**Пути повышения конкурентоспособности молодого специалиста**

**на рынке труда**

***Анисович Надежда Александровна***

*Педагог дополнительного образования*

*Центр дополнительного образования детей и молодежи «АРТ»,*

*г. Минск, Беларусь*

*E–mail: nadzeya.anisovich@gmail.com*

Сегодня в условиях повышенной конкуренции особое внимание уделяется работникам, которые могут выполнять широкий спектр задач, в том числе по смежным специальностям. Однако достичь такого высокого уровня непросто, и перед молодым специалистом стоит проблема, каким образом своевременно обновлять свои знания. Работодатель хочет видеть универсального сотрудника, но не всегда недавние выпускники вузов соответствуют таким требованиям и могут справиться с конкуренцией на рынке труда. Здесь ответственность в равной степени ложится на высшие учебные заведения, которые должны постоянно совершенствовать учебный план и предлагать студентам современные направления обучения, на молодых специалистов, которым после получения диплома необходимо постоянно повышать свою квалификацию, и на работодателей, в интересах которых создавать соответствующие условия для этого.

За последние годы в вузах появился ряд новых межфакультетских курсов. Например, «Математические модели в биологии», «Физические методы в экономике: статистическая и динамическая эконофизика» [1]. Именно они готовят студентов к новейшим направлениям в работе. Согласно информации, размещенной в «Атласе новых профессий» [2], уже к 2030 году появятся профессии, которые потребуют специалистов, разбирающихся в нескольких ранее не пересекавшихся областях знаний.

В плане появления новых профессий показателен пример программы Erasmus Mundus Masters Courses, доступной также и для российских студентов. Она дает возможность получить вторую степень высшего образования в странах Европейского союза и его партнеров, в том числе по тем специальностям, подготовка по которым не ведется в России. К примеру, «Управление большими данными и аналитика», «Динамика культурных ландшафтов и управление наследием» [3]. Это дает сравнительное преимущество для выпускников при возвращении на родину. Поддержкой выпускников, получивших образование за рубежом, занимается и программа «Глобальное образование», участникам которой предоставляется место в организациях и компаниях, зарегистрированных в России, в соответствии с полученной квалификацией за рубежом.

Однако при самостоятельном поиске работы на местах молодые специалисты иногда сталкиваются с проблемой, когда работодатель не готов взять к себе человека с таким образованием. Тот случай, когда выпускник получает перспективную новую специальность, но не может найти себе работу. Здесь кроется две проблемы: первая – невозможность адаптировать знания, полученные за границей, к реалиям страны проживания, второе – неготовность нанимателя работать с таким специалистом.

Многие крупные компания видят решение в том, чтобы «выращивать» кадры самостоятельно. В первую очередь это касается сферы ИТ, где навыки необходимо обновлять очень быстро. Обучение «на местах» может иметь несколько форм. К примеру, курсы или стажировки в главном офисе компании. В Нижнем Новгороде создан Корпоративный учебный центр  для сотрудников Нижегородского машиностроительного завода и завода 70-летия Победы. В нем также могут проходить подготовку и переподготовку студенты местных вузов. Слушателям предлагаются 12 направлений, которые в себя включают более 70 образовательных программ. Основная цель – подготовка  высококвалифицированных специалистов для работы на новейшем оборудовании обоих предприятий, а также  профориентация школьников.

Таким образом, наниматель изначально готов сотрудникам предоставить тот багаж знаний, который им понадобится во время работы. Однако в случае узкой специализации вполне возможно, что при поиске нового места работы появится необходимость переквалификации. Получить новую специальность в такой ситуации возможно, к примеру, в форме вечерней или заочной форм обучения. И данное направление остается широко востребованным.

Однако доступность и массовость высшего образования дают и некоторый отрицательный эффект. Выпускники часто не довольны полученным дипломом, поскольку не ощущают его ценность. Так, к примеру, в некоторых европейских странах после школы в зависимости от успеваемости есть разделение, кто может поступать в вузы, а кто только в профессионально-технические училища. Кроме этого, довольно часто в частных вузах качество образования значительно ниже, чем в государственных, тем не менее, де-юре их выпускники обладают равнозначными дипломами.

Чтобы повысить престиж обучения, университеты, институты и академии соревнуются за звания лучших. Вузы борются за лидерство в качестве образования, чтобы их выпускники имели преимущество на рынке труда. В соответствии с реализацией программы повышения конкурентоспособности к лидерам среди высших заведений относятся Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ», Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Московский физико-технический институт (государственный университет).

Подводя итоги, можно отметить множество возможностей для развития молодых специалистов. Однако каждый из вариантов требует своей доработки, в том числе с поддержкой государства. В первую очередь, необходимо развивать перспективные направления в высших учебных заведениях, чтобы выпускники становились конкурентоспособными на рынке труда. Сам престиж получения высшего образования должен быть неоспорим. Перспектива видится за индивидуальным подходом, когда, получив знания в разных сферах и освоив новую специальность, молодой специалист становится уникальным и ценным сотрудником. Здесь велика роль профориентации, когда, еще будучи абитуриентом, старшеклассник видит себя в профессии не только сейчас: он может спрогнозировать, какие навыки ему понадобятся через четыре - шесть лет, когда он станет выпускником. Наравне с вышеперечисленными подходами к переподготовке и повышению квалификации, нельзя не уделить внимание самообразованию, которое должно постоянно проходить параллельно с трудовой деятельностью. Этот фактор в первую очередь определяет, насколько молодой специалист мотивирован к работе в этой сфере и каких высот он может достичь.

**Источники и литература**

1. Список межфакультетских учебных курсоввесеннего семестра  
2014/2015 учебного года // Межфакультетские учебные курсы Московского государственного университета  
имени М.В.Ломоносова // [Электронный ресурс]. – 2017. – Режим доступа: <http://mfk.msu.ru/season5.php>. – Загл. с экрана.

2. Каталог профессий // Атлас новых профессий [Электронный ресурс]. – 2017. – Режим доступа: <http://atlas100.ru/catalog/>. – Загл. с экрана.

3. [Erasmus Mundus Programme](http://eacea.ec.europa.eu/erasmus_mundus/index_en.php) // Education, Audiovisual and Culture Executive Agency [Электронный ресурс]. – 2017. – Режим доступа: <http://eacea.ec.europa.eu/erasmus_mundus/results_compendia/selected_projects_action_1_master_courses_en.php>. – Загл. с экрана.