вакансий, обычно ссылаются на низкую заработную плату, нарушение сроков ее выплаты, неподходящие условия труда. Причем наибольшее число подобных отказов наблюдается среди выпускников высших учебных заведений. Наиболее типичные аргументации: «Все зависит только от работодателя», «Я вряд ли пройду собеседование», «Служба занятости предлагает не ту мне работу» и т.д.

Таким образом, выпускники вузов боятся практически заранее получить отказ. У них отсутствует хорошая подготовка к процессу собеседования. Соискатель в чём-то не принимает себя и не верит в собственную ценность. Сомнение в собственной профессиональной некомпетентности психологически захлестывают переживания и тревоги молодого человека. Следовательно, можно утверждать, что соискатель на трудоустройство не определился с целью работать или нет. Действительно, время поиска работы - тяжелое и беспокойное. Начинающие специалисты волнуются, стремятся произвести благоприятное впечатление на работодателя, с надеждой ожидают результатов собеседования. Сложнее приходится тем, у кого, кроме «желания работать и зарабатывать», ничего нет - выпускникам

вузов. Буквально в каждом объявлении о вакансии содержится требование к опыту работы по специальности «от года, трех, пяти лет». Отсутствие опыта представляет серьезную проблему для этой категории соискателей не только в практическом, но и в психологическом плане. Однако мы уверены в том, что «желание работать и зарабатывать» является основным фактором в эффективном поиске работы. Ведь существует множество примеров, когда выпускники (при отсутствии опыта) устраивались на вакантную должность, основным требованием которой являлся опыт работы.

**В заключении** подробно хочется остановиться на приеме и способе как собеседовании, как одной из важных и значимых звеньев в трудоустройстве выпускников вуза.

Несмотря на то, что резюме является одним из основных этапов при приеме на работу, всё же основное впечатление о кандидате и его социально-психологических характеристиках формируется на этапе собеседования. Принять кандидата на работу или нет, работодатель решает именно в момент встречи с ним. Поэтому следует отметить, что готовиться к встрече с работодателем нужно заранее. Целью собеседования является оценка профессиональных, деловых и личных качеств человека, таких, как: уровень профессионализма, знания и опыт работы; степень заинтересованности в данной работе; жизненная позиция; целеустремленность и готовность работать с максимальной отдачей; степень самостоятельности в принятии решений и ответственности за результаты своей работы; стремление к лидерству, способность руководить и готовность подчиняться, уровень интеллектуальной активности, способность творчески подходить к решению проблем; степень готовности идти на риск; степень самокритичности и объективности оценок; умение хорошо говорить и слушать; эмоциональная уравновешенность и доброжелательность к людям; личное обаяние, манера поведения и речи; честность, порядочность и преданность [2]. Следовательно, психологическое адекватное поведение соискателя является первичной основой в трудоустройстве.

#### **Список литературы:**

1. Карташов С.А., Олегов Ю.Г., Кокорев И.А. Трудоустройство: поиск работы. Учебное пособие / Под ред. Ю.Г. Одегова. -М.: Издательство «Экзамен», 2012. - 384 с.
2. Ларионов А. В., Багдасарян Е. С. Технология поиска работы. Методические материалы. Тюмень: Издательство ТюмГУ, 2005. 32 с.
3. Методические указания по содействию в трудоустройстве выпускников ТюмГНГУ. ТюмГНГУ /Составители: В.В. Конев, А.Н. Самсонов, Т.В. Конышева - Тюмень: ТюмГНГУ, 2007.
4. Рыкова Е.А. и др. Технология поиска работы: Учеб. пособие для учащихся учреждений НПО и общеобразовательных школ / Е.А.Рыкова, И. А. Волошина, Л. Н. Прожерина; Под общей ред. Е. А. Рыковой. — М.: Проф. ОбрИз-дат, 2011. — 96 с.
5. Старовойтова Л. И., Золотарева Т. Ф. Занятость населения и ее регулирование: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. — М.: Издательский центр «Академия», 2011. -192 с.